

Portfólio de Palestras e Cursos

Liderança | Comunicação | Gestão de Conflitos



Mozar de Ramos

“Ajudando líderes e organizações a lidarem melhor com conflitos, conversas difíceis e relações de trabalho, unindo firmeza, humanidade e método.”

Apresentação

Mozar de Ramos oferece palestras, cursos e programas de desenvolvimento voltados à formação de lideranças mais preparadas para lidar com **pessoas, conflitos, comunicação e saúde organizacional**. Com mais de três décadas de experiência em gestão de pessoas no serviço público federal (Tribunal Regional Eleitoral do Paraná), atuação como professor universitário de pós-graduação, palestrante e autor, suas formações unem teoria, prática e sensibilidade institucional.

Os temas abordam liderança humanizada, gestão de conflitos, feedback, conversas difíceis, comunicação assertiva, segurança psicológica, prevenção ao assédio, saúde emocional no trabalho e desenvolvimento de equipes. As atividades podem ser realizadas em formato de palestra, workshop, curso, programa de formação ou mentoria, sempre com linguagem acessível, exemplos reais, ferramentas práticas e foco na aplicação imediata ao cotidiano das organizações.

Eixos de Atuação

Liderança e Gestão de Pessoas

- Exercício da autoridade com equilíbrio
- Comunicação clara e assertiva
- Alinhamento de papéis
- Desenvolvimento e engajamento de equipes
- Maturidade relacional e responsabilização

Gestão de Conflitos e Conversas Difíceis

- Conflitos
- Mediação
- Negociação
- Feedback
- Estilos de gestão de conflitos
- Prevenção aos Jogos Psicológicos
- Construção de acordos

Saúde Organizacional e Cultura de Respeito

- Saúde emocional
- Prevenção ao assédio
- Prevenção aos Jogos Psicológicos
- Segurança psicológica
- Clima
- Acolhimento
- Responsabilidade institucional

Palestras Disponíveis

1. O Papel da Liderança na Gestão de Conflitos

- **Formato:** 1h a 2h
- **Público:** Líderes, gestores, coordenadores, chefias, servidores, equipes administrativas e organizações públicas ou privadas.
- **Objetivo:** Mostrar que conflitos não são apenas problemas de relacionamento, mas sinais importantes sobre comunicação, papéis, expectativas, processos e cultura organizacional.
- **Temas:** Conflito, silêncio organizacional, maturidade emocional, tipos de conflito, papel do líder, segurança psicológica, conversas difíceis e construção de acordos.
- **Frase-força:** “Planilhas não se magoam. Pessoas sim.”

2. Liderar Não é Improvisar

- **Formato:** 1h30 a 3h
- **Público:** Lideranças formais e informais, novos gestores, coordenadores de equipe e profissionais em posição de influência.
- **Objetivo:** Sensibilizar líderes sobre a necessidade de desenvolver método, presença, comunicação, clareza e coragem para conduzir pessoas.
- **Temas:** Papel do líder, autoridade, clareza de expectativas, tomada de decisão, responsabilização, escuta, feedback e coerência.
- **Frase-força:** “Boa intenção não substitui preparo para liderar.”

3. Conversas Difíceis — Como Dizer o que Precisa Ser Dito

- **Formato:** 1h a 2h
- **Público:** Líderes, RH, servidores, equipes técnicas e profissionais que precisam lidar com desalinhamentos.
- **Objetivo:** Ensinar como conduzir conversas sensíveis sem agressividade, omissão ou improviso.
- **Temas:** Comunicação assertiva, escuta ativa, CNV, preparação para conversas difíceis, fatos versus interpretações, pedidos claros e acordos.

- **Frase-força:** “O problema que não é conversado costuma crescer em silêncio.”

4. Feedback que Desenvolve — Clareza, Respeito e Coragem

- **Formato:** 1h30 a 2h ou curso de 4h
- **Público:** Líderes, gestores, RH, supervisores e coordenadores.
- **Objetivo:** Apresentar o feedback como ferramenta de desenvolvimento, alinhamento e maturidade, e não como bronca, punição ou mera formalidade.
- **Temas:** Feedback de Desenvolvimento, feedback positivo, método SCI, comunicação não violenta, escuta do liderado e pactuação de mudança.
- **Frase-força:** “Feedback não é descarregar incômodo; é construir consciência e responsabilidade.”

5. Segurança Psicológica e Cultura de Respeito

- **Formato:** 1h a 2h
- **Público:** Líderes, equipes, áreas de gestão de pessoas, comissões de clima, saúde e integridade.
- **Objetivo:** Discutir como ambientes seguros favorecem aprendizagem, inovação, colaboração e prevenção de conflitos destrutivos.
- **Temas:** Segurança psicológica, medo de falar, silêncio organizacional, escuta, respeito, confiança, assédio moral, cultura de cuidado e responsabilidade das lideranças.
- **Frase-força:** “Ambiente saudável não é aquele sem conflito; é aquele onde o conflito pode ser tratado com respeito.”

6. Liderança Humanizada sem Perder Autoridade

- **Formato:** 1h30 a 2h
- **Público:** Gestores, lideranças públicas e privadas, equipes de RH e desenvolvimento.
- **Objetivo:** Mostrar que liderança humanizada não significa permissividade, fragilidade ou ausência de cobrança, mas capacidade de unir firmeza, respeito e responsabilidade.
- **Temas:** Autoridade, vínculo, limites, empatia, responsabilização, escuta, tomada de decisão e equilíbrio entre cuidado e resultado.
- **Frase-força:** “Humanizar a liderança não é cobrar menos; é cobrar melhor.”

7. Conflitos Intergeracionais — Como Lidar com Diferenças sem Romper Relações

- **Formato:** 1h30 a 2h ou curso de 4h
- **Público:** Equipes multigeracionais, líderes, RH, escolas de governo e empresas.
- **Objetivo:** Ajudar líderes e equipes a compreenderem diferenças de valores, expectativas, comunicação e relação com o trabalho entre gerações.
- **Temas:** Gerações no trabalho, expectativas de carreira, comunicação, autoridade, pertencimento, conflitos de percepção e acordos de convivência.
- **Frase-força:** “Nem toda diferença de geração é conflito; muitas vezes é falta de tradução.”

8. Saúde Emocional, Pressões e Liderança

- **Formato:** 1h a 2h
- **Público:** Líderes, servidores, equipes de gestão de pessoas e saúde ocupacional.

- **Objetivo:** Refletir sobre o papel das lideranças na prevenção do adoecimento, na identificação de sinais de sofrimento e na construção de ambientes de trabalho mais saudáveis.
- **Temas:** Pressão, estresse, burnout, acolhimento, limites da atuação do líder, encaminhamentos responsáveis, cultura de cuidado e saúde mental no trabalho.
- **Frase-força:** “Líder não é terapeuta, mas pode ser fator de proteção ou de adoecimento.”

Cursos e Capacitações

1. Liderança Estratégica em Gestão de Conflitos

- **Carga horária:** 8h, 16h ou 20h.
- **Objetivo:** Capacitar líderes para identificar, compreender e conduzir conflitos de forma estratégica, reduzindo ruídos, prevenindo escaladas e construindo acordos sustentáveis.
- **Conteúdo:** Conceito de conflito; tipos de conflito; conflito de tarefa, processo e relacionamento; estilos de enfrentamento; papel do líder; escuta ativa; conversas difíceis; construção de acordos; registro e acompanhamento.
- **Entregáveis:** Mapa do líder, Mapa de tensões da equipe, roteiro de conversa difícil, plano de ação e modelo de acordo de convivência.
- **Resultado:** Líderes mais preparados para diagnosticar conflitos, conduzir conversas difíceis e transformar tensões recorrentes em acordos claros, responsáveis e acompanháveis.

2. Feedback na Prática — Método para Conversas que Desenvolvem

- **Carga horária:** 8h.
- **Objetivo:** Desenvolver a capacidade de dar feedbacks claros, respeitosos e efetivos, especialmente em situações de erro, desalinhamento, baixo desempenho ou comportamento inadequado.
- **Conteúdo:** O que é e o que não é feedback; erros comuns; feedback positivo e corretivo; método SCI; comunicação não violenta; preparação emocional; escuta do liderado; pergunta de responsabilização; pactuação de conduta futura.
- **Entregáveis:** Roteiro de feedback, Acesso à IA para feedback assertivo, formulário de preparação, registro de conversa e plano de acompanhamento.
- **Resultado:** Gestores mais seguros para oferecer feedbacks objetivos, respeitosos e efetivos, promovendo melhoria de desempenho, responsabilização e desenvolvimento profissional.

3. Gestão de Perfis, Temperamentos e Estilos de Conflito

- **Carga horária:** 4h ou 8h.
- **Objetivo:** Ajudar líderes a compreenderem diferentes perfis comportamentais e estilos de reação diante de conflitos, melhorando a comunicação e a distribuição de responsabilidades.
- **Conteúdo:** Perfis comportamentais; estilos de conflito; tendências de evitação, acomodação, competição, compromisso e colaboração; motivações de superação, afiliação e segurança; leitura de equipe; adaptação da comunicação.
- **Entregáveis:** Questionário de estilos, mapa do time, leitura de perfis e plano de abordagem individual.

- **Resultado:** Líderes com maior capacidade de compreender diferenças individuais, adaptar a comunicação e conduzir equipes com mais inteligência relacional e assertividade.

4. Mediação de Conflitos no Ambiente de Trabalho

- **Carga horária:** 8h ou 16h.
- **Objetivo:** Capacitar participantes para atuarem como facilitadores de diálogo em situações de conflito, sem assumir postura punitiva, omissa ou parcial.
- **Conteúdo:** Diferença entre mediação, conciliação, negociação e decisão hierárquica; preparação da conversa; escuta das partes; identificação de interesses; reformulação de narrativas; construção de acordos; limites da mediação; registro e acompanhamento.
- **Resultado:** Participantes capacitados para facilitar diálogos, reduzir polarizações e apoiar a construção de soluções pactuadas em situações de conflito interpessoal ou institucional.

5. Liderança Humanizada e Gestão de Pessoas no Serviço Público

- **Carga horária:** 8h ou 16h.
- **Objetivo:** Desenvolver competências de liderança ajustadas à realidade do serviço público, considerando estabilidade, burocracia, pressões institucionais, saúde emocional, cultura organizacional e responsabilidade administrativa.
- **Conteúdo:** Liderança no setor público; autoridade sem autoritarismo; comunicação institucional; gestão de desempenho; conflitos com servidores de diferentes gerações; resistência à mudança; cuidado com pessoas; limites legais e éticos da atuação do gestor.
- **Resultado:** Lideranças públicas mais preparadas para equilibrar cuidado, autoridade, responsabilidade administrativa e desenvolvimento de equipes em ambientes institucionais complexos.

6. Cultura de Respeito, Prevenção ao Assédio e Segurança Psicológica

- **Carga horária:** 4h ou 8h.
- **Objetivo:** Promover reflexão sobre comportamentos, relações de poder, comunicação, prevenção ao assédio e construção de ambientes mais seguros e respeitosos.
- **Conteúdo:** Assédio moral; conflito versus assédio; cultura do medo; silêncio organizacional; papel da liderança; canais de acolhimento; segurança psicológica; respeito nas relações de trabalho.
- **Resultado:** Equipes e lideranças mais conscientes sobre comportamentos, limites relacionais e práticas que favorecem ambientes de trabalho seguros, respeitosos e psicologicamente saudáveis.

7. Comunicação Estratégica para Lideranças

- **Carga horária:** 4h ou 8h.
- **Objetivo:** Aprimorar a comunicação da liderança em situações de orientação, cobrança, alinhamento, mudança, reunião e tomada de decisão.
- **Conteúdo:** Comunicação clara; alinhamento de expectativas; escuta ativa; comunicação em reuniões; comunicação em momentos de crise; linguagem institucional; ruídos e interpretações; influência e credibilidade.
- **Resultado:** Líderes mais assertivos, claros e influentes na comunicação de orientações, decisões, mudanças, cobranças e alinhamentos institucionais.

Programas Estruturados

1. Gestão de Conflitos e Mediação no Serviço Público

- **Carga:** 20h.
- **Módulos:** Conflitos no ambiente público; cultura institucional, estabilidade e resistência; tipos de conflito e níveis de escalada; comunicação, escuta ativa e negociação; mediação e construção de acordos; estudo de casos reais adaptados.
- **Resultado:** Gestores públicos mais preparados para lidar com conflitos entre servidores, ruídos entre setores, resistência a mudanças e disputas relacionais.

2. Método MARCA para Lideranças

- **Formato:** Workshop de 8h ou programa de 5 encontros + Mentoria
- **Estrutura:**
 - **M** — Mapear: Identificar sintomas, tensões, padrões e causas prováveis.
 - **A** — Alinhar: Clarificar papéis, fronteiras, expectativas e critérios.
 - **R** — Reposicionar: Fortalecer autoridade, comunicação e feedback.
 - **C** — Construir: Estabelecer acordos, responsabilidades e prazos.
 - **A** — Acompanhar: Monitorar evolução, indicadores e ajustes.
- **Resultado:** Transformar conflitos recorrentes em diagnósticos claros, conversas estruturadas e planos de ação sustentáveis.

Temas Especiais para Eventos

- Quando Pessoas, Pressões e Emoções se Encontram
- Nem Todo Conflito Começa Gritando
- O Líder Diante do Conflito: Entre a Omissão e o Autoritarismo
- Equipes Maduras Conversam Melhor
- Feedback sem Medo
- A Coragem de Conversar
- Liderança, Saúde Mental e Responsabilidade Institucional
- Conflitos, Gerações e Mudanças no Trabalho
- Cultura de Respeito se Constrói nas Pequenas Conversas
- Liderança Humanizada Não é Liderança Fraca

Diferenciais

- Experiência real de mais de 30 anos em gestão pública
- Atuação em saúde organizacional
- Vivência docente em gestão de conflitos por mais de 17 anos

- Linguagem prática e acessível
- Fundamentação teórica sólida
- Foco na aplicação imediata
- Ferramentas próprias e metodologias eficazes
- Experiência comprovada com tribunais, instituições públicas, empresas e ensino superior
- Autoria de livro sobre gestão de conflitos

Formatos de Contratação

- Palestra
- Workshop
- Curso
- Formação Continuada
- Programa In Company
- Mentoria Individual para Líderes
- Mentoria para Equipes
- Encontros Online ou Presenciais

Cargas horárias podem ser adaptadas à necessidade específica da sua instituição.

Contato

Mozar de Ramos

Instagram: @mozarramos

LinkedIn: [linkedin.com/in/mozarramos](https://www.linkedin.com/in/mozarramos)

Fone: 41-98529-7940

E-mail: mramos@tre-pr.jus.br; professormozar@gmail.com

Cidade-base: Curitiba/PR

“Liderar conflitos é uma competência. E toda competência pode ser desenvolvida.”