18º APEL · 6 DE NOVEMBRO · FACISB BARRETOS

MISSÃO NR-1

Cuidar de pessoas começa pelo comportamento.

A norma está no papel. O adoecimento está no comportamento.

Um novo olhar sobre pessoas, liderança e saúde no ambiente de trabalho, por **Rodrigo Ramos (Bocão)** e **Muriel de Freitas**.



conflito

urgência

silêncio

O que está acontecendo na sua organização que todo mundo vê, mas ninguém mais enxerga?

silêncio

ironia

Antes de cuidar, precisamos aprender a desnormalizar o que adoece o ambiente.

ironia

sobrecarga

TESTE DE 10 SEGUNDOS

Pense na sua equipe. Quantas pessoas você sabe, de verdade, como estão hoje?

Se a resposta demorou, o sinal já começou.



QUEM ESTÁ COM VOCÊS HOJE

Rodrigo Bocão e Muriel de Freitas

W4F Group. Educação comportamental corporativa, no Brasil e no exterior. A gente não ensina sobre pessoas — a gente coloca pessoas em jogo.

40	200+	6	5
anos somados	treinadores certificados	países	livros publicados



AUTORES DE

Missão NR-1

50 jogos para aplicar nas empresas.

O PONTO DE VIRADA

Muito além do papel

Sua organização cuida de pessoas ou de auditorias?

Foco na Norma (O Papel)	Foco no Comportamento (A Pessoa)
Centrado em documentos, procedimentos e auditorias.	Centrado em **relações, hábitos diários e liderança.**
Reativo: focado em apagar incêndios e responder a problemas.	**Preventivo:** focado em observar mudanças sutis antes do adoecimento.
Enxerga exclusivamente o “risco” técnico.	Enxerga a **“pessoa” por trás do processo.**

O CAMINHO

A Espinha Dorsal do Cuidado

01

PSICOSSOCIAL

ENXERGAR

Perceber os sinais antes que seja preciso remediar.

02

SAÚDE MENTAL

CUIDAR

Transformar diagnóstico em responsabilidade diária.

03

MOTIVAÇÃO

TRANSFORMAR

Evoluir da ação isolada para a cultura coletiva.

1. ENXERGAR

PSICOSSOCIAL



“Ambientes não adoecem de uma hora para outra. Eles dão sinais.”

E muitos desses sinais aparecem primeiro no comportamento cotidiano.

1. ENXERGAR · PSICOSSOCIAL

Os Sinais que Normalizamos

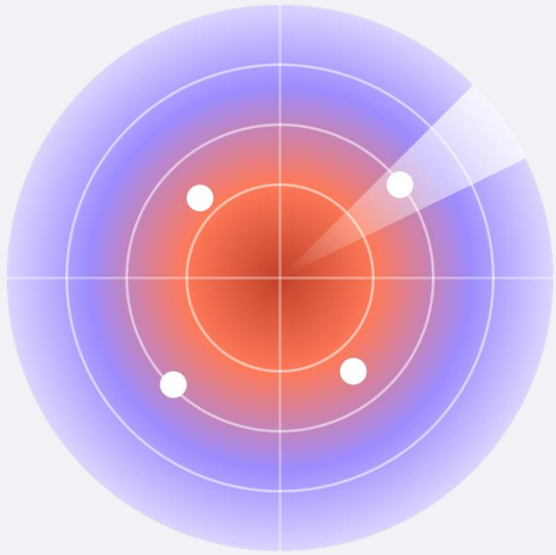
Se você reconheceu algum, ele já está aí.

O Falso Engajamento

Sobrecarga e exaustão tratadas como sinônimo de comprometimento absoluto.

A Gestão de Bombeiro

Uma equipe que vive em estado de urgência permanente; o líder que só conversa com o time quando existe problema.



RADAR DOS SINAIS SILENCIADOS

A Agressividade Oculta

A ironia e a comunicação violenta toleradas como “brincadeira” ou apenas “o jeito dele”.

O Silêncio Tóxico

O conflito que ninguém enfrenta e o medo de errar que paralisa qualquer iniciativa.

2. CUIDAR



Cuidado não é um conceito distante ou abstrato.
Cuidado é comportamento aplicado.

2. CUIDAR · SAÚDE MENTAL

Os 5 Hábitos da Liderança que Cuida

1

ESCUTAR

Criar espaço real para as pessoas falarem, não apenas um “tudo bem?” por protocolo.

2

OBSERVAR

Perceber proativamente mudanças sutis de relações, participação e comunicação.

3

CONVERSAR

Não deixar pequenos desconfortos diários virarem grandes conflitos.

4

RECONHECER

Enxergar e validar a contribuição, a evolução e o esforço, não somente resultados finais.

5

AGIR

Quando o sinal aparece, atitude é exigida. Só perceber não basta.

É um ciclo: **agir** abre espaço para **escutar** de novo.

O que realmente é Cultura?



Aquilo que está escrito na parede da empresa.

O WhatsApp respeita limites de horário?

Existe espaço seguro para dizer “não sei”?

Cultura é aquilo que a liderança permite, repete, reconhece e corrige todos os dias.

Como um erro é tratado?

Como o líder reage a discordâncias?

3. TRANSFORMAR

MOTIVAÇÃO



Não queremos apenas organizações que cumpram regras. Queremos organizações que aprendam a cuidar.

HORA DO JOGO

Qual é o sinal?

Vamos ler 6 situações reais. Em cada uma, levante a mão com os dedos da sua resposta.

1 SAUDÁVEL
Isso cuida.

2 ALERTA
Isso merece atenção.

3 ADOECENDO
Isso já adoece.

Regra de ouro: 3 segundos para responder. Sem olhar para o lado.

Qual é o sinal?

1 · Saudável 2 · Alerta 3 · Adoecendo

01

O gestor manda áudio às 22h: “vê isso amanhã cedo”.

02

Na reunião, ninguém discorda. No corredor, todo mundo discorda.

03

A equipe para 10 minutos na sexta para comemorar uma entrega pequena.

04

“Ele é grosso, mas entrega resultado. É o jeito dele.”

05

O servidor que mais fazia perguntas parou de perguntar.

06

O líder pergunta “como você está?” — e espera a resposta.

O QUE O JOGO REVELOU

Onde a sala não concordou, mora a normalização.

Qual situação dividiu mais a sala?

Por que o mesmo comportamento é normal para uns e alerta para outros?

Qual dessas cenas está acontecendo na sua Casa esta semana?

3. TRANSFORMAR

A Anatomia da Mudança

AÇÃO

Uma atitude isolada, individual e intencional em resposta a um sinal.

HÁBITO

A repetição constante daquela ação pelo indivíduo até se tornar natural.

COMPORTAMENTO

A internalização do hábito na forma padrão de agir de todo o time.

CULTURA

Comportamentos repetidos coletivamente e validados diariamente pela liderança.

3. TRANSFORMAR

O que você fará amanhã?

▶ COMEÇAR

Qual comportamento de cuidado ativo precisamos iniciar imediatamente?

■ PARAR

Qual comportamento nocivo nós normalizamos e precisamos interromper agora?

↻ CONTINUAR

Qual comportamento humano e positivo já existe aqui e precisa ser fortalecido?

A Verdadeira Missão

Documentos são cruciais. Processos são fundamentais. Normas e legislações não podem ser ignoradas. Mas, no final do dia, **organizações são feitas de pessoas.** Se queremos construir ambientes verdadeiramente saudáveis,
o papel sozinho não nos salvará.



M I S S Ã O N R - 1

Cuidar de pessoas começa pelo comportamento.

ENXERGAR. CUIDAR. TRANSFORMAR.

Uma metodologia estruturada por Rodrigo Ramos (Bocão) e Muriel de Freitas.

Rodrigo Ramos (Bocão)
(19) 98151-3111
rodrigoramos@w4fgroup.com
@rodrigobocao

Muriel de Freitas
(11) 98693-3482
murielfreitas@w4fgroup.com
@murielfreitas