PORTFÓLIO EMPRESARIAL 2026

SUMÁRIO

01 APRESENTAÇÃO 06

02 ASSESSORIA E CONSULTORIA EMPRESARIAL

2.1. Mapa da Escuta - Diagnóstico de Clima e Cultura Organizacional 07

2.2. Ouvidoria 360º - Estruturação de Canal de Escuta 07

2.3. Governança Ética - Estruturação de Comitês de Ética e Conduta 08

2.4. Bússola Ética - Elaboração e Revisão de Códigos de Ética 08

2.5. Playbook Corporativo - Elaboração e revisão de Políticas Internas 09

2.6. Radar de Integridade - Estruturação de Programa de Compliance e Integridade 09

2.7. Termômetro Conflitivo – Plano de Prevenção e Gestão Integrada de Conflitos 10

2.8. Ambiente seguro: Sim, sim. Não, não – Plano de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio 11

2.9. Protocolo de Crises e Riscos – Plano de Gestão de Crises e Comunicação Empresarial 11

2.10. Zona de Acordo – Assessoria e Consultoria em resolução de conflitos societários e Empresariais Familiares 12

2.11. Legado em Ordem - Planejamento de Sucessão e Governança Familiar 13

2.12. Raio X da Equidade Salarial – Consultoria em Equidade Salarial e Transparência Salarial 13

2.13. Trilha ESG CONSENSO – Consultoria em ESG e Relatórios de Sustentabilidade 14

2.14. Plano de Viabilidade em Recuperação Judicial 14

03 ASSESSORIA E CONSULTORIA PARA ASSOCIAÇÕES E COOPERATIVAS

3.1. Elaboração e alteração de estatutos sociais 15

3.2. Assessoria para captação de recursos 15

3.3. Governança para associações 16

SUMÁRIO

04 **TREINAMENTOS EM PREVENÇÃO E GESTÃO DE CONFLITOS**

4.1. CURSOS DE NEGOCIAÇÃO E MEDIAÇÃO

4.1.1. Escola de negociadores 17
4.1.2. Curso básico de mediação 17
4.1.3. Curso de mediação sistêmica 18
4.1.4. Curso de ferramentas de mediação 19
4.1.5 Mediador 5.0 19

4.2. CURSOS DE PROCESSOS E CIRCULARES

4.2.1. Formação de facilitadores de círculos de paz 20
4.2.2. Curso de introdução à justiça restaurativa 20
4.2.3. Curso de dinâmicas para facilitadores de círculos 21

05 **TREINAMENTOS EM DESENVOLVIMENTO PESSOAL**

5.1. CURSOS DE COMUNICAÇÃO NÃO-VIOLENTA

5.1.1. Curso Básico de CNV 22
5.1.2. Curso "Descomplicando os 4 passos" 23
5.1.3. Curso de Escutatória 23
5.1.4. Curso Facilitadores em CNV 24
5.1.5. PDC (Programa de Dialógos Compassivos) 24

5.2. CURSOS DE DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇAS

5.2.1. Programa de formação de líderes 25
5.2.2. Curso de inclusão, igualdade e diversidade 25
5.2.3. Curso de identidade e relações de gênero 26
5.2.4. Formação de oficineiros 26

SUMÁRIO

06 **OFICINAS DE SOFT SKILLS**

6.1. Oficina "Como vencer conversas difíceis" 27
6.2. Oficina "Desperte o líder que existe em você" 27
6.3. Oficina "Como chegar ao sim" 28
6.4. Oficina "Comunicação consciente" 28
6.5. Oficina "Equipe unida, resultados fortes" 29
6.6. Oficina de gestão das emoções 29

07 **OFICINAS DIVERSAS**

7.1. Oficina de educação em direitos humanos 30
7.2. Oficinas sob medida para sua organização ou equipe 30

08 **CONTATO** 31

Nossa Missão
Promover a cidadania e o desenvolvimento por meio de treinamento, assessoria, consultoria na seara pública e empresarial

Nossos Valores
Ética, excelência técnica, compromisso com os direitos humanos, inovação e cultura de paz.

Nossa Visão
Ser referência nacional em consultoria para a efetivação de politicas públicas, acesso à justiça e segurança pública, com reconhecida pela qualidade técnica e impacto social.

APRESENTAÇÃO

A **Consenso Consultoria** atua desde 2018 junto a empresas e organizações do setor privado, oferecendo soluções técnicas baseadas em evidências, metodologias participativas e experiência comprovada em contextos de alta complexidade.

Nosso trabalho une conhecimento técnico-acadêmico e prática de campo para apoiar a gestão em governança, conformidade normativa, desenvolvimento humano e organizacional, e prevenção e tratamento estruturado de conflitos, antes que se transformem em passivos trabalhistas, jurídicos ou reputacionais.

Nossa equipe reúne especialistas em planejamento, direito e governança corporativa, mediação e resolução de conflitos, Comunicação Não-Violenta e processos restaurativos, gestão de pessoas e educação em direitos humanos, o que nos permite atender demandas que vão da conformidade normativa ao desenvolvimento de lideranças, com a mesma exigência técnica.

A Consenso Consultoria vem inovando a consultoria empresarial pela incorporação de novos instrumentos e metodologias - como as metodologias ativas, os Círculos de Construção de Paz e a Comunicação Não-Violenta -, cada vez mais adotados nas empresas como tecnologia de gestão, aplicados à melhoria do clima organizacional, ao desenvolvimento de soft skills de lideranças e equipes e à prevenção e ao tratamento estruturado de conflitos internos, repertório que poucas consultorias empresariais no Brasil reúnem sob o mesmo teto.

2.1. MAPA DA ESCUTA - DIAGNÓSTICO DE CLIMA E CULTURA ORGANIZACIONAL

Empresas costumam decidir sobre cultura e clima com base na percepção informal da liderança, o que frequentemente esconde problemas nas camadas operacionais. Por isso aplicamos o Mapa da Escuta, metodologia própria que cruza pesquisas quantitativas, entrevistas e círculos de escuta para mapear como colaboradores percebem liderança, comunicação, reconhecimento e relações de trabalho.

Toda a escuta é conduzida sob sigilo garantido: respostas e falas não são atribuídas a indivíduos, e os relatos são consolidados antes de chegar à liderança, o que assegura que o retrato coletado reflita a realidade da operação, e não a versão que os colaboradores julgam mais segura dizer.

O escopo é definido pela empresa: um único departamento, um conjunto de áreas ou a organização como um todo. O resultado é um relatório com diagnóstico por área, mapa de tensões e plano de ação priorizado, com recomendações concretas. Decisões de gestão mais bem informadas, redução de conflitos silenciosos e um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

2.2. OUVIDORIA 360º - ESTRUTURAÇÃO DE CANAL DE ESCUTA

A ouvidoria precisa ser um canal de escuta de denúncias, elogios e reclamações. Sem processo estruturado por trás, ela gera desconfiança: seja pela denúncia que se perde no meio do caminho, seja pela reclamação que nunca recebe resposta.

Estruturamos a Ouvidoria 360º com o fluxo completo de recebimento, triagem, apuração e encaminhamento para cada tipo de manifestação - do elogio, da reclamação às denúncias de má conduta, assédio, fraude e outras irregularidades.

2.3 GOVERNANÇA ÉTICA - ESTRUTURAÇÃO DE COMITÊS DE ÉTICA E CONDUTA

Sem uma instância formal, decisões sobre casos éticos sensíveis tendem a ficar concentradas em uma única liderança, o que fragiliza tanto a legitimidade da decisão quanto a proteção de quem decide.

Estruturamos a Governança Ética da empresa, definindo composição, competências, regimento interno e fluxo de deliberação do comitê responsável por interpretar o Código de Ética, avaliar casos complexos e orientar decisões que impactam a integridade organizacional - um dos parâmetros de programa de integridade previstos no Decreto nº 11.129/2022 (regulamenta a Lei Anticorrupção).

Para sociedades de economia mista, essa estruturação é exigência legal, prevista na Lei nº 13.303/2016 (Lei das Estatais, art. 9º) — que também exige treinamento periódico, no mínimo anual, sobre o Código de Conduta e Integridade, para empregados, administradores e conselheiros.

O resultado é um comitê que distribui essa responsabilidade, aplica o mesmo padrão de julgamento a cada caso, independente de quem decide, e fortalece a credibilidade do programa de integridade perante toda a organização.

2.4. BÚSSOLA ÉTICA - ELABORAÇÃO E REVISÃO DE CÓDIGOS DE ÉTICA

Modelos prontos de código de ética raramente refletem os riscos reais de cada negócio, o que compromete sua aplicação efetiva na rotina da empresa. Construímos ou atualizamos o Código de Ética e Conduta que declara, com clareza, os princípios, as regras de conduta e os limites de comportamento esperados de colaboradores, lideranças, fornecedores e demais partes relacionadas ao negócio.

Partimos de um diagnóstico da cultura e dos riscos éticos específicos da empresa, ouvimos lideranças e colaboradores e redigimos em linguagem acessível, com validação jurídica. Para sociedades de economia mista, essa elaboração é exigência legal, prevista na Lei nº 13.303/2016 (Lei das Estatais, art. 9º).

O resultado é uma Bússola Ética efetivamente aplicada: torna-se a base do programa de integridade e compliance da organização, orienta decisões do dia a dia, previne condutas antiéticas e serve de referência objetiva em processos disciplinares e investigações internas. Isso reduz riscos jurídicos e reputacionais e atende a exigências cada vez mais comuns em processos de certificação, licitação e parcerias comerciais.

2.5 PLAYBOOK CORPORATIVO - ELABORAÇÃO E REVISÃO DE POLÍTICAS INTERNAS

Políticas desatualizadas ou mal redigidas em relação à legislação vigente expõem a empresa a passivos trabalhistas e regulatórios. Desenvolvemos ou revisamos o Playbook Corporativo da empresa – políticas internas específicas de recursos humanos, prevenção ao assédio moral e sexual, diversidade e inclusão, uso de dados e privacidade (LGPD), relacionamento com terceiros e fornecedores, entre outras -, sempre adequadas ao porte e à realidade de cada empresa. É por meio dele que princípios gerais, como os da Bússola Ética, ganham tradução em regras operacionais claras e aplicáveis ao dia a dia de cada área, reduzindo a margem de interpretação subjetiva em temas sensíveis.

Articulamos cada política à legislação aplicável e aos riscos concretos identificados em diagnóstico, entregando também fluxos de aplicação e materiais de divulgação interna. O resultado é maior segurança jurídica nas relações de trabalho, padronização de decisões entre áreas e lideranças e um ambiente de trabalho mais previsível para todos os colaboradores.

2.6 RADAR DE INTEGRIDADE - ESTRUTURAÇÃO DE PROGRAMAS DE COMPLIANCE E INTEGRIDADE

Empresas que participam de licitações públicas, contratos com o poder público ou operam em setores regulados enfrentam exigência crescente de comprovar um programa de integridade estruturado – não apenas a existência formal de normas internas.

Estruturamos o Programa de Compliance e Integridade, alinhado à Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013) e ao Decreto nº 11.129/2022, cobrindo desde o mapeamento de riscos até a definição de controles, papéis e fluxos de reporte. O programa estabelece a arquitetura de governança que sustenta a prevenção, a detecção e a resposta a condutas irregulares.

Construímos o programa a partir do perfil de risco real do negócio, com testes de efetividade e trilha de evidências que sustentam sua solidez perante órgãos de controle, parceiros comerciais e processos de due diligence.

2.7 TERMÔMETRO CONFLITIVO - PLANO DE PREVENÇÃO E GESTÃO INTEGRADA DE CONFLITOS

Empresas que tratam conflitos de forma reativa e fragmentada (cada área resolvendo do seu jeito, sem critério comum) acumulam desgaste evitável e respostas inconsistentes entre situações semelhantes. Elaboramos o Termômetro Conflitivo da empresa, um diagnóstico dos principais focos de conflito na organização, associado à definição de fluxos, canais e responsabilidades para identificar, escalar e tratar disputas antes que se agravem, bem como plano de capacitação inicial e continuada.

Entregamos um plano com diagnóstico dos padrões de conflito da empresa, fluxo de escalonamento definido e indicadores de acompanhamento, permitindo tratar disputas de forma mais rápida e consistente, reduzir o desgaste relacional entre equipes e antecipar conflitos antes que se transformem em passivos trabalhistas ou jurídicos.

2.8 AMBIENTE SEGURO: SIM, SIM. NÃO, NÃO – PLANO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO

A ausência de um plano de prevenção e enfrentamento ao assédio perpetua um ambiente de trabalho inseguro para quem sofre a violência. Preparamos o Ambiente Seguro, plano alinhado à Lei nº 14.457/2022 e à NR-1 (gestão de riscos psicossociais), reunindo diagnóstico dos fatores de risco, política específica de prevenção ao assédio moral e sexual, protocolo de acolhimento e apuração de denúncias integrado à ouvidoria (se houver), planejamento de ações de sensibilização e capacitação de lideranças e equipes. Cada um desses componentes pode ser contratado isoladamente, a depender da realidade organizacional.

Construímos o plano a partir da realidade concreta da empresa (porte, setor, histórico de casos), entregando um protocolo de acolhimento e apuração que assegura sigilo e proteção a quem denuncia, capacitação de lideranças para reconhecer e agir diante de situações de assédio, e conformidade com as exigências legais vigentes.

2.9. PROTOCOLO DE CRISES E RISCOS - PLANO DE GESTÃO DE CRISES E COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL

Empresas sem plano de gestão de crises tendem a improvisar no momento mais sensível: decisões tomadas sob pressão, comunicação desalinhada entre áreas e exposição desnecessária diante de clientes, imprensa ou autoridades. Estruturamos a Governança de Crises e Riscos da empresa, cobrindo identificação de cenários de risco, protocolos de resposta, definição de porta-vozes e estratégia de comunicação – interna e externa – para situações que ameaçam a operação, a reputação ou a segurança jurídica da organização.

O plano que desenvolvemos parte de questionários, círculos reflexivos e entrevistas com pessoas de múltiplos setores da empresa, para mapear os cenários mais prováveis conforme o perfil de risco real do negócio. A partir desse diagnóstico, definimos papéis e fluxos de decisão com clareza, e preparamos lideranças para agir de forma rápida, coordenada e consistente quando a crise ocorre.

2.10 ZONA DE ACORDO – ASSESSORIA E CONSULTORIA EM RESOLUÇÃO DE CONFLITOS SOCIETÁRIOS E EMPRESARIAIS FAMILIARES

Judicializadas, disputas societárias e familiares comprometem três frentes ao mesmo tempo: o tempo (processos que se arrastam por anos), a relação entre os envolvidos e a continuidade da operação da empresa. Oferecemos assessoria e consultoria de mediação para sócios e famílias empresárias em conflito – divergências sobre gestão, distribuição de lucros, sucessão ou saída de sócios, entre outras. Partimos do mapeamento do conflito: identificamos as partes envolvidas, os interesses em jogo, o histórico da disputa e os pontos de maior risco para a relação e para a operação.

Com base nesse mapeamento, entregamos uma análise de cenários, riscos, limites e possibilidades – trabalhando com o BATNA (a melhor alternativa de cada parte fora do acordo) e o ZOPA (a zona em que um acordo é possível para ambos os lados) – e a preparação das partes e seus advogados para o procedimento de negociação indireta, alinhado à Lei nº 13.140/2015 (Lei de Mediação). O resultado é um processo conduzido com mais clareza e menos desgaste, com potencial de preservar o patrimônio, a relação e a reputação do negócio de forma muito mais ágil do que a via judicial.

2.11 LEGADO EM ORDEM - PLANEJAMENTO DE SUCESSÃO E GOVERNANÇA FAMILIAR

A ausência de planejamento sucessório é uma das principais causas de crise, e mesmo de encerramento, de empresas familiares na passagem entre gerações. Estruturamos o Legado em Ordem, o processo sucessório e os instrumentos de governança familiar que o sustentam: acordo de sócios, conselho de família, protocolo de sucessão –, alinhando os interesses da família aos da empresa em uma transição planejada de gestão e propriedade.

Conduzimos um processo de escuta com os membros da família e da gestão, identificando pontos de tensão latentes e traduzindo-os em regras claras e acordadas – uma transição mais previsível, menos conflituosa e com maior chance de preservar o negócio e a relação familiar ao longo das gerações.

2.12 RAIO X DA EQUIDADE SALARIAL – CONSULTORIA EM EQUIDADE SALARIAL E TRANSPARÊNCIA SALARIAL

Empresas sujeitas à Lei nº 14.611/2023 enfrentam risco reputacional e regulatório caso disparidades salariais sejam identificadas sem um plano de resposta correspondente. Aplicamos o Raio X da Equidade Salarial, apoiando empresas na análise de equidade salarial entre homens e mulheres e na elaboração do relatório de transparência salarial exigido por lei, identificando disparidades remuneratórias, suas causas e um plano de ação para corrigi-las.

Nossa análise cruza dados de cargos, remuneração e critérios de progressão para isolar disparidades não justificadas por critérios objetivos, entregando não apenas o relatório exigido por lei, mas uma leitura técnica que orienta uma política de remuneração mais equitativa e defensável.

2.13 TRILHA ESG – CONSULTORIA EM ESG E RELATÓRIOS DE SUSTENTABILIDADE

A pressão de investidores, clientes corporativos e parceiros por evidências concretas de compromisso ESG cresce mais rápido do que a capacidade de muitas empresas de produzi-las de forma consistente.

Estruturamos a TRILHA ESG e a elaboração de relatórios de sustentabilidade alinhados aos padrões internacionais IFRS S1 e S2 do ISSB, incorporados no Brasil pela CVM (Resolução nº 193/2023) – hoje de adoção voluntária, mas cada vez mais exigidos por investidores e parceiros comerciais –, traduzindo compromissos declarados em indicadores mensuráveis e evidências verificáveis. Partimos de um diagnóstico da maturidade ESG do negócio, priorizamos os temas mais materiais para o setor de atuação e construímos, junto à empresa, indicadores e relatórios que sustentam sua posição perante o mercado, sem incorrer no risco reputacional do greenwashing.

2.14 PLANO DE VIABILIDADE EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL

Prestamos assessoria técnica na seara da Recuperação Judicial para elaboração do Plano de Viabilidade previsto na Lei nº 11.101/2005, para empresas que atravessam dificuldade financeira e buscam reestruturar suas dívidas sem interromper a atividade empresarial. A aprovação de um plano depende de lastro real na capacidade de pagamento da empresa e de uma estratégia clara de negociação entre as diferentes classes de credores, é isso que separa a continuidade do negócio da falência.O trabalho articula o diagnóstico econômico-financeiro do negócio à negociação com credores e resulta em um plano tecnicamente consistente, viável de ser cumprido e capaz de obter aprovação em Assembleia.

Atuamos em conjunto com as equipes jurídica e contábil da empresa, com foco permanente na exequibilidade do plano proposto, para viabilizar sua aprovação em assembleia, preservar empregos e a cadeia de fornecedores, e sustentar a continuidade do negócio no médio e no longo prazo.

ASSESSORIA E CONSULTORIA PARA ASSOCIAÇÕES E COOPERATIVAS

3.1 ELABORAÇÃO E ALTERAÇÃO DE ESTATUTOS SOCIAIS

A regularidade jurídica de uma associação ou cooperativa começa no estatuto social, documento que também condiciona sua participação em editais, convênios e financiamentos.

Elaboramos ou revisamos estatutos sociais com aderência à legislação aplicável (Código Civil e Lei nº 5.764/1971, entre outras) e adequação à realidade de governança de cada organização. Conduzimos o processo com escuta da diretoria e dos associados, redação participativa e acompanhamento da aprovação em assembleia e do registro em cartório. O resultado é um estatuto atualizado e tecnicamente consistente, que assegura regularidade jurídica plena, governança mais clara e habilitação para participar de editais, convênios e financiamentos.

3.2 ASSESSORIA PARA CAPTAÇÃO DE RECURSOS

Identificamos oportunidades de financiamento (editais públicos e privados, parcerias institucionais e linhas de crédito) e elaboramos projetos e planilhas orçamentárias tecnicamente consistentes. Ampliando a capacidade das associações, cooperativas e empresas de acessar recursos externos de forma competitiva.

Acompanhamos todo o processo, da concepção da proposta à submissão, e adequamos cada projeto às exigências específicas de cada fonte de recursos. O resultado é uma taxa maior de aprovação em editais e processos seletivos, acesso a novas fontes de receita e fortalecimento da capacidade técnica interna da organização para captações futuras.

3.3 GOVERNANÇA PARA ASSOCIAÇÕES

A continuidade institucional de associações e cooperativas depende de processos de governança bem definidos, capazes de sustentar a gestão democrática, a transparência e a previsibilidade decisória dessas organizações. Estruturamos processos de governança para associações e cooperativas: organização de assembleias, definição de papéis e atribuições da diretoria, regimentos internos e mecanismos de prestação de contas.

Disputas por cargos, ausência de prestação de contas e decisões tomadas sem respaldo estatutário estão entre as principais causas de ruptura nessas organizações. Entregamos regimento interno, fluxos de governança, calendário e roteiro de assembleias estruturados, e mecanismos de prestação de contas implementados. O resultado é mais transparência e confiança entre associados e diretoria, menos conflitos internos e fortalecimento institucional da organização perante financiadores e parceiros.

4.1 CURSOS DE NEGOCIAÇÃO E MEDIAÇÃO

4.1.1. ESCOLA DE NEGOCIADORES

Programa de formação em negociação estruturado a partir da análise dos componentes, dos papéis e das forças que atuam sobre as partes de uma negociação, com destaque para o modelo de negociação baseada em interesses do Projeto de Negociação de Harvard. Prepara profissionais que lidam, no dia a dia, com negociações comerciais, contratuais, trabalhistas ou interpessoais, com técnicas de preparação, condução e fechamento de acordos.

Combinamos fundamentos teóricos, estudos de caso e simulações práticas para identificar estilos de negociação e construir rapport com cada perfil de interlocutor. O programa forma equipes capazes de planejar negociações, identificar interesses por trás de posições e conduzir negociações complexas com mais previsibilidade. Isso evita os padrões intuitivos mais comuns (concessões precoces, posições rígidas, desgaste excessivo da relação), que reduzem o valor gerado no acordo, e resulta em contratos mais vantajosos e uma liderança comercial e institucional mais preparada.

4.1.2. CURSO BÁSICO DE MEDIAÇÃO

Introdução aos fundamentos, princípios e técnicas da mediação de conflitos, método estruturado que cria as condições necessárias para melhorar a comunicação entre as partes e ajudá-las a construir sua própria solução. Prepara profissionais de áreas como RH, jurídico e gestão para atuar como facilitadores internos na prevenção e no tratamento adequado de disputas entre colaboradores, entre áreas ou com clientes e fornecedores.

Profissionais capacitados em mediação intervêm precocemente, com técnica, antes que o conflito se agrave. Isso reduz o tempo e o custo de resolução de disputas internas e a judicialização de conflitos trabalhistas e comerciais, e favorece um ambiente de trabalho mais saudável e colaborativo. Sem essa capacitação, conflitos não tratados adequadamente escalam e costumam gerar queda de produtividade, afastamentos e, eventualmente, litígios formais.

4.1.3 CURSO DE MEDIAÇÃO SISTÊMICA

Aprofunda a mediação a partir da perspectiva sistêmica e integra princípios da inteligência sistêmica à prática de mediar, abordagem que evidencia dinâmicas relacionais nem sempre visíveis, mas que sustentam o conflito, e recoloca o sistema (equipe, área, organização) em movimento funcional.

É especialmente indicado para tratar conflitos organizacionais recorrentes ou aparentemente irracionais, cuja origem não está no episódio mais recente, mas em padrões relacionais mais antigos entre pessoas, equipes ou áreas. Muitos conflitos corporativos resistem a soluções pontuais justamente porque sua causa é sistêmica (um padrão de comunicação, uma hierarquia informal não reconhecida, uma disputa histórica entre áreas).

O curso forma mediadores e gestores capazes de identificar essas dinâmicas subjacentes e de aplicar competências sistêmicas em sua atuação. O resultado são soluções mais duradouras, equipes mais funcionais e menos desgaste relacional entre lideranças e equipes.

4.1.4 CURSO DE FERRAMENTAS DE MEDIAÇÃO

Curso prático de aprofundamento de técnicas e ferramentas específicas de mediação (escuta ativa, reformulação, perguntas circulares, construção de opções), com foco na aplicação imediata a situações reais. Consolida, na prática, o repertório técnico de mediadores já formados e amplia sua capacidade de conduzir sessões com mais segurança e eficácia. O domínio teórico da mediação não garante, por si só, a habilidade de conduzir uma sessão real com partes emocionalmente envolvidas: é o treinamento intensivo, com prática supervisionada, que transforma conhecimento em competência aplicável.

Mediadores internos saem com repertório técnico ampliado e mais segurança na condução de mediações. O resultado são mais acordos nas mediações conduzidas internamente e menos necessidade de contratar mediação externa.

4.1.5 MEDIADOR 5.0

Programa avançado de atualização para mediadores em exercício, que incorpora tendências contemporâneas da mediação empresarial e prepara mediadores já formados para formatos e demandas emergentes, como mediações remotas, conflitos multiculturais e a articulação da mediação com áreas de compliance e ouvidoria.

Como a mediação empresarial evolui com rapidez, mediadores que não se atualizam perdem eficácia diante de novos formatos e contextos de conflito, e é por isso que o programa mantém a equipe de mediação interna alinhada às práticas mais atuais do mercado. O resultado é uma estrutura de mediação mais moderna, integrada à governança corporativa e preparada para atender formatos remotos e híbridos de conflito.

4.2 CURSOS DE PROCESSOS CIRCULARES

4.2.1 FORMAÇÃO DE FACILITADORES DE CÍRCULOS DE PAZ

Capacita profissionais de RH, lideranças e gestores para facilitar Círculos de Construção de Paz, metodologia sistematizada por Kay Pranis, aplicável à gestão de conflitos organizacionais, à integração de equipes após reestruturações ou fusões e ao fortalecimento da cultura interna de escuta e colaboração.

Reuniões tradicionais de resolução de conflito costumam reproduzir hierarquias e silenciar vozes minoritárias na equipe. O círculo, pela sua própria estrutura, garante espaço de fala equânime a todos os participantes, o que favorece soluções mais legítimas e sustentáveis. Ao final, a empresa conta com facilitadores internos capacitados a conduzir círculos em conflitos de equipe, processos de integração e rodas de escuta. O resultado são times mais coesos, canais de diálogo mais abertos e uma cultura organizacional de escuta, especialmente valiosa em contextos de diversidade e mudança.

4.2.2 CURSO DE INTRODUÇÃO À JUSTIÇA RESTAURATIVA

Apresenta os fundamentos da justiça restaurativa: abordagem que desloca o foco de quem violou a regra e qual a punição cabível para quem foi afetado, quais são as necessidades geradas e de quem é a responsabilidade de supri-las e sua aplicação a práticas restaurativas no ambiente corporativo.

É alternativa ou complemento aos processos disciplinares tradicionais na resposta a conflitos e violações internas de conduta, com foco na reparação do dano e na reintegração do colaborador ao convívio da equipe.

Processos puramente punitivos costumam resolver o incidente, mas não reparam a relação nem previnem a recorrência; práticas restaurativas complementares produzem responsabilização mais genuína e menor desgaste do clima organizacional. Equipes de RH e compliance saem capacitadas nos fundamentos da justiça restaurativa e aptas a propor sua aplicação em processos internos de apuração de conduta. O resultado são processos disciplinares mais completos, menor rotatividade por desligamentos evitáveis e um ambiente de trabalho percebido como mais justo.

4.2.3 CURSO DE DINÂMICAS PARA FACILITADORES DE CÍRCULOS

Reúne um repertório prático de dinâmicas e técnicas de condução de círculos de diálogo, voltado a facilitadores internos já capacitados na metodologia básica. Amplia e diversifica o repertório de facilitação, o que permite aplicar círculos a diferentes contextos corporativos: reuniões de equipe, processos de integração (onboarding), eventos e encontros de planejamento.

Um facilitador com repertório limitado repete sempre a mesma dinâmica e perde eficácia com o tempo; ampliar esse repertório mantém a prática viva e adequada a cada contexto específico. Os facilitadores saem aptos a adaptar a condução de círculos a diferentes finalidades organizacionais, o que aumenta a versatilidade da prática dentro da empresa e sustenta o engajamento das equipes ao longo do tempo, sem desgaste da metodologia.

5.1 CURSOS DE COMUNICAÇÃO NÃO-VIOLENTA

A Comunicação Não-Violenta (CNV), desenvolvida por Marshall Rosenberg, é hoje amplamente utilizada como ferramenta de comunicação interpessoal e base para melhoria do clima organizacional, desenvolvimento de soft skills de liderança e prevenção estruturada de conflitos.

5.1.1. CURSO BÁSICO DE CNV

Introduz os quatro componentes da Comunicação Não-Violenta (observação, sentimento, necessidade e pedido), ferramenta para se expressar e escutar de forma clara e empática, sem julgamento. Melhora a qualidade da comunicação entre equipes, lideranças e clientes. Isso reduz ruídos, mal-entendidos e a escalada de pequenos atritos em conflitos maiores.

Boa parte dos conflitos organizacionais tem origem na forma como as pessoas se comunicam, mais do que em divergências reais de interesse: julgamentos disfarçados de observação, pedidos disfarçados de exigência. A CNV oferece um método replicável para identificar e corrigir esse padrão, e colaboradores e lideranças saem capacitados a aplicá-lo em situações reais do dia a dia. O resultado é menos ruído e conflito interpessoal evitável, feedbacks mais eficazes e um clima organizacional mais colaborativo e psicologicamente seguro.

5.1.2. CURSO “DESCOMPLICANDO OS 4 PASSOS”

Desenvolve a competência de escuta empática e qualificada, a capacidade de escutar buscando compreender, e não apenas para responder. É habilidade central para lideranças, equipes de atendimento ao cliente, RH e gestão de pessoas, com impacto direto na qualidade das relações profissionais.

A escuta concentra a maior parte das falhas de comunicação corporativa: interrupções, julgamentos precoces, respostas automáticas. Treinar a escuta é, com frequência, o investimento de comunicação com maior retorno pelo menor custo. Lideranças e equipes saem com competência de escuta empática aplicável a atendimento, feedback e gestão de conflitos. O resultado é melhor qualidade no atendimento a clientes internos e externos, lideranças mais acessíveis e confiáveis, e menos conflitos originados pela sensação de não ser ouvido.

5.1.3. CURSO DE ESCUTATÓRIA

Curso prático e acessível, que aplica, por meio de exercícios e estudos de caso, os quatro passos da CNV a situações comuns do dia a dia corporativo. É uma porta de entrada rápida à CNV para equipes que não têm disponibilidade para uma formação extensa, e prioriza a aplicação imediata sobre o aprofundamento teórico.

Nem toda equipe precisa, de início, de uma formação longa. Muitas vezes o maior ganho vem de destravar rapidamente o uso prático dos quatro passos em situações cotidianas, e o formato enxuto favorece a adesão de equipes operacionais com agenda mais restrita. O resultado é um ganho rápido de repertório comunicacional, com baixo investimento de tempo, e uma porta de entrada eficaz para formações mais aprofundadas em CNV.

5.1.4. CURSO DE FACILITADORES EM. CNV

Forma multiplicadores internos capazes de disseminar os princípios da Comunicação Não-Violenta e de facilitar rodas e dinâmicas de CNV junto às equipes da empresa. Amplia o alcance da cultura de comunicação empática além dos participantes do curso inicial e cria uma rede interna de facilitadores. Depender exclusivamente de facilitadores externos limita a sustentabilidade da cultura de CNV na empresa ao longo do tempo; formar facilitadores internos garante continuidade e reduz custos recorrentes de capacitação.

Ao final, a empresa conta com um quadro de facilitadores internos certificados, aptos a conduzir rodas e dinâmicas de forma autônoma. O resultado é disseminação sustentável e de baixo custo da cultura de comunicação empática, com menor dependência de consultoria externa.

5.1.5. PDC - PROGRAMA DE DIÁLOGOS COMPASSIVOS

O PDC é um programa continuado de práticas de diálogo baseadas na CNV, com encontros recorrentes ao longo do ano para equipes e lideranças que já concluíram a formação básica. Cada encontro parte de situações reais trazidas pelos participantes, com facilitação que aplica os quatro componentes da CNV a casos concretos do dia a dia da empresa.

Treinamentos pontuais, sem reforço continuado, perdem efeito em poucos meses. O PDC mantém viva, na prática cotidiana, a cultura de diálogo construída na formação inicial. Ele sustenta os ganhos obtidos ao longo do tempo e oferece às equipes um espaço seguro e recorrente para praticar o diálogo.

5.2. CURSOS DE DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇAS

5.2.1. PROGRAMA DE FORMAÇÃO DE LÍDERES

Programa modular de desenvolvimento de lideranças, que articula competências técnicas de gestão a habilidades comportamentais (comunicação, gestão de conflitos, feedback, tomada de decisão). Prepara lideranças em diferentes estágios de carreira (primeira liderança, média gerência ou liderança sênior) para os desafios de gestão de pessoas que a formação técnica, por si só, não cobre.

A promoção para posições de liderança raramente vem acompanhada de formação em gestão de pessoas, o que gera lideranças tecnicamente competentes, mas inseguras na condução de equipes. Por ser modular e adaptável ao nível de cada participante, o programa entrega lideranças capacitadas em competências comportamentais de gestão, com plano de desenvolvimento adequado à sua maturidade. O resultado é menos rotatividade causada por má gestão direta, equipes mais engajadas e um pipeline de sucessão de liderança mais robusto.

5.2.2. CURSO DE INCLUSÃO, IGUALDADE E DIVERSIDADE

Capacita lideranças e equipes de RH a promover ambientes de trabalho inclusivos, com foco em vieses inconscientes, equidade de oportunidades e políticas corporativas de diversidade. Dá base técnica às políticas de diversidade, equidade e inclusão (DEI) da empresa, e alinha discurso e prática cotidiana de gestão.

O curso trabalha, de forma prática, os vieses e comportamentos que sustentam ou comprometem um ambiente inclusivo. Lideranças saem capazes de identificar vieses inconscientes e de aplicar práticas de gestão mais equitativas em suas equipes. O resultado é maior retenção de talentos de grupos historicamente sub-representados, alinhamento a critérios de ESG cada vez mais exigidos por investidores e parceiros, e menor risco de discriminação e de passivos correlatos.

5.2.3. CURSO DE IDENTIDADE E RELAÇÕES DE GÊNERO

Aborda os fundamentos das relações de gênero no ambiente corporativo e subsidia a construção de políticas internas de equidade. Trata temas como uso de nome social e pronomes, contratação e integração de pessoas trans e não binárias, adequação de espaços físicos à identidade de gênero e segurança psicológica para que colaboradores LGBTQIAP+ possam se expressar no ambiente de trabalho. É a base técnica para políticas de prevenção ao assédio e à discriminação de gênero, e para a construção de ambientes de trabalho mais equitativos entre homens, mulheres e pessoas de identidades de gênero diversas.

A ausência de qualificação técnica das lideranças nesses temas é uma das causas mais comuns de condução inadequada de casos de assédio e discriminação, com sérias consequências jurídicas e reputacionais para a empresa. Lideranças e equipes de RH saem capacitadas nos fundamentos de relações de gênero aplicados ao ambiente de trabalho. O resultado é menos riscos jurídicos associados a assédio e discriminação, um ambiente mais equitativo e uma imagem institucional mais forte.

5.2.4. FORMAÇÃO DE OFICINEIROS

Capacita colaboradores e lideranças a planejar e conduzir oficinas e treinamentos internos. Forma um quadro próprio de facilitadores, os "oficineiros", capazes de multiplicar internamente conteúdos de desenvolvimento humano e soft skills.

Os colaboradores capacitados passam a planejar e conduzir oficinas internas de forma autônoma. O resultado é menos custo recorrente com capacitação externa, mais agilidade para responder a demandas pontuais de treinamento e uma cultura interna de desenvolvimento contínuo mais forte.

As oficinas têm curta duração e foco prático, com aplicação imediata, e são voltadas ao desenvolvimento de competências comportamentais específicas de lideranças e equipes.

6.1 OFICINA "COMO VENCER CONVERSAS DIFÍCEIS"

Oficina prática que prepara os participantes para conduzir conversas difíceis (feedbacks corretivos, desligamentos, negociações delicadas) com clareza, empatia e assertividade. Isso reduz o desgaste emocional e o adiamento desnecessário de conversas que costumam se agravar quando evitadas.

Lideranças despreparadas evitam conversas difíceis ou as conduzem de forma abrupta. Ambos os extremos custam caro à equipe e ao clima organizacional. A oficina oferece um roteiro prático e testável, com prática simulada. O resultado é feedbacks mais eficazes e menos evitados, desligamentos conduzidos com mais dignidade e menor risco reputacional, e negociações internas mais assertivas.

6.2 OFICINA "DESPERTE O LÍDER QUE EXISTE EM VOCÊ"

Passar de contribuidor individual para líder de equipe é uma transição desafiadora: as competências que levaram alguém a ser promovido não são as mesmas que sustentam uma boa liderança. Esta oficina de desenvolvimento de liderança apoia essa passagem, com foco em autopercepção, propósito e primeiros passos práticos de gestão de pessoas. Trabalhamos a transição a partir de três eixos: o que a pessoa passa a valorizar no trabalho (deixar de medir o próprio desempenho técnico e passar a medir o resultado da equipe), como ela usa o tempo (menos execução direta, mais planejamento e desenvolvimento de pessoas) e quais habilidades precisa desenvolver, como delegar, dar feedback e avaliar o trabalho de outros.

Os participantes saem com mais clareza sobre seu estilo de liderança emergente e com primeiros passos práticos definidos. O resultado são transições mais bem-sucedidas e menos insegurança e turnover em posições de liderança.

6.3 OFICINA "COMO CHEGAR AO SIM"

Oficina baseada nos princípios da negociação por interesses do Projeto de Negociação de Harvard, que trabalha técnicas para construir acordos vantajosos para todas as partes envolvidas. Muitas negociações internas e comerciais são tratadas como jogo de soma zero, quando poderiam gerar mais valor para ambas as partes com a técnica adequada.

É uma introdução prática e de curta duração aos fundamentos da negociação colaborativa, complementar à Escola de Negociadores para equipes com menor disponibilidade de tempo. A oficina trabalha ferramentas centrais dessa metodologia, como o BATNA (a melhor alternativa fora do acordo) e o ZOPA (a zona em que um acordo é possível para ambos os lados), aplicadas a casos reais trazidos pelos próprios participantes. O resultado são acordos comerciais e internos mais vantajosos, e menos impasses e desgastes evitáveis no dia a dia.

6.4 OFICINA "COMUNICAÇÃO CONSCIENTE"

Respostas reativas em momentos de pressão geram atritos evitáveis e desgastam relações profissionais e com clientes; a prática de atenção plena aplicada à comunicação reduz essa reatividade de forma mensurável. Os participantes saem com técnicas práticas de autorregulação para momentos de comunicação sob pressão. O resultado é menos conflitos e atritos gerados por reações impulsivas, atendimento mais estável emocionalmente e um ambiente de trabalho menos tenso.

Oficina que desenvolve a atenção plena aplicada à comunicação interpessoal, com foco na redução da reatividade automática em interações profissionais de alta pressão. É indicada para equipes e lideranças que atuam sob pressão constante (atendimento ao cliente, vendas, áreas operacionais de alta demanda) e ajuda a reduzir respostas impulsivas em momentos de tensão.

6.5 OFICINA "EQUIPE UNIDA, RESULTADOS FORTES"

Oficina voltada ao fortalecimento da coesão e da confiança entre membros de uma mesma equipe, por meio de dinâmicas de integração e comunicação colaborativa. É especialmente indicada para equipes recém-formadas, em processo de integração pós-fusão ou reestruturação, ou que enfrentam baixa coesão interna.

Equipes com baixa coesão apresentam mais atrito, menos colaboração espontânea e maior rotatividade; a oficina acelera, de forma estruturada, a construção de confiança entre os membros. O resultado é uma equipe com vínculos de confiança fortalecidos, mais colaboração espontânea entre colegas, integração mais rápida após fusões, aquisições ou reestruturações e menor rotatividade associada à baixa coesão.

6.6 OFICINA DE GESTÃO DAS EMOÇÕES

Oficina que trabalha o reconhecimento e a regulação emocional como competências de liderança e de convívio profissional. Desenvolve a inteligência emocional de lideranças e equipes, com impacto direto na qualidade das decisões tomadas sob pressão e nas relações interpessoais no trabalho.

Decisões tomadas sob descontrole emocional geram custos altos (para a relação, para a reputação, para a qualidade da própria decisão), e a gestão emocional é competência treinável, não apenas traço de personalidade. Os participantes saem com repertório prático de reconhecimento e regulação emocional aplicável a situações de trabalho. O resultado é ambientes mais saudáveis e produtivos, decisões de liderança mais equilibradas sob pressão e menos conflitos originados por descontrole emocional.

As oficinas têm curta duração e foco prático, com aplicação imediata, e são voltadas ao desenvolvimento de competências comportamentais específicas de lideranças e equipes.

7.1 OFICINA "COMO VENCER CONVERSAS DIFÍCEIS"

Oficina introdutória aos conceitos fundamentais de direitos humanos aplicados ao ambiente corporativo. Base para as políticas internas de compliance, ESG e responsabilidade social empresarial, e alinha a cultura organizacional a princípios de direitos humanos. Empresas são avaliadas por investidores, clientes e órgãos reguladores também pelo compromisso com direitos humanos em toda a cadeia de valor, além dos resultados financeiros. A formação das equipes internas é a base dessa avaliação.

Ao final, a equipe está sensibilizada e capacitada nos fundamentos de direitos humanos aplicados ao contexto corporativo. O resultado é maior alinhamento a critérios de ESG e de due diligence cada vez mais exigidos por investidores e parceiros comerciais, além do fortalecimento da reputação institucional da empresa.

7.2 OFICINAS SOB MEDIDA PARA SUA EMPRESA OU EQUIPE

Desenvolvemos oficinas personalizadas a partir do diagnóstico das demandas específicas de cada empresa ou equipe, para necessidades que não se encaixam integralmente em nenhum dos formatos padronizados do portfólio. Combinamos temas e metodologias a conteúdos e estudos de caso do próprio negócio.

Cada empresa tem sua cultura, seus desafios e sua linguagem próprios, e uma oficina construída a partir do diagnóstico real da equipe tem impacto e adesão muito maiores do que um conteúdo genérico. O resultado é uma oficina desenhada sob medida, com conteúdo e estudos de caso baseados na realidade concreta da empresa contratante: mais aderência e aplicabilidade prática, e uma solução flexível para demandas específicas que não se enquadram no portfólio padrão.

31 CONTATO

Estamos à disposição para conversar sobre como a Consenso pode apoiar sua empresa ou organização. Entre em contato conosco e vamos construir juntos a melhor proposta para o seu contexto.

CONSENSO TREINAMENTO, ASSESSORIA E CONSULTORIA LTDA.

31.546.290/0001-05

consensodigital.contato@gmail.com

(71) 99640- 9037

Rua Doutor José de Peroba, n. 297, Edf. Atlanta Empresarial, sala 1104, Stiep, Salvador/BA



FLORINDA BARRETO

+71 99630-0911



MARINA LIBÓRIO

+71 99333-0327