



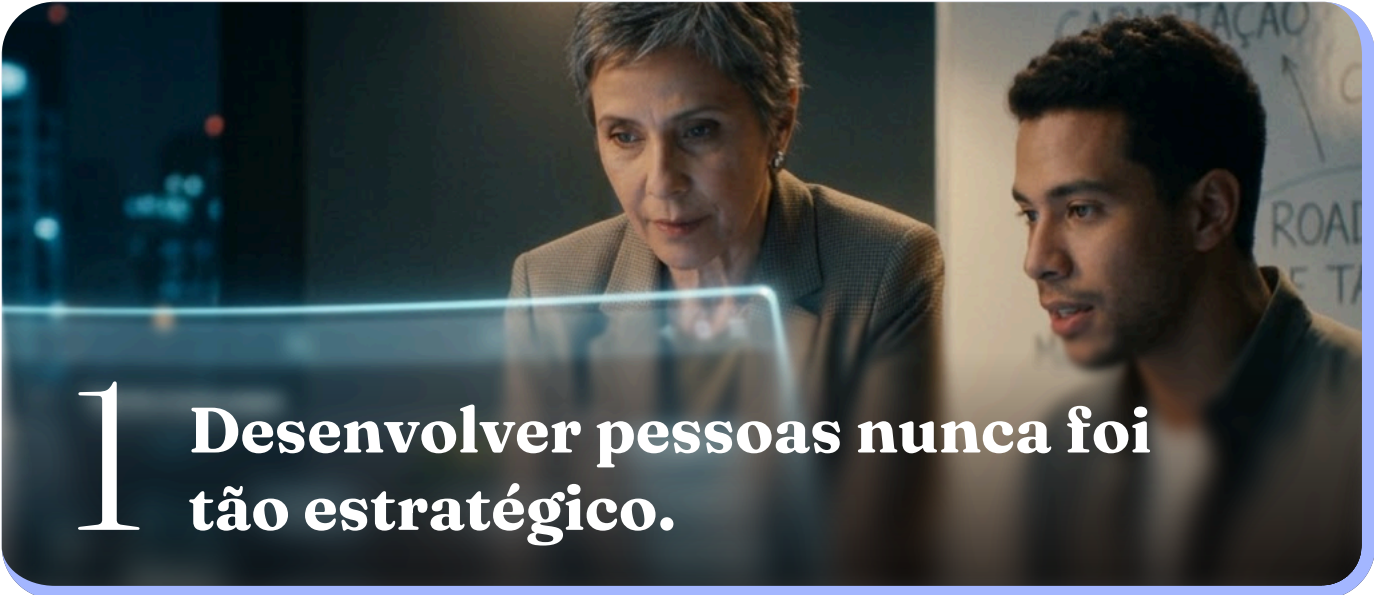
Evite multas e passivos.

Descubra se sua empresa
está preparada para a NR-1

Aprenda como desenvolver colaboradores, fortalecer
equipes e reduzir riscos psicossociais por meio de uma
gestão de pessoas mais estratégica.

Sumário

1	Desenvolver pessoas nunca foi tão estratégico.	02
2	O que é a NR-1 e o que ela muda na gestão de pessoas?	03
3	Compreender pessoas é o primeiro passo para desenvolvê-las.	05
4	Como avaliações comportamentais apoiam o desenvolvimento.	07
5	Como o CIS Assessment pode apoiar esse processo?	08
6	Perguntas frequentes.	09
7	O desenvolvimento de pessoas começa com conhecimento.	10



1 Desenvolver pessoas nunca foi tão estratégico.

A atualização da **NR-1** ampliou o olhar das empresas sobre fatores que influenciam a saúde, a segurança e o bem-estar no ambiente de trabalho.

Além dos riscos físicos, tornou-se ainda mais importante compreender como aspectos relacionados à organização do trabalho, à comunicação, às relações interpessoais e ao desenvolvimento das pessoas que podem impactar o desempenho e a qualidade do ambiente organizacional.

Nesse cenário, investir no desenvolvimento dos colaboradores deixa de ser apenas uma iniciativa de Recursos Humanos e passa a fazer parte de uma gestão mais estratégica.

Quanto mais a empresa conhece os seus profissionais, maiores são as possibilidades de desenvolver competências, fortalecer o engajamento e criar ambientes mais saudáveis.

Neste e-book, você vai descobrir



Qual a relação entre desenvolvimento de pessoas e a NR-1.



Como compreender comportamentos e como motivar seus colaboradores da maneira certa.



Como avaliações comportamentais podem apoiar uma gestão de pessoas mais estratégica, contribuindo na prevenção de riscos psicossociais.



2 O que é a NR-1 e o que ela muda na gestão de pessoas?

A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) estabelece as diretrizes gerais de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) no Brasil. Com sua atualização, passou a reforçar a importância de identificar e gerenciar também os riscos psicossociais, incentivando as empresas a adotarem práticas que promovam ambientes de trabalho mais saudáveis e uma gestão de pessoas mais estratégica.

A atualização da NR-1 reforça a necessidade de identificar e gerenciar fatores que possam afetar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Embora o gerenciamento desses riscos envolva diversas áreas da empresa, a forma como as pessoas são desenvolvidas, lideradas e acompanhadas influencia diretamente esse contexto.

Quando colaboradores recebem desenvolvimento adequado, feedbacks estruturados e atuam em ambientes organizados e colaborativos, a empresa fortalece práticas que contribuem para relações de trabalho mais saudáveis.

Mais do que cumprir uma exigência, **investir nas pessoas ajuda a criar equipes mais preparadas para enfrentar desafios, adaptar-se às mudanças e colaborar de forma mais eficiente.**

Apenas para se ter uma ideia, para cada dólar investido em saúde mental e bem-estar no ambiente corporativo, a empresa obtém um retorno financeiro de US\$ 4 a US\$ 6 em produtividade, segundo dados da Organização Mundial da Saúde (OMS). O resultado positivo reflete a redução de custos com afastamentos, presenteísmo e rotatividade de funcionários

Logo, podemos dizer que o desenvolvimento faz diferença quando:

- ✓ Considera as características individuais;
- ✓ Fortalece a comunicação;
- ✓ Estimula o aprendizado contínuo;
- ✓ Apoia lideranças;
- ✓ Promove ambientes de confiança;
- ✓ Reduz a subjetividade nas decisões sobre pessoas e muito, muito mais!



3 Compreender pessoas é o primeiro passo para desenvolvê-las.

Um dos maiores desafios das empresas é acreditar que todas as pessoas aprendem, se comunicam e se desenvolvem da mesma maneira. Porém, na prática, **isso não acontece**.

Cada colaborador possui características comportamentais, formas de tomar decisões, maneiras de lidar com mudanças e fatores que influenciam sua motivação. Quando essas diferenças são compreendidas, torna-se possível criar estratégias de desenvolvimento muito mais eficazes.

É nesse contexto que as avaliações comportamentais ganham relevância. Elas ajudam a transformar percepções em informações estruturadas, oferecendo uma visão mais ampla sobre cada profissional.

O que esse tipo de avaliação comportamental pode revelar?

- Estilo predominante de comunicação;
- Forma de lidar com desafios e mudanças;
- Potencial para desenvolvimento;
- Pontos fortes;
- Oportunidades de melhoria;
- Aspectos que podem favorecer o trabalho em equipe e muito, muito mais!

Nesse sentido, o CIS Assessment oferece **mais de 40 páginas de conteúdo, no relatório de perfil comportamental**, capazes de ajudar a compreender mais sobre o perfil de cada colaborador. Além disso, **é o único do Brasil com mais de 98% de precisão**, segundo a Universidade Federal do Ceará.

Essas informações não servem para rotular pessoas, e sim para ajudar líderes e RH a construir planos de desenvolvimento mais alinhados às necessidades individuais e aos objetivos da organização.

Pessoas diferentes precisam de estratégias diferentes.

Cada colaborador possui um perfil comportamental, uma forma de aprender e necessidades de desenvolvimento próprias. Por isso, iniciativas padronizadas nem sempre geram os melhores resultados.

Quando a empresa compreende essas diferenças por meio de informações estruturadas, torna-se mais fácil personalizar treinamentos, orientar feedbacks, identificar potenciais e construir planos de desenvolvimento mais assertivos.

Ferramentas como o **CIS Assessment** apoiam esse processo ao fornecer dados que ajudam líderes e RH a desenvolver pessoas de forma mais estratégica, respeitando as características e o potencial de cada profissional.



4 Como avaliações comportamentais apoiam o desenvolvimento.

Ao compreender melhor o comportamento das equipes, gestores conseguem tomar decisões com mais segurança. Além disso, as avaliações comportamentais podem apoiar processos como:

- ✓ Desenvolvimento de lideranças;
- ✓ Integração de equipes;
- ✓ Identificação de talentos;
- ✓ Desenvolvimento individual;
- ✓ Planos de sucessão;
- ✓ Fortalecimento do engajamento.
- ✓ Melhoria da comunicação;

Quando utilizadas de forma estratégica, essas informações ajudam a direcionar investimentos em desenvolvimento e fortalecem a gestão de pessoas. Além disso, as avaliações comportamentais se transformam em uma ferramenta forte de desenvolvimento de pessoas, ajustando gestão, prevenindo riscos psicossociais e ajudando a empresa a entrar em conformidade com a NR-1.

Mito ou verdade?

"Todos os colaboradores devem receber exatamente o mesmo plano de desenvolvimento."

✗ Mito.

Cada profissional possui competências, desafios e necessidades diferentes. Quanto mais personalizado for o desenvolvimento, maiores são as chances de evolução.

Como o CIS Assessment pode apoiar esse processo?

O CIS Assessment fornece informações comportamentais que apoiam empresas na identificação de potenciais, no desenvolvimento de lideranças e na construção de equipes mais alinhadas às necessidades do negócio.

Com essas informações, RH e gestores podem:

- ✓ Apoiar programas de desenvolvimento;
- ✓ Identificar potenciais líderes;
- ✓ Estruturar planos de sucessão;
- ✓ Reduzir a subjetividade nas decisões relacionadas às pessoas.

Mais do que gerar relatórios comportamentais, o CIS Assessment oferece informações que ajudam a transformar o desenvolvimento de lideranças em um processo contínuo e estratégico, além de ajudar no alinhamento de pontos importantes da NR-1, como ações preventivas e promoção de bem-estar.

+40

Mais de 40 páginas de conteúdo, no relatório de perfil comportamental, capazes de ajudar a compreender mais sobre o perfil de cada colaborador.

Além disso, **é o único do Brasil com mais de 98% de precisão**, segundo a Universidade Federal do Ceará.

Perguntas frequentes

O desenvolvimento de colaboradores ajuda na gestão dos riscos psicossociais?

Sim. Ambientes que investem em desenvolvimento, comunicação e liderança fortalecem práticas que contribuem para relações de trabalho mais saudáveis.

Avaliações comportamentais substituem treinamentos?

Não, mas elas fornecem informações que ajudam a tornar os treinamentos mais direcionados e eficazes.

Qual o papel do CIS Assessment na gestão de pessoas diante da NR-1?

A atualização da NR-1 reforça a importância de uma gestão de pessoas mais estratégica. Nesse contexto, o CIS Assessment fornece dados comportamentais que ajudam empresas a compreender melhor seus colaboradores, desenvolver lideranças e apoiar decisões mais assertivas relacionadas ao desenvolvimento humano.

Como começar?

O primeiro passo é compreender o perfil dos colaboradores e identificar oportunidades de desenvolvimento alinhadas aos objetivos da empresa. Ao compreender melhor o comportamento das pessoas, empresas conseguem estruturar programas de desenvolvimento mais assertivos, fortalecer lideranças, melhorar a comunicação e apoiar ambientes de trabalho mais saudáveis, trazendo conformidade com a NR-1.

O desenvolvimento de pessoas começa com conhecimento.

O desenvolvimento de colaboradores tornou-se um elemento estratégico para organizações que desejam fortalecer suas equipes e enfrentar os desafios trazidos pela atualização da NR-1.

Mais do que investir em treinamentos, trata-se de desenvolver pessoas com base em informações que contribuam para decisões mais consistentes e para o crescimento sustentável da organização.

Leve o **CIS Assessment** para sua empresa.

Preparar colaboradores para os desafios atuais exige conhecer melhor as pessoas que fazem parte da organização.

O CIS Assessment apoia empresas na identificação de perfis comportamentais e no desenvolvimento de estratégias mais assertivas para gestão de pessoas, oferecendo informações que fortalecem programas de desenvolvimento, liderança e evolução das equipes.

Fale com um de nossos especialistas e descubra como o CIS Assessment pode **apoiar o desenvolvimento dos colaboradores** na sua empresa.

