



Liderança Estratégica na nova NR-1

Transforme uma obrigação legal em
vantagem competitiva.

Como desenvolver **líderes preparados** para fortalecer
equipes, reduzir riscos psicossociais e apoiar uma
gestão de pessoas mais estratégica.

Sumário

1	A liderança mudou. Sua empresa está preparada?	02
2	O que é a NR-1 e o que muda para a liderança e para a sua empresa?	03
3	Quais competências fazem a diferença?	05
4	Como desenvolver essas competências de forma mais estratégica?	06
5	Como o CIS Assessment pode apoiar esse processo?	08
6	Perguntas frequentes	09
7	Checklist	11



1 A liderança mudou. Sua empresa está preparada?

Durante muito tempo, o principal papel da liderança era garantir produtividade e resultados. Porém, hoje, esse desafio é maior.

Com a **atualização da NR-1**, as empresas passaram a olhar com ainda mais atenção para os fatores psicossociais presentes no ambiente de trabalho, tornando a gestão de pessoas um elemento essencial na prevenção de riscos e na promoção de ambientes mais saudáveis.

Embora a responsabilidade pela gestão desses riscos seja da organização, os líderes ocupam uma posição estratégica por estarem mais próximos das equipes, acompanhando a rotina, os desafios e os comportamentos dos colaboradores.

Mais do que orientar entregas, espera-se que saibam comunicar, desenvolver pessoas, fortalecer relações de confiança e identificar sinais que possam impactar o bem-estar e o desempenho das equipes.

Neste e-book, você vai descobrir

→ O que muda para as lideranças com a NR-1.

→ Quais competências se tornam ainda mais importantes.

→ Como avaliações comportamentais podem apoiar o desenvolvimento das lideranças.



2 O que é a NR-1 e o que muda para a liderança e para a sua empresa?

A **Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1)** estabelece as diretrizes gerais sobre segurança e saúde no trabalho no Brasil. Com sua atualização, a norma passou a reforçar a importância de identificar e gerenciar também os **riscos psicossociais**, ou seja, fatores relacionados à organização do trabalho, às relações interpessoais, à carga de trabalho e a outros aspectos que podem impactar a saúde e o bem-estar dos colaboradores.

Nesse contexto, a liderança passa a ter um papel importante na construção de ambientes de trabalho mais saudáveis.

Isso não significa que o líder seja responsável, sozinho, pelo atendimento à norma. Significa que sua atuação influencia diretamente a forma como as equipes trabalham, se comunicam e enfrentam os desafios do dia a dia.

De maneira geral, líderes preparados contribuem para:

- ✓ Melhorar a comunicação;
- ✓ Fortalecer a confiança das equipes;
- ✓ Desenvolver colaboradores;
- ✓ Identificar oportunidades de melhoria no ambiente de trabalho;
- ✓ Apoiar uma cultura de prevenção e cuidado com as pessoas.

Ao longo deste e-book, você verá como essa abordagem pode fortalecer a gestão de pessoas e apoiar sua organização diante dos desafios da NR-1.



3 Quais competências fazem a diferença?

Liderar hoje exige muito mais do que conhecimento técnico. Algumas competências tornaram-se essenciais para desenvolver pessoas e fortalecer equipes, como as que estão a seguir:



Comunicação

Promove alinhamento, reduz conflitos e fortalece relações de confiança.



Feedback contínuo

Favorece o desenvolvimento, aumenta o engajamento e fortalece a cultura organizacional.



Escuta ativa

Permite compreender melhor as necessidades da equipe e identificar sinais importantes.



Inteligência emocional

Ajuda os líderes a lidar com pressão, mudanças e conversas difíceis.



Desenvolvimento de pessoas

Preparar profissionais para novos desafios é uma das responsabilidades mais importantes da liderança moderna.

4

Como desenvolver essas competências de forma mais estratégica?

Nem sempre é simples identificar quais líderes precisam de apoio, quais competências devem ser desenvolvidas ou quais profissionais possuem potencial para assumir novas responsabilidades.

Quando essas decisões dependem apenas da percepção dos gestores ou de avaliações pontuais, aumenta o risco de subjetividade e fica mais difícil acompanhar a evolução das lideranças ao longo do tempo.

Por isso, muitas organizações têm investido em uma gestão orientada por dados, utilizando avaliações comportamentais e ferramentas que ajudam a organizar essas informações e transformá-las em planos de desenvolvimento consistentes.

Mais do que identificar perfis comportamentais, é importante responder perguntas como:

- Quais competências esse líder precisa desenvolver?
- Como acompanhar sua evolução ao longo do tempo?
- Quais profissionais apresentam potencial para assumir novas posições?
- Como direcionar treinamentos de acordo com as necessidades de cada pessoa?
- Como apoiar decisões de promoção e sucessão com mais segurança?

Transformando informações em decisões.

É nesse contexto que **plataformas especializadas em avaliações comportamentais, como o CIS Assessment**, ganham importância. Elas permitem reunir informações relevantes sobre os profissionais, acompanhar indicadores de desenvolvimento e oferecer aos gestores uma visão mais estruturada para apoiar decisões relacionadas à liderança.

Com uma visão mais estruturada sobre o comportamento das equipes, torna-se possível:

- ✓ Apoiar programas de desenvolvimento de lideranças;
- ✓ Identificar potenciais para sucessão;
- ✓ Direcionar ações de capacitação de forma mais assertiva;
- ✓ Fortalecer a comunicação entre líderes e equipes;
- ✓ Reduzir a subjetividade nas decisões relacionadas às pessoas.

Mais do que um diagnóstico pontual, o CIS Assessment traz informações que ajudam a **transformar o desenvolvimento das lideranças** em um processo contínuo, alinhado às necessidades da organização e aos desafios da gestão de pessoas.

Dessa forma, ele também auxilia na prevenção de riscos psicossociais, deixando sua empresa em conformidade com a NR-1.

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

Todo líder precisa conhecer a NR-1?

Sim. Embora a responsabilidade pela gestão dos riscos seja da organização, compreender o papel da liderança ajuda a fortalecer a gestão de pessoas e a prevenção de riscos psicossociais.

O CIS Assessment garante conformidade com a NR-1?

O CIS Assessment é um grande aliado nesse processo, pois apoia a gestão de pessoas por meio de avaliações comportamentais que fornecem informações para o desenvolvimento de lideranças, a identificação de potenciais, a melhoria da comunicação e a tomada de decisões mais estratégicas.

Avaliações comportamentais substituem treinamentos?

Não, mas elas complementam o desenvolvimento ao fornecer informações objetivas sobre competências e potenciais do time. Com a ferramenta, gestores e RH conseguem direcionar treinamentos, elaborar planos de desenvolvimento mais personalizados e acompanhar a evolução das lideranças de forma estruturada, tornando os investimentos em capacitação muito mais assertivos.

Como começar?

O primeiro passo é compreender o perfil comportamental das lideranças da sua empresa por meio da Plataforma CIS Assessment. A partir desse diagnóstico, é possível identificar oportunidades de desenvolvimento e estruturar um plano de ação alinhado aos objetivos estratégicos da organização.

Nosso relatório apoia essa jornada ao fornecer dados comportamentais que ajudam a identificar potenciais, mapear competências e orientar ações de desenvolvimento, oferecendo uma base mais consistente para decisões relacionadas à liderança e à gestão de pessoas.

Como o CIS Assessment pode apoiar minha empresa na prática?

O CIS Assessment fornece informações estratégicas sobre o perfil comportamental dos colaboradores, permitindo identificar talentos, desenvolver lideranças e tomar decisões mais assertivas na gestão de pessoas. Com dados confiáveis, RH e gestores conseguem acompanhar o desenvolvimento das equipes, potencializar o desempenho dos profissionais e implementar ações alinhadas às necessidades e aos objetivos da organização.

Checklist

Sua empresa está preparada?

Marque **Sim** ou **Não** para cada uma das perguntas abaixo:

Os líderes recebem desenvolvimento comportamental?

☐ Sim ☐ Não

Os gestores sabem identificar sinais de sobrecarga nas equipes?

☐ Sim ☐ Não

As decisões sobre liderança utilizam critérios objetivos?

☐ Sim ☐ Não

Existe uma rotina estruturada de feedback?

☐ Sim ☐ Não

A empresa acompanha indicadores relacionados às pessoas?

☐ Sim ☐ Não

Como interpretar o resultado?

0 ou 1 "Sim"

Esse resultado indica que sua empresa pode se beneficiar de uma revisão na forma como desenvolve suas lideranças. Investir em capacitação, avaliações comportamentais e processos estruturados pode contribuir para decisões mais assertivas e para uma gestão de pessoas mais preparada para os desafios atuais.

2 ou 3 "Sim"

Há uma base importante, mas ainda existem oportunidades para tornar a gestão de lideranças mais estratégica e fortalecer ações de desenvolvimento e prevenção.

4 ou 5 "Sim"

Sua empresa já demonstra boas práticas de desenvolvimento de lideranças. O próximo passo é fortalecer essas iniciativas e garantir que elas estejam alinhadas aos desafios trazidos pela atualização da NR-1.