

grou

NR-1

NR-1

COMO AS SOLUÇÕES DE SEGURANÇA  
COMPORTAMENTAL COLABORAM COM  
A SUA EMPRESA



# SUMÁRIO

<b>POR QUE PRECISAMOS CONVERSAR SOBRE A NR-1? .....</b>	<b>03</b>
<b>PARA QUEM SE APLICA A NR-1? .....</b>	<b>04</b>
<b>O QUE MUDOU? .....</b>	<b>04</b>
<b>COMO USAR A SEGURANÇA COMPORTAMENTAL PARA SE ADEQUAR À NR-1?.....</b>	<b>05</b>
<b>CASES DE SUCESSO GROU: COMO A SEGURANÇA COMPORTAMENTAL JÁ APOIA A REDUÇÃO DE RISCOS NO TRABALHO? .....</b>	<b>08</b>
<b>TORNE A SEGURANÇA COMPORTAMENTAL PARTE DA CULTURA DA SUA EMPRESA .....</b>	<b>12</b>



## POR QUE PRECISAMOS CONVERSAR SOBRE A NR-1?

A **Norma Regulamentadora 1 (NR-1)** estabelece diretrizes gerais para a segurança e saúde no trabalho. E com a atualização que entra em vigor dia **26 de maio de 2025**, as empresas precisarão identificar e gerenciar também riscos psicossociais como estresse, sobrecarga de trabalho e dificuldades de equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Essa mudança amplia a visão de segurança no ambiente corporativo, reconhecendo a saúde mental como um fator essencial para a produtividade e o bem-estar dos colaboradores, e é nesse contexto que a segurança comportamental se torna um diferencial estratégico. Mais do que um conjunto de normas, essa abordagem foca no comportamento humano como peça-chave na prevenção de riscos e na criação de um ambiente de trabalho mais seguro e saudável.

Ao entender como as pessoas tomam decisões, reagem a estímulos e lidam com desafios, as empresas conseguem atuar de forma proativa na redução de incidentes e na promoção de uma cultura de segurança que vai além do cumprimento da legislação.

Neste material exploramos como a segurança comportamental pode ajudar sua empresa a se adequar à NR-1 e a implementar medidas eficazes e sustentáveis de proteção à saúde mental e bem-estar dos colaboradores.



## PARA QUEM SE APLICA A NR-1?

A NR-1 se aplica a **todas as empresas em território nacional com empregados sob o regime da CLT**, independentemente do setor ou porte. Isso inclui:

- Empresas privadas de todos os segmentos
- Instituições públicas e governamentais
- Organizações urbanas e rurais



## O QUE MUDOU?

A nova regulamentação vai além das medidas de segurança física e higiene no trabalho, trazendo exigências como:

Mapeamento dos riscos psicossociais	Gestão e prevenção de riscos	Evidências e registros
Avaliar e documentar fatores que afetam a saúde mental dos trabalhadores, como carga horária excessiva, pressão organizacional e relações interpessoais conflituosas.	Adotar medidas para reduzir o impacto dos riscos, promovendo programas de apoio psicológico, flexibilização de jornadas e treinamentos para líderes.	Comprovar suas iniciativas, mantendo documentação atualizada e registros de boas práticas.
Treinamento de líderes e colaboradores	Atualização do PGR	
Capacitar gestores para identificar sinais de sobrecarga emocional e atuar preventivamente, criando ambientes de trabalho mais saudáveis.	Incluir no plano de segurança da empresa estratégias voltadas à prevenção de riscos psicossociais.	



# COMO USAR A SEGURANÇA COMPORTAMENTAL PARA SE ADEQUAR À NR-1?

## 1 Capacitação de lideranças

<p><b>Desenvolvendo e preparando líderes</b> para gerenciar não apenas tarefas, mas também o bem-estar da equipe.</p>	<p><b>Conectando o PDA Assessment - avaliação comportamental - ao PGR</b>, permitindo uma avaliação completa das competências comportamentais dos líderes e conhecendo seu impacto na segurança mental e física do time.</p>
<p><b>Construindo líderes que não apenas lideram</b>, mas que também promovem a saúde e o bem-estar entre seus times, fomentando confiança e uma rede de apoio.</p>	<p><b>Promovendo mentoria para auto-gerenciamento</b> dos líderes, evitando ambientes tóxicos e implementando uma cultura de saúde mental</p>

### Soluções Grou:

- **PDA Assessment:** Avaliação de perfis comportamentais dos líderes para fins de autoconhecimento e trazer à consciência pontos fortes e áreas de desenvolvimento.
- **Treinamentos de Liderança:** Programas focados em educação e desenvolvimento de gestão comportamental de liderança e equipes.
- **Feedback 360:** Plataforma para coletar feedback de diferentes níveis da hierarquia, permitindo que os líderes se tornem mais conscientes de seu impacto.
- **Mentorias de Autoconhecimento:** Sessões práticas para líderes fazerem autogestão, gerenciarem o time e como consequência promoverem ambientes menos tóxicos.



## 2 Bem-estar e pertencimento

**Promovendo dados** que possibilitam o desenvolvimento de atividades para interação e construção de laços entre os colaboradores, gerando sentimento de pertencimento e consolidando relações.

**Identificando as tendências comportamentais** dentro de um mesmo time, para conhecer as complementaridades de perfis e promover respeito e confiança.

**Alocando os colaboradores nas funções certas** e que fazem sentido para cada um, promovendo assim satisfação, maximizando a produtividade e diminuindo estresse e frustração.

**Entendendo como reconhecer o perfil de cada colaborador** e adequar a comunicação, minimizando conflitos e respeitando as diferenças como valores fundamentais.

### Soluções Grou:

- **Team Building:** Atividades e dinâmicas que fortalecem os laços entre os colaboradores e promovem a integração.
- **Mentoria Comportamental:** Acompanhamento individual para que o líder conheça as fortalezas e limitações do time e utilizar a complementaridade para ajudar os colaboradores a se desenvolverem em um ambiente seguro e de apoio.
- **Feedback 360:** Permite que os colaboradores recebam percepções sobre seu desempenho e comportamento não apenas de seus superiores, mas também de pares e subordinados, promovendo um ambiente mais colaborativo e transparente.

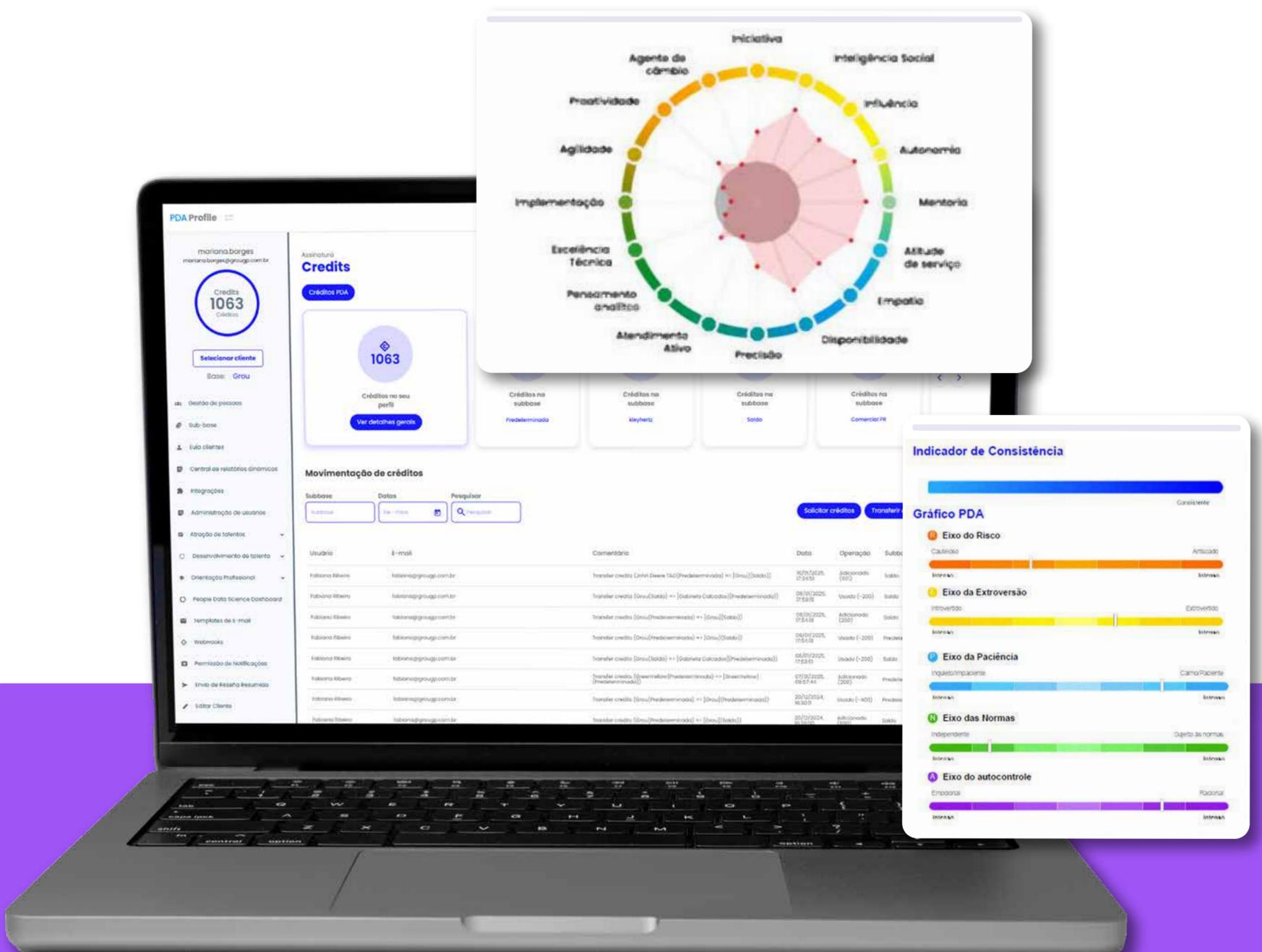
### 3 Diminuição de riscos físicos

Através da **análise comportamental e do estilo de tomada de decisão**, conseguimos ajudar empresas a reduzir significativamente o número de acidentes.

Oferecemos uma **abordagem ampla para identificar e mitigar riscos**, através da análise de perfil.

#### Soluções Grou:

- **PDA Assessment:** Através da análise de perfis comportamentais, conseguimos prever como colaboradores ou candidatos a uma vaga reagem a situações de risco e quais comportamentos podem aumentar a segurança no ambiente.
- **Mentoria Comportamental:** A mentoria é uma ferramenta poderosa para capacitar líderes a gerenciar comportamentos de risco de forma proativa, orientando sua equipe sobre como agir em situações críticas.



## CASES DE SUCESSO GROU:



### COMO A SEGURANÇA COMPORTAMENTAL JÁ APOIA A REDUÇÃO DE RISCOS NO TRABALHO



#### **1** Redução de Riscos em Cargos Críticos com Análise Comportamental

Garantir a segurança no trabalho é um desafio constante para empresas que operam com cargos de risco crítico. No setor de logística e transporte, minimizar acidentes e selecionar profissionais com o perfil adequado para funções que exigem alta responsabilidade e controle emocional são questões prioritárias.

Foi com esse objetivo que uma empresa do setor buscou a Grou para estruturar um processo mais estratégico na identificação de profissionais com menor propensão a acidentes e maior aderência ao cargo de motorista.

**Desafio:** A empresa precisava de um método baseado em dados para avaliar os motoristas e reduzir riscos operacionais. O objetivo era entender quais características comportamentais estavam presentes nos profissionais com melhor desempenho e histórico seguro, além de aplicar esses insights no recrutamento e na gestão da equipe.

**Solução:** A Grou desenvolveu um projeto personalizado para estruturar a análise comportamental dos motoristas, incluindo:

- 1. Mapeamento das exigências do cargo:** Identificamos as soft skills essenciais para a função, garantindo que o perfil comportamental estivesse alinhado às demandas do trabalho.
- 2. Estudo dos melhores profissionais:** Avaliamos 20 motoristas com excelente histórico de segurança e zero acidentes no último ano. Desses, 9 apresentaram compatibilidade superior a 90% com o cargo, e os demais tiveram compatibilidade acima de 80%, validando a metodologia utilizada.
- 3. Definição do perfil ideal:** Com base nessa análise, estruturamos um perfil comportamental ideal para motoristas com baixo risco de acidentes.
- 4. Aplicação do modelo:** O estudo foi ampliado para 736 motoristas, onde 80% dos resultados do PDA foram considerados válidos, e a média de compatibilidade com o cargo foi de 75,8%, classificada como muito boa. Esses resultados reforçaram a precisão do modelo e sua aplicabilidade.

### Resultados:

- Redução dos riscos operacionais,** utilizando a análise comportamental como critério para recrutamento e gestão dos motoristas.
- Aumento da previsibilidade de desempenho,** garantindo que os profissionais selecionados tivessem as competências adequadas para a função.
- Integração da análise comportamental nas decisões estratégicas,** aplicando o modelo tanto para novas contratações quanto para o desenvolvimento da equipe.
- Implementação do perfil comportamental** ideal como critério oficial para todas as contratações de motoristas da empresa.

A implementação de um modelo comportamental estratégico trouxe **mais segurança, eficiência e previsibilidade** para a operação da empresa. Esse case reforça como a **análise de perfis pode ser um grande diferencial para reduzir riscos e aprimorar a gestão de talentos.**



## **2** Construção de Cargo e Aplicação da Análise Comportamental para Seleção Segura

Garantir a contratação de profissionais alinhados às exigências do cargo é um desafio ainda maior quando a função envolve **grande risco operacional**. Para minimizar acidentes e tornar o processo seletivo mais estratégico, uma grande empresa do setor industrial buscou uma solução baseada em análise comportamental.

**Desafio:** A empresa precisava de uma ferramenta que ajudasse a **identificar perfis** comportamentais mais aderentes à posição, garantindo um processo de seleção mais preciso e seguro. O cargo em questão exigia **atenção, controle emocional e capacidade de decisão rápida**, sendo essencial reduzir riscos desde a fase de recrutamento.

## Solução:

- 1. Capacitação do time de gestão de pessoas:** O time foi treinado na metodologia e aplicação do PDA, entendendo como utilizar a análise comportamental para uma seleção mais estratégica.
- 2. Definição do perfil ideal:** Aplicamos a avaliação em 20 profissionais referência na função, identificando tendências comportamentais comuns e mapeando o perfil mais aderente ao cargo.
- 3. Criação de critérios para a seleção:** Todos os candidatos passaram pela análise comportamental, e apenas aqueles com pelo menos 70% de compatibilidade avançaram para a próxima fase do processo.

## Resultados:

- Maior segurança e assertividade nas novas contratações,** garantindo que os profissionais selecionados tenham os comportamentos ideais para desempenhar a função com menos riscos.
- Ação antecipada para mitigação de riscos,** prevenindo acidentes ao selecionar candidatos com maior aderência ao cargo.
- Processo seletivo mais ágil e otimizado,** reduzindo o tempo de recrutamento e garantindo escolhas mais estratégicas.

A integração da análise comportamental ao processo seletivo trouxe mais **segurança, eficiência e previsibilidade** para as contratações. Essa abordagem permitiu que a empresa fizesse escolhas mais assertivas, reduzindo riscos operacionais e otimizando a gestão de talentos.



# TORNE A SEGURANÇA COMPORTAMENTAL PARTE DA CULTURA DA SUA EMPRESA

A Grou, HR Tech especialista em gestão comportamental, oferece soluções que podem ajudar a sua empresa a se adaptar à NR-1 de forma estratégica e torná-la parte da cultura organizacional do seu negócio.

Através da utilização do **PDA (Personal Development Analysis)**, você poderá **mapear os perfis comportamentais** e identificar riscos psicossociais, **apoiar o desenvolvimento da liderança**, ajudando gestores a aprimorarem suas habilidades de gestão emocional e **criar planos de ação baseados em diagnósticos precisos**, para que as empresas se adequem à atualização da norma de forma eficaz e sustentável.

A **NR-1 é um chamado para transformar a gestão de pessoas dentro das organizações.**

Precisa de ajuda para implementar essas mudanças?  
**Fale com a Grou!**

The image features a central woman with long, wavy brown hair, smiling and holding a white tablet. Surrounding her are four floating panels, each displaying a different type of PDA analysis result:

- Top Left Panel:** Titled "NATURAL", it shows a grid with colored dots (R, E, P, N, A) and a vertical bar chart. Below the grid is a table with columns labeled "Perfil" and "IE".
- Top Right Panel:** A horizontal bar chart comparing individual profiles to a "Menor estípo" (lower standard) for various names: Carla Oliveira, Vanessa Oliveira, João Silva, Paulo Pereira, and Luciano Norma.
- Bottom Left Panel:** A vertical bar chart with several categories: "Tomada de Decisões" (81%), "Intensidade do Perfil" (26%), "Energia" (55%), "Equilíbrio de Energia" (26%), "Modificação do Perfil" (80%), and "Tempo do Formulário" (17 min).
- Bottom Right Panel:** A circular radar chart with 12 segments representing different leadership and behavioral traits: Iniciativo, Inteligência Social, Influência, Autonomia, Mentoria, Atitude de serviço, Empatia, Disponibilidade, Precisão, Planejamento Ativo, Escalação Técnica, and Implementação.

**OBRIGADO POR  
INVESTIR SEU TEMPO  
NESTE TEMA ESSENCIAL  
PARA O FUTURO  
DO TRABALHO!**

 [grougp.com.br](http://grougp.com.br)

 [contato@grougp.com.br](mailto:contato@grougp.com.br)

 [instagram.com/grou\\_gp](https://www.instagram.com/grou_gp)

 [linkedin.com/company/grou-gp/](https://www.linkedin.com/company/grou-gp/)

 Passa no RH

**grou**