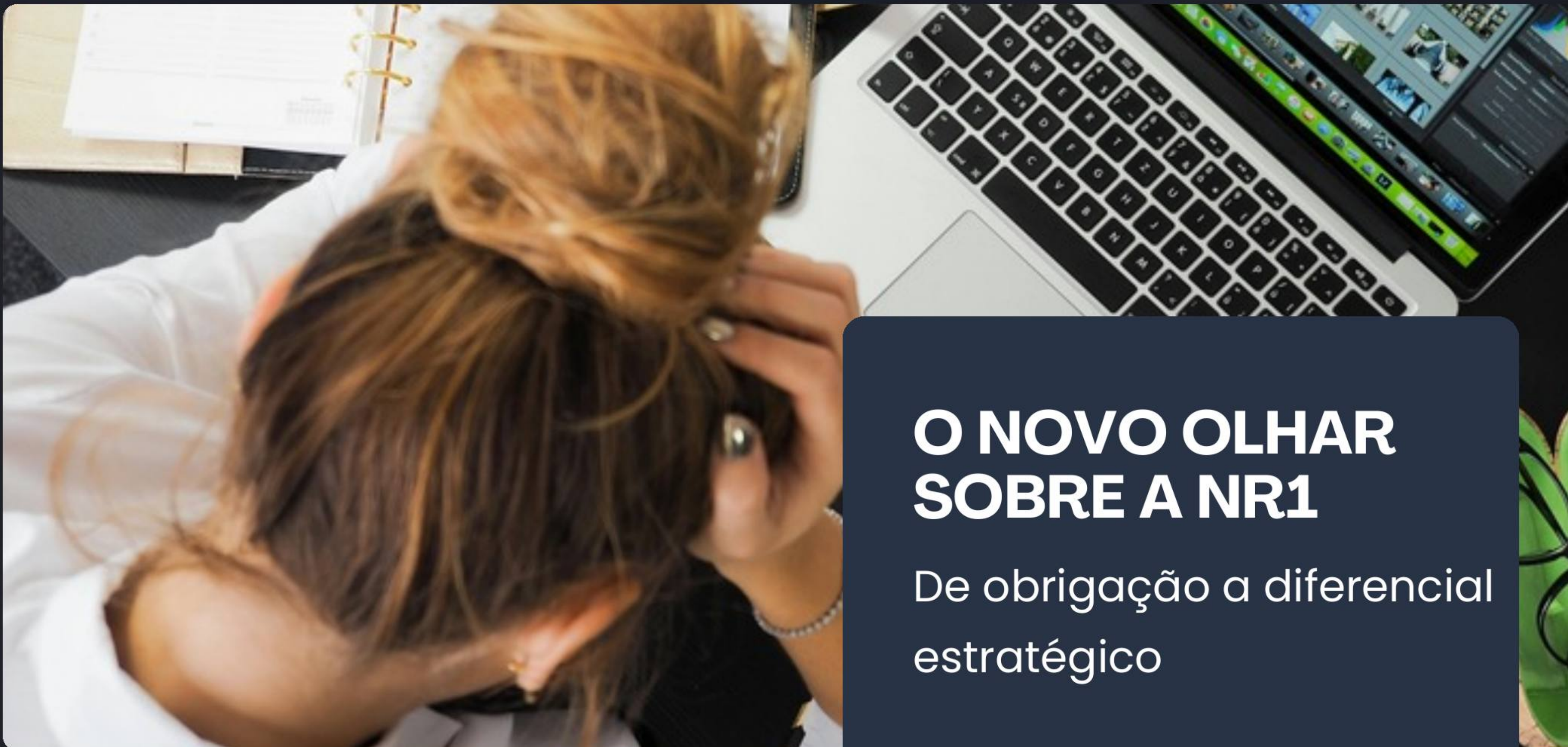




2026 - POR RENATA FERREIRA


# GUIA DO LÍDER ESTRATÉGICO

NR1 além do papel



# O NOVO OLHAR SOBRE A NR1

De obrigação a diferencial  
estratégico



Para muitos gestores, a sigla NR1 (**Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais**) é vista apenas como um item de conformidade legal – um documento que precisa estar arquivado para evitar multas em uma eventual fiscalização. No entanto, em minhas duas décadas de atuação em Recursos Humanos e Gestão Estratégica, aprendi que **SEGURANÇA NÃO É A AUSÊNCIA DE ACIDENTES, É A PRESENÇA DE GESTÃO.**

A modernização da NR1 trouxe consigo o **GRO (Gerenciamento de Riscos Ocupacionais)** e o **PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos)**. Mais do que uma mudança de nome, essa evolução exige uma **MUDANÇA DE MENTALIDADE.**

Agora, o foco não está apenas no ambiente físico, mas na continuidade do negócio e na **PRESERVAÇÃO DO CAPITAL HUMANO.**

# POR QUE O LÍDER ESTRATÉGICO DEVE SE IMPORTAR?

Quando olhamos para a NRI apenas pelo viés técnico, perdemos a oportunidade de impactar os resultados da empresa. Um Gerenciamento de Riscos eficiente atua diretamente em:

- **REDUÇÃO DE CUSTOS OCULTOS:** Afastamentos e acidentes elevam o FAP e as taxas previdenciárias, drenando o lucro da operação.
- **RETENÇÃO DE TALENTOS:** Profissionais de alta performance permanecem em empresas onde se sentem seguros e valorizados.
- **CULTURA DE PERFORMANCE:** Um ambiente controlado e seguro permite que a equipe foque 100% na execução e na inovação, sem as interrupções causadas por incidentes.

## O RH como Guardiã da Estratégia

Minha missão como consultora é ajudar sua liderança a entender que a conformidade normativa é o alicerce para uma cultura organizacional forte. Não se gerencia pessoas sem gerenciar os riscos aos quais elas estão expostas — sejam eles físicos, ergonômicos ou psicossociais.

Neste guia, convido você a desmistificar a NRI e transformá-la em uma poderosa ferramenta de liderança. Afinal, liderar com excelência é garantir que o objetivo seja alcançado sem comprometer o bem mais precioso da organização: **AS PESSOAS**.





# O IMPACTO FINANCEIRO

Onde a NR1 encontra  
O LUCRO

Um erro comum de gestão é acreditar que os custos de segurança do trabalho se limitam à compra de EPIs ou ao pagamento de consultorias de laudos. Como consultora estratégica, meu papel é revelar os custos invisíveis que corroem a rentabilidade da sua empresa quando a NRI é negligenciada.

## 1. O CUSTO DIRETO VS. CUSTO INDIRETO

Para cada R\$ 1,00 gasto com um acidente ou afastamento (custo segurado), estima-se que a empresa perca entre R\$ 4,00 e R\$ 10,00 em custos indiretos (não segurados). Esses valores incluem:

- Tempo de interrupção da produção;
- Horas extras para cobrir a ausência do colaborador;
- Treinamento de um substituto temporário;
- Desgaste do clima organizacional e perda de moral da equipe.

## 2. O IMPACTO NA FOLHA: FAP E RAT

Muitos líderes desconhecem que o desempenho em segurança impacta diretamente os impostos sobre a folha de pagamento. **O FAP (Fator Acidentário de Prevenção)** é um multiplicador que pode reduzir pela metade ou dobrar a alíquota do **RAT (Riscos Ambientais do Trabalho)**.

- **Gestão eficiente:** Sua empresa paga menos impostos.
- **Gestão negligente:** A folha de pagamento fica mais cara todos os meses como forma de "penalidade" pelo alto índice de acidentalidade.

### 3. O PASSIVO TRABALHISTA E A IMAGEM DA MARCA

Na era da transparência, o custo de um processo trabalhista ou de uma crise de imagem por falta de segurança pode ser irreversível. A NRI bem implementada gera a evidência técnica necessária para proteger a empresa juridicamente e fortalecer o **ESG (Environmental, Social, and Governance)**, um critério cada vez mais exigido por investidores e grandes clientes no Varejo e na Indústria.

### 4. ABSENTEÍSMO E PRESENTEÍSMO

O **Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO)** moderno também olha para a ergonomia e os riscos psicossociais.

- Absenteísmo: O custo do colaborador que falta.
- Presenteísmo: O custo do colaborador que está presente, mas não produz porque o ambiente é inseguro, mal iluminado ou psicologicamente tóxico.

#### A VISÃO ESTRATÉGICA

Investir na NRI é, portanto, uma estratégia de eficiência operacional. Ao reduzir riscos, o líder libera capital que seria desperdiçado em multas e indenizações para reinvestir em inovação, tecnologia e treinamento de alta performance.



# O INVENTÁRIO DE RISCOS "VIVO"

Gestão além das planilhas

No modelo tradicional, o Inventário de Riscos era um documento estático, feito uma vez por ano e engavetado. Com a modernização da NR1, ele passa a ser um **ORGANISMO VIVO**. Como líder estratégico, você não precisa ser um técnico de segurança, mas precisa ter o olhar treinado para identificar desvios antes que eles se tornem prejuízos.

1. Riscos Físicos e Ergonômicos: O Olhar Operacional

2. Riscos Psicossociais: O Novo Fronteira do RH

3. A Observação Ativa (O Líder no "Gemba")

4. Ciclo de Revisão: O Método PDCA

### LIDERANÇA É ANTECIPAÇÃO

O líder que domina o Inventário de Riscos "Vivo" deixa de ser um "bombeiro" que apaga incêndios e passa a ser um arquiteto de ambientes produtivos. Gerenciar o risco é, acima de tudo, garantir que a estratégia da empresa não seja interrompida por imprevistos evitáveis.

## 1. Riscos Físicos e Ergonômicos: O Olhar Operacional

O primeiro passo é garantir o básico. O ambiente de trabalho favorece a alta performance?

- **Ergonomia:** Uma cadeira inadequada no escritório ou uma bancada mal posicionada no varejo não gera apenas dor; gera lentidão e, a longo prazo, afastamentos por LER/DORT.
- **Organização:** Ambientes desorganizados são gatilhos para acidentes e erros de processo. A segurança começa com a cultura do 5S.

## 2. Riscos Psicossociais: O Novo Fronteira do RH

Este é o grande diferencial da liderança moderna. A NRI abre espaço para olharmos o que não é visível a olho nu. Como consultora, destaco que o inventário de riscos deve considerar:

- **Carga de Trabalho:** O volume de tarefas está gerando estresse crônico?
- **Clima Organizacional:** Existe abertura para o diálogo ou o medo impera? O medo leva à omissão de erros e riscos.
- **Saúde Mental:** O esgotamento (Burnout) é hoje um dos principais riscos ocupacionais do setor de serviços e grandes corporações.

## 3. A Observação Ativa (O Líder no "Gemba")

Gerir riscos não se faz de trás de uma mesa. O líder estratégico pratica a observação ativa no local onde a operação acontece:

- **Escuta Ativa:** Pergunte à equipe: "O que hoje te impede de fazer o seu trabalho com total segurança e fluidez?". Frequentemente, o colaborador na ponta tem a solução para um risco que o sistema ainda não mapeou.
- **Mapeamento de Desvios:** Trate o "quase-acidente" com a mesma seriedade de um acidente real. Se alguém quase caiu ou quase errou uma operação, há uma falha no processo que precisa ser ajustada no inventário.

## 4. Ciclo de Revisão: O Método PDCA

O Inventário de Riscos deve ser alimentado por um ciclo contínuo:

- 1.P (Plan): Planejar o que será monitorado.
- 2.D (Do): Executar as melhorias propostas.
- 3.C (Check): Checar se o risco foi mitigado.
- 4.A (Act): Agir para padronizar a nova forma segura de trabalhar.



# CHECKLIST DE ATUAÇÃO

A prática do líder  
Safety-First

A teoria e os dados nos dão a direção, mas é a consistência na execução que transforma a cultura de uma empresa. Para um líder estratégico, o gerenciamento de riscos deve ser tão natural quanto checar o relatório de vendas ou o KPI de produtividade.

Abaixo, apresento uma ferramenta de checagem rápida dividida por pilares. O objetivo não é apenas "dar um check", mas gerar reflexão sobre a qualidade da gestão.

## CHECKLIST SEMANAL DE GESTÃO DE RISCOS E PESSOAS

### 1. PILAR: COMPORTAMENTO E EXEMPLO

- Eu dei o exemplo hoje? Usei os EPIs necessários, segui os protocolos e demonstrei que a segurança é inegociável, mesmo sob pressão de prazos?
- Comunicação Assertiva: Nas reuniões de hoje, reservei um momento para falar sobre segurança e bem-estar, ou foquei apenas em números operacionais?

### 2. PILAR: AMBIENTE E PROCESSOS (GRO)

- Ronda Preventiva: Caminhei pelo setor e identifiquei possíveis gargalos físicos (iluminação, fios, ergonomia, obstruções) que podem causar acidentes ou lentidão?
- Ferramentas e Recursos: A equipe possui tudo o que precisa para trabalhar com segurança? Existe alguma ferramenta improvisada ("gambiarra") sendo utilizada?

### 3. PILAR: FATOR HUMANO E PSICOSSOCIAL

- Nível de Fadiga: Notei algum colaborador com sinais de cansaço extremo, desatenção ou irritabilidade acima do comum?
- Escuta Ativa: Algum liderado me trouxe uma sugestão de melhoria ou um relato de "quase-acidente" nos últimos dias? Eu dei o feedback sobre a solução?

### 4. PILAR: COMPLIANCE E TREINAMENTO

- Matriz de Treinamento: Verifiquei se há alguém com integração ou treinamento da NR1 vencendo este mês?
- Capacitação na Prática: Observei se o que foi ensinado no treinamento está sendo aplicado no "chão de fábrica" ou no escritório?

### COMO UTILIZAR ESTE CHECKLIST:

Não faça sozinho:

Envolve os supervisores ou influenciadores do grupo na checagem.

Trate o "Não" como Oportunidade:

Um item não checado é o seu próximo plano de ação.

Frequência é Chave:

No início, faça semanalmente. Com o tempo, a percepção de risco se tornará parte do DNA da equipe.

### Dica da Consultora:

"O líder que não tem tempo para o checklist de segurança, terá que encontrar tempo (e orçamento) para gerenciar o acidente e o afastamento. Escolha a prevenção."




# TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Além da lista de presença



# MENTORIA E COACHING

A Inteligência  
Emocional na Gestão  
de Riscos



Muitas vezes, o líder sabe o que a norma exige, mas sente dificuldade no como fazer a equipe aderir. É aqui que as ferramentas de Mentoria e Coaching Executivo se tornam o braço direito da segurança do trabalho e da estratégia de RH.

## 1. CORAGEM PARA DECIDIR


A NR1 concede ao colaborador o Direito de Recusa em situações de risco grave e iminente. Para o líder, isso exige maturidade e coragem para paralisar uma linha de produção ou uma operação comercial se a segurança estiver em jogo.

**O papel do Coaching:** Desenvolver a segurança psicológica do líder para que ele coloque o valor "Pessoas" acima da urgência momentânea, entendendo que um acidente custa muito mais que uma hora de pausa.

## 2. MUDANÇA DE MINDSET: DO COMANDO PARA O PROTAGONISMO

O modelo antigo de "manda quem pode, obedece quem tem juízo" não funciona para a segurança sustentável.

**A abordagem de Mentoria:** O líder atua como mentor do seu time, compartilhando sua experiência e instigando a equipe a identificar riscos por conta própria. Isso cria o protagonismo, onde o liderado cuida de si e do colega por convicção, não por medo de punição.



Muitas vezes, o líder sabe o que a norma exige, mas sente dificuldade no como fazer a equipe aderir. É aqui que as ferramentas de Mentoria e Coaching Executivo se tornam o braço direito da segurança do trabalho e da estratégia de RH.

### 3. COMUNICAÇÃO ASSERTIVA E GESTÃO DE CONFLITOS

Implementar novas regras de segurança pode gerar resistência em equipes antigas.

**Ferramenta Prática:** O Coaching auxilia o líder a utilizar a Escuta Ativa para entender a dor do liderado ("Este processo ficou mais lento") e negociar soluções que equilibrem proteção e agilidade, sem perder a autoridade.

### 4. O LÍDER COMO ESPELHO (ROLE MODEL)

A mentoria baseia-se no exemplo. Se o líder estratégico prega a NR1, mas ignora pequenos desvios "para ganhar tempo", ele destrói a cultura de segurança.

**O Reflexo:** Através de sessões de mentoria, o líder calibra sua coerência. A liderança de alta performance é aquela que vive os valores que exige da equipe.

### 5. DESENVOLVIMENTO DE SOFT SKILLS NA NR1

A gestão de riscos é 20% técnica e 80% comportamental. Desenvolver competências como atenção plena, inteligência emocional e percepção de contexto é o que evita que o erro humano aconteça em momentos de estresse.

#### VISÃO da Consultora:

"Normas técnicas protegem o processo; a mentoria e o coaching protegem a cultura. Quando unimos os dois, criamos uma blindagem organizacional que reflete diretamente no sucesso do negócio."



# CONCLUSÃO

O Propósito que gera  
valor

Chegamos ao final deste guia, mas este é apenas o início de uma nova forma de enxergar a sua gestão. Como vimos, a NR1 não é um fardo regulatório; ela é o alicerce para uma empresa que deseja crescer com sustentabilidade, segurança e alta performance.

Ao longo de mais de 20 anos de trajetória em Recursos Humanos, atuei em cenários desafiadores no varejo e na indústria, e a conclusão é sempre a mesma: **EMPRESAS QUE CUIDAM DAS SUAS PESSOAS PROSPERAM DE FORMA MAIS RÁPIDA E DURADOURA.**

## O EQUILÍBRIO NECESSÁRIO

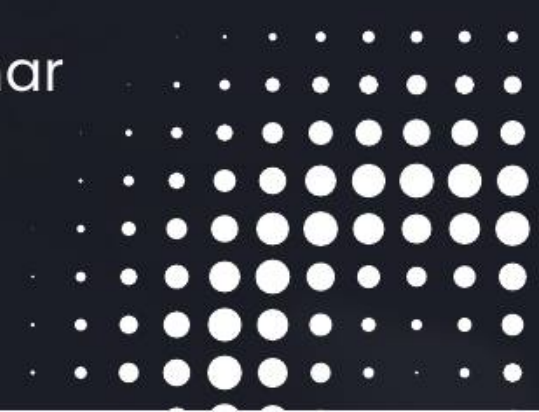
Gerir riscos é um ato de estratégia e, acima de tudo, um ato de respeito. Quando você, como líder, aplica os conceitos de GRO e PGR com o olhar voltado para o desenvolvimento humano, você está construindo uma "blindagem operacional".

Isso significa:

- Menos interrupções e mais produtividade.
- Menos custos tributários e mais lucratividade
- Menos turnover e mais talentos engajados.

## MEU PROPÓSITO: FAZER BEM E FAZER O BEM

Acredito que liderar exige coerência, disciplina e a coragem de decidir. Minha missão como consultora é caminhar ao seu lado para transformar essas normas em cultura viva, trazendo equilíbrio entre a mente estratégica e o centro humano.



## **PRÓXIMOS PASSOS: VAMOS TRANSFORMAR SUA GESTÃO?**

Se você percebeu que sua empresa está apenas "cumprindo tabela" e deseja elevar o nível da sua liderança e dos seus resultados, eu posso te ajudar.

Minha consultoria em Gestão Estratégica de Pessoas oferece:

1. Diagnóstico de Liderança e Clima: Identificando os riscos invisíveis.
2. Treinamentos Customizados: Transformando obrigatoriedade em engajamento.
3. Mentoria para Executivos e Gestores: Desenvolvendo a coragem e a assertividade necessárias para o novo mercado.

**O humano floresce onde existe segurança e propósito. Vamos fazer isso acontecer na sua organização?**



**RENATA FERREIRA**

(11)96032-6767