

checklist operacional

segurança psicológica
para líderes

Este guia prático auxilia você, gestor, a transformar a conformidade legal da nova **NR-1** em uma vantagem competitiva para sua equipe, reduzindo o turnover e elevando a produtividade.

1. Preparação e Mentalidade da Liderança

- **Assumir o Protagonismo:** Entenda que, como líder, você é o "primeiro sensor" dos riscos psicossociais no dia a dia.
- **Alinhamento com o RH:** Solicite ao time de Gente e Cultura os dados de baseline (absenteísmo e turnover) da sua área para identificar gargalos.
- **Transparência Total:** Antes de iniciar qualquer medição, explique ao seu time que o objetivo é a melhoria do ambiente de trabalho e que o anonimato será garantido.
- **Compromisso com o Erro:** Posicione o erro como uma oportunidade de aprendizado, não como motivo para punição ou constrangimento.

2. Diagnóstico Prático no Time (GRO)

- **Observação Ativa:** Identifique riscos psicossociais observando o ritmo de trabalho, a clareza das tarefas, entre outros fatores.
- **Diálogos estruturados:** Organize e implemente sessões de feedback invertido ou fóruns de segurança regulares, cujo foco não é a produtividade, mas sim a identificação de "estressores" das atividades realizadas pela equipe.
- **Pesquisas de Pulso:** Utilize ferramentas digitais rápidas para medir a confiança na liderança e a abertura para pedir ajuda.
- **Mapeamento de Sobrecarga:** Verifique se o volume de demandas impede intervalos de descanso ou gera horas extras excessivas.

3. Gestão de Indicadores da Área

- **Monitoramento de Absenteísmo:** Acompanhe a frequência de faltas e atrasos na sua equipe como um alerta para riscos de saúde mental.
- **Avaliação de Presenteísmo:** o tópico está ligado ao engajamento e entregas das atividades. Avalie se o time está com baixa produtividade e busque entender os motivos, se é um problema pontual ou se há algum ponto estrutural que influencie o comportamento.
- **Retenção de Talentos:** Monitore a taxa de turnover voluntário e analise se os motivos de saída estão ligados à cultura da área ou da empresa.
- **Uso de Benefícios:** Incentive o uso de benefícios de saúde mental e bem-estar como medida preventiva e como forma de demonstrar conformidade com a NR-1.

4. Ritos e Comportamentos Sugeridos

- **Check-in Emocional:** Inicie reuniões de equipe com um espaço breve para que cada um compartilhe como se sente.
- **Rodada de Opiniões:** Em tomadas de decisão, incentive ativamente o debate de ideias sem medo de retaliação.
- **Feedback Humanizado:** Estabeleça uma rotina de conversas individuais focadas em suporte e desenvolvimento, não apenas em cobrança.
- **Priorização de Tarefas:** Apoie o time na classificação de urgências para evitar a sensação de sobrecarga constante.

5. Integração com a NR-1 e Compliance

- **Documentação Prática:** Mantenha registros de reuniões de feedback e treinamentos realizados com o time para subsidiar o PGR da empresa.
- **Ações Preventivas:** Implemente pausas regulares e flexibilidade de horários quando a atividade permitir, conforme orienta o guia da NR-1.
- **Canais de Escuta:** Garanta que todos os colaboradores conheçam e confiem nos canais anônimos, especialmente em casos de denúncias de assédio.

Destaque: "Dados não buscam culpados; eles apontam riscos que impactam a saúde das pessoas e a sustentabilidade dos resultados".