



Guia de

alinhamento estratégico

entre RH e SST.

MapaHDS

Sumário

1. Introdução

Unir forças para cuidar de quem faz o negócio acontecer.

2. O primeiro passo é coletivo

Por que saúde mental precisa ser um compromisso da empresa inteira – e como cada área entra nesse pacto.

3. Integração na prática: mais que cooperação, é corresponsabilidade

Como RH e SST podem atuar juntos com visão sistêmica, objetivos compartilhados e ações complementares.

4. Começa na porta de entrada

O que avaliar na chegada do colaborador: repertórios, histórico, traços de personalidade e fatores de risco.

5. De dados para decisões

Como transformar diagnósticos de personalidade e psicossociais em planos de ação concretos.

6. Reorganizar processos e compromissos

Ajustes de fluxo, redefinição de papéis e cronogramas possíveis para integrar o cuidado ao desempenho.

7. Checklist da Área de RH

Ações práticas e detalhadas para mapear, agir e colaborar de forma estratégica.

8. Checklist da Área de SST

Etapas para identificar riscos, prevenir adoecimentos e integrar a saúde emocional à segurança do trabalho.

9. Resumo prático

5 passos para integrar RH e SST com foco em saúde mental e performance.

10. Conheça a Mapa HDS

Ferramentas e soluções para integrar RH e SST com base em dados e cuidado real com as pessoas.

1. Introdução

Unir forças para cuidar de quem faz o negócio acontecer.

Cuidar da saúde mental dos trabalhadores nunca foi tão urgente e tão estratégico. Em um cenário em que o adoecimento emocional cresce, empresas que desejam manter times engajados, produtivos e sustentáveis precisam ir além de campanhas pontuais. É hora de agir com método, estrutura e responsabilidade compartilhada.

Neste contexto, a integração entre RH e SST deixa de ser uma boa prática e passa a ser uma exigência. Não dá mais para pensar em desenvolvimento de pessoas sem considerar os riscos psicossociais. Nem em segurança do trabalho, sem olhar para o clima emocional.

Esse guia é um passo a passo direto para ajudar as duas áreas a atuarem de forma conjunta, com foco em bem-estar e resultados. Do mapeamento na porta de entrada até o uso inteligente de dados, mostramos como a colaboração prática pode fortalecer as pessoas e o negócio.

Se sua empresa quer sair do discurso e transformar saúde mental em ação, este material é o ponto de partida.



2. O primeiro passo é coletivo

Saúde mental no trabalho não é uma pauta exclusiva do RH, do SST ou da liderança. É um compromisso coletivo, que precisa estar no DNA da empresa, atravessando áreas, processos e decisões.

Cada setor tem um papel nesse pacto:

- A liderança deve assumir uma postura ativa, promovendo uma cultura que valoriza o cuidado com as pessoas;
- O RH é peça-chave no mapeamento de perfis, desenvolvimento de lideranças e construção de ambientes mais humanos;
- O SST atua na prevenção de riscos psicossociais, garantindo que as condições de trabalho favoreçam o equilíbrio emocional.

Quando essas frentes se alinham, a empresa deixa de agir apenas sob demanda (quando já existe um problema) e passa a atuar de forma estratégica e preventiva.

Perguntas práticas para refletir:

- Quais áreas da sua empresa falam (e fazem) sobre saúde mental?
- Existe um posicionamento institucional claro sobre o tema?
- Como as lideranças estão sendo preparadas para lidar com a saúde emocional dos times?

3. Integração na prática: mais que cooperação, é corresponsabilidade

Cooperação entre áreas é importante, mas quando falamos de saúde mental no trabalho, é preciso ir além: é necessário corresponsabilidade.

RH e SST precisam agir com visão sistêmica e alinhamento contínuo. Isso envolve:

Definir objetivos conjuntos, como reduzir afastamentos, aumentar o engajamento ou melhorar a retenção;

Compartilhar dados: avaliações psicossociais, indicadores de clima, histórico de saúde etc.;

Criar fluxos claros de ação: quem faz o quê, em que momento e com quais critérios.

Essa atuação integrada gera consistência nas decisões e evita sobreposição de esforços ou lacunas de cuidado. Por exemplo, um diagnóstico psicossocial que aponta um grupo em risco precisa ser analisado tanto pelo RH (visão relacional e comportamental) quanto pelo SST (visão técnica e ambiental).

Ficam os questionamentos:

- RH e SST se reúnem regularmente para discutir bem-estar?
- Os indicadores de saúde emocional são monitorados em conjunto?
- Há clareza sobre os papéis de cada área nas ações de cuidado?



4. Começa na porta de entrada

A integração entre RH e SST começa no momento da admissão. É nesse momento que é possível realizar um mapeamento completo do trabalhador: não apenas do ponto de vista médi-

co, mas também comportamental e emocional.

O RH pode aplicar testes de personalidade para identificar repertórios, tendências de comportamento, perfil de engajamento, estilo de liderança e forma de lidar com pressão ou mudanças. O SST pode, por sua vez, identificar fatores de risco com base nas condições de trabalho e histórico ocupacional.

Essa combinação permite:

- Planejar acolhimento e desenvolvimento desde o início;
- Ajustar expectativas com base no perfil comportamental;
- Antecipar vulnerabilidades e evitar quadros de adoecimento logo nos primeiros meses.

Além disso, o uso de diagnósticos padronizados (como o Inventário Psicossocial e o Teste de Personalidade) cria uma base confiável para acompanhar a saúde emocional ao longo do tempo.

Para refletir:

- O processo de admissão da sua empresa considera fatores emocionais e comportamentais?
- Como os dados dos testes são utilizados no plano de desenvolvimento do colaborador?
- Existe um canal de escuta ativa e acompanhamento pós-admissão?

5. De dados para decisões

Realizar diagnósticos não é suficiente. O valor real está na capacidade de transformar esses dados em ações consistentes.

A integração entre RH e SST é essencial nesse ponto. A partir dos dados, as áreas podem:

- Identificar grupos ou funções com maior exposição a risco emocional;
- Construir trilhas de desenvolvimento personalizadas;
- Mapear lacunas no ambiente de trabalho que contribuem para o sofrimento psíquico.

Esses dados ainda podem ser utilizados para sensibilizar lideranças, priorizar investimentos em saúde emocional e embasar decisões de mudança organizacional.

O mais importante é garantir um processo: diagnóstico, análise conjunta, plano de ação, monitoramento e ajuste.

Então, é preciso pensar:

- Temos planos de ação definidos com base nos diagnósticos aplicados?
- Como o retorno é feito aos times e lideranças?
- Há um calendário de revisões e reavaliações?

6. Reorganizar processos e compromissos

Para que o cuidado se torne parte da estratégia da empresa, ele precisa estar refletido nos processos. Isso pode envolver:

- Reorganizar fluxos de admissão, acompanhamento e desligamento;
- Criar canais permanentes de escuta e monitoramento;
- Estabelecer indicadores claros de saúde emocional e bem-estar organizacional.

Além disso, RH e SST devem participar juntos das decisões de clima, metas, plano de cargos e salários, liderança e cultura. Essa presença estratégica transforma o cuidado em um pilar da gestão de pessoas e do desempenho.

Resposta:

- Nossos processos dão espaço real para o cuidado com as pessoas?
- Há indicadores que sinalizam bem-estar ou sofrimento nas equipes?
- Como incorporamos a saúde mental nos nossos planos de gestão?



7. Checklist da área de RH

Na admissão e integração

- Aplicar Teste de Personalidade no processo de admissão para mapear repertórios, atitudes, estilo de comunicação e perfil de engajamento.
- Compartilhar com SST os principais achados do teste para avaliar possíveis riscos psicossociais e condições de vulnerabilidade.
- Planejar um onboarding alinhado ao perfil comportamental do trabalhador, considerando histórico emocional e fatores motivacionais.
- Realizar acolhimento estruturado com escuta ativa (individual ou em grupo) nas primeiras semanas.

No mapeamento e acompanhamento

- Coletar e analisar indicadores de clima, engajamento, absenteísmo e rotatividade com foco emocional.

- Monitorar sinais comportamentais recorrentes (queda de desempenho, isolamento, agressividade, etc.) e registrar em sistema.
- Participar da aplicação e da leitura conjunta dos resultados do Inventário Psicossocial com SST.
- Identificar, junto ao SST, grupos e perfis em maior risco emocional ou desajuste com o ambiente.

Na atuação conjunta e projetos

- Criar com o SST projetos de bem-estar (trilhas, ações de escuta, grupos de apoio, campanhas internas etc.).
- Assumir a liderança de planos de desenvolvimento que envolvem aspectos emocionais ou comportamentais.
- Participar de reuniões interáreas com foco em diagnóstico organizacional, bem-estar e segurança emocional.
- Garantir que dados de comportamento e clima sejam considerados nas decisões de liderança, cultura e promoção.

No processo e estrutura

- Incluir critérios de saúde emocional na descrição de cargos e perfis de seleção.
- Manter um cronograma de análises integradas com SST (pelo menos trimestral).
- Redesenhar processos de desligamento com foco em escuta, prevenção e aprendizado organizacional.
- Treinar lideranças para leitura de dados comportamentais e atuação preventiva.

8. Checklist da área de SST

Na admissão e início do vínculo

- Aplicar o Inventário Psicossocial logo após o início do vínculo ou na integração.
- Receber e considerar o perfil de personalidade enviado pelo RH na análise de riscos psicossociais.
- Participar da construção de fluxos de acolhimento emocional para novos colaboradores.
- Verificar a compatibilidade entre o perfil do trabalhador e o tipo de exposição psicossocial no ambiente.

No mapeamento e vigilância

- Identificar e classificar fatores de risco psicossociais (cobrança excessiva, pressão, conflitos etc.).
- Integrar dados de exames periódicos com dados de bem-estar emocional e histórico comportamental.

- Coletar indicadores de saúde emocional: afastamentos por CID emocional, presença de quadros de sofrimento etc.
- Participar da análise conjunta de dados com o RH e registrar casos críticos ou recorrentes.

Na prevenção e projetos interáreas

- Atuar como corresponsável na definição e acompanhamento de ações de prevenção e promoção de saúde emocional.
- Desenvolver junto ao RH planos de ação para áreas sob risco emocional (turnover elevado, alto número de afastamentos etc.).
- Monitorar a efetividade de intervenções realizadas, com base em indicadores e relatos dos envolvidos.
- Participar da criação de campanhas, treinamentos e protocolos de atuação em casos de adoecimento emocional.

Na gestão de processos e fluxos

- Atualizar fluxos de encaminhamento e retorno para casos emocionais (incluindo suporte externo, quando necessário).
- Garantir periodicidade nas análises do inventário psicossocial (revisão semestral, por exemplo).
- Documentar e integrar históricos de saúde emocional nos prontuários ocupacionais, com devidos cuidados éticos.
- Propor ajustes ergonômicos, organizacionais e relacionais com base em diagnósticos integrados.



9. Resumo prático: 5 passos para integrar RH e SST com foco em saúde mental e performance

1. Estabeleça o compromisso institucional

A integração começa com uma decisão clara: saúde mental deve ser tratada como valor estratégico, e não apenas como benefício ou ação isolada. RH, SST e liderança precisam alinhar discurso e prática, assumindo que o cuidado com as pessoas é responsabilidade de todos.

Dica prática: promova uma reunião conjunta entre áreas para definir metas comuns de bem-estar e engajamento.

2. Faça um mapeamento completo desde o início

Ao admitir um colaborador, aplique o Teste de Personalidade para conhecer atitudes, traços e formas de atuação, e o Inventário Psicossocial para entender riscos associados ao ambiente. Unir esses dados ajuda a prever vulnerabilidades e fortalecer fatores de proteção.

Dica prática: crie um formulário-padrão de integração que inclua tanto aspectos comportamentais quanto psicossociais.

3. Crie um canal contínuo de análise conjunta

É essencial que RH e SST compartilhem os dados e tomem decisões em conjunto. Isso inclui avaliar riscos emocionais em grupos, planejar intervenções, e revisar os indicadores ao longo do tempo. Sem essa leitura integrada, os diagnósticos perdem força.

Dica prática: agende reuniões trimestrais para análise de clima, afastamentos e resultados dos instrumentos.

4. Defina papéis e responsabilidades nos projetos de bem-estar

Ações de cuidado só funcionam se houver clareza sobre quem faz o quê. O RH pode liderar projetos de cultura, clima e desenvolvimento. O SST pode monitorar riscos e propor ajustes ambientais. Ambos devem atuar com corresponsabilidade, usando dados como base.

Dica prática: construa um fluxograma conjunto das iniciativas de saúde emocional com responsáveis e prazos.

5. Monitore, ajuste e celebre os avanços

A integração não é um projeto com fim: é um processo contínuo. Use os indicadores de bem-estar e engajamento para monitorar os efeitos das ações, revisar o que for necessário e reconhecer os avanços com transparência. Isso fortalece a cultura e mantém o engajamento vivo.

Dica prática: crie um painel mensal com 3 indicadores-chave (emocional, comportamental e coletivo) para apresentar à liderança.

Agora que você tem o passo a passo, o próximo passo é da sua empresa: comece essa integração e colha os resultados no cuidado e na performance.



10. Conheça a Mapa HDS

A Mapa HDS é especialista em diagnóstico de saúde emocional no ambiente de trabalho. Nossas ferramentas, como o Teste de Personalidade e o Inventário Psicossocial, foram desenvolvidas para integrar RH e SST em um mesmo objetivo: promover saúde mental e impulsionar resultados.

Inventário Psicossocial

Ferramenta que avalia fatores psicossociais como sobrecarga, apoio da liderança, exigências emocionais e segurança psicológica. É 100% online e ajuda a mapear o ambiente de trabalho com base na experiência real dos trabalhadores.

Teste de Personalidade

Avaliação individual que identifica traços de personalidade relevantes para o contexto de trabalho, ajudando a compreender como diferentes perfis reagem às condições do ambiente e facilitando o alinhamento entre pessoa e função.

Diagnóstico Organizacional

É o ponto de partida para entender de forma estruturada a saúde emocional dentro das empresas. Ele avalia a relação entre líderes e seus grupos, identifica riscos e fortalezas do ambiente, mapeia aspectos relacionados à prevenção de acidentes e traduz situações subjetivas de trabalho em indicadores concretos e mensuráveis.

Com base em dados e metodologias validadas, oferecemos uma abordagem completa para mapear riscos, orientar decisões e transformar ambientes. Fale com nosso time e leve essa integração para dentro da sua empresa.



Aponte a sua câmera para esse QRCode
e agende uma conversa com um
especialista da Mapa HDS.

MapaHDS

mapahds.com