

Diagnóstico NR-1 e Passo a Passo para evoluir

Foco: Saúde Mental

1. Canais de Escuta Ativa

Pergunta: A empresa possui canais ativos de escuta para ouvir os colaboradores?

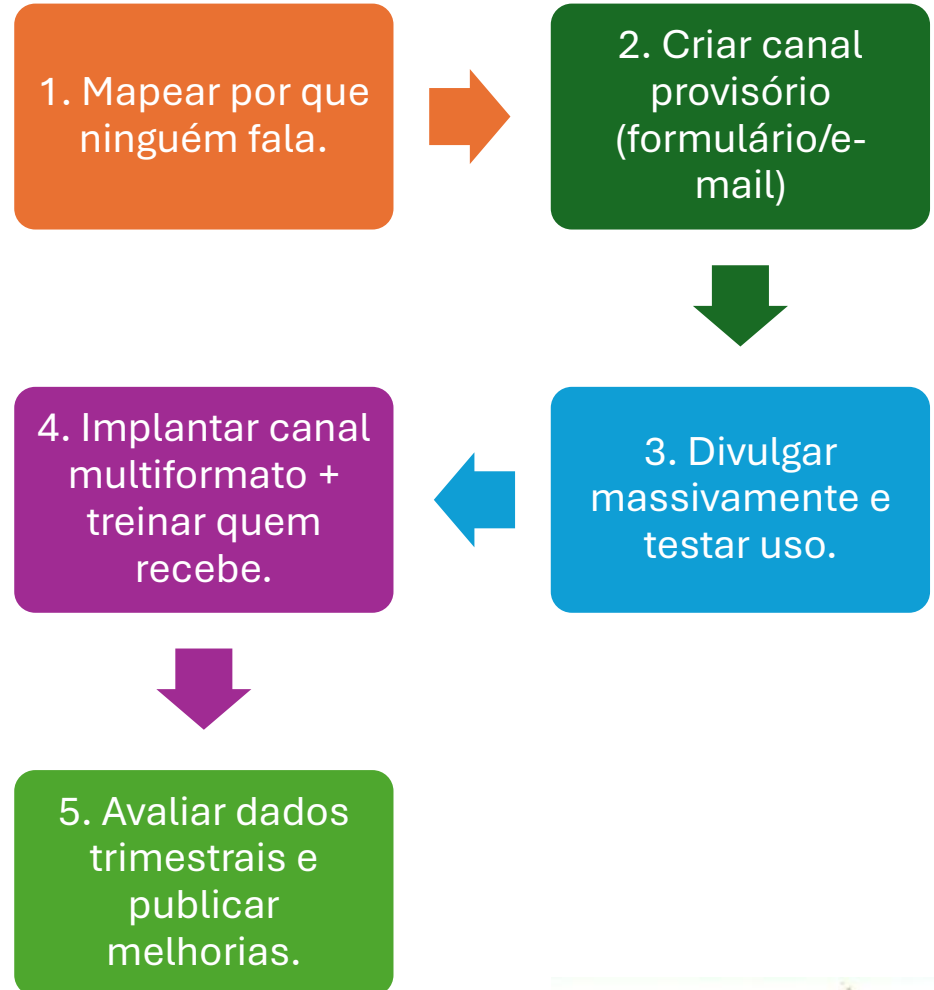
A) Não existem canais formais.

B) Existem, mas são pouco divulgados.

C) Existem e parte da equipe usa.

D) São amplamente divulgados, utilizados e avaliados.

5 Passos para Evoluir:



2. Treinamento de Liderança em Saúde Mental

Pergunta: Os líderes foram treinados para reconhecer sinais de sobrecarga?

A) Nunca.

B) Treinamento pontual.

C) Treinamentos esporádicos.

D) Treinamentos regulares + mentoria.

5 Passos para Evoluir:



3. Monitoramento de Indicadores de Saúde Mental

Pergunta: A empresa monitora regularmente indicadores de saúde mental?

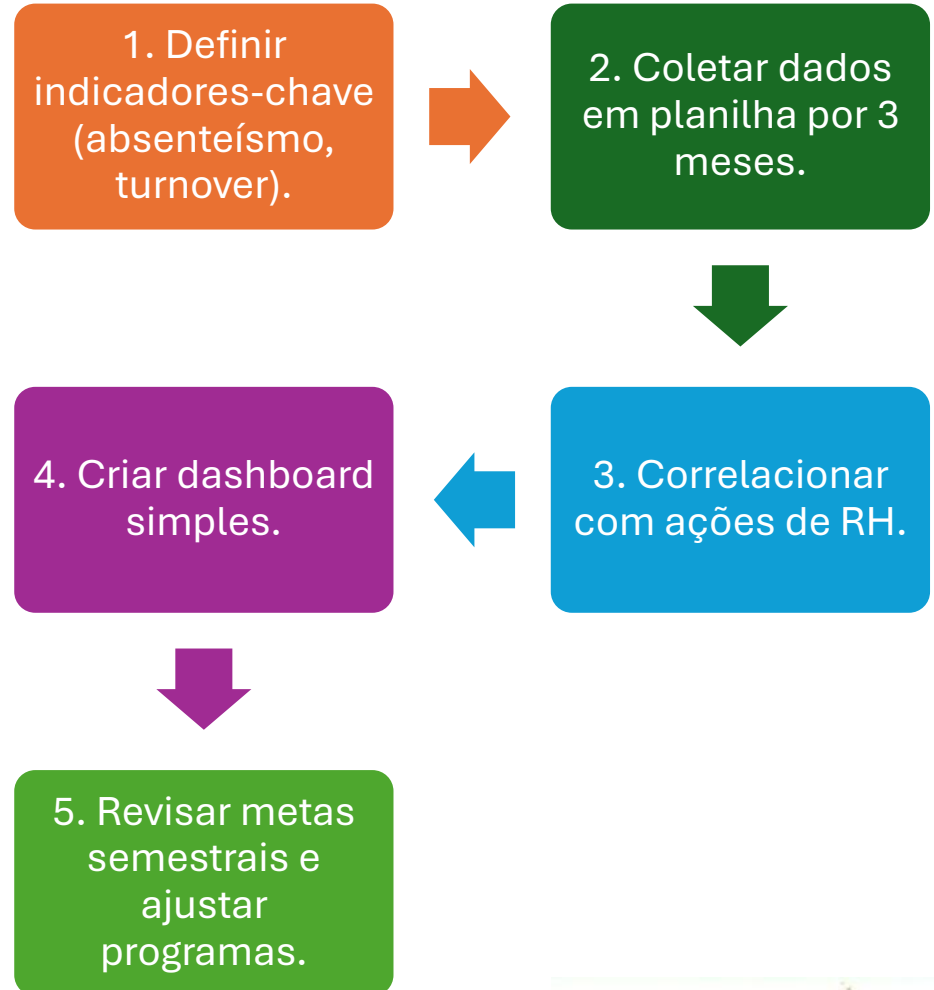
A) Não monitora.

B) Monitoramento informal.

C) Monitora, mas sem ação.

D) Dashboard com metas e revisões.

5 Passos para Evoluir:



4. Metas e Pressão por Resultados

Pergunta: As metas são revisadas para evitar pressão excessiva?

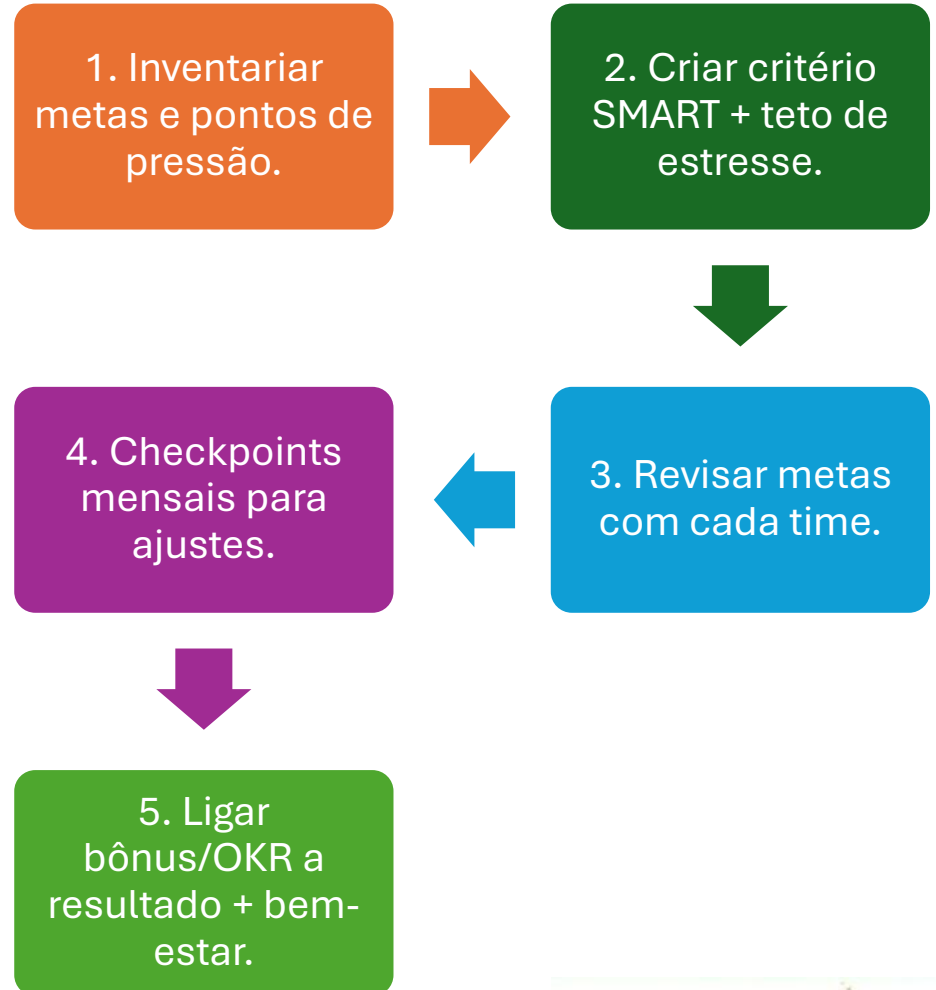
A) Nunca revisadas.

B) Ocasionalmente, sem critério.

C) Revisão anual sem monitorar.

D) Revisão contínua com feedback.

5 Passos para Evoluir:



5. Suporte Psicológico

Pergunta: Existe suporte psicológico acessível aos colaboradores?

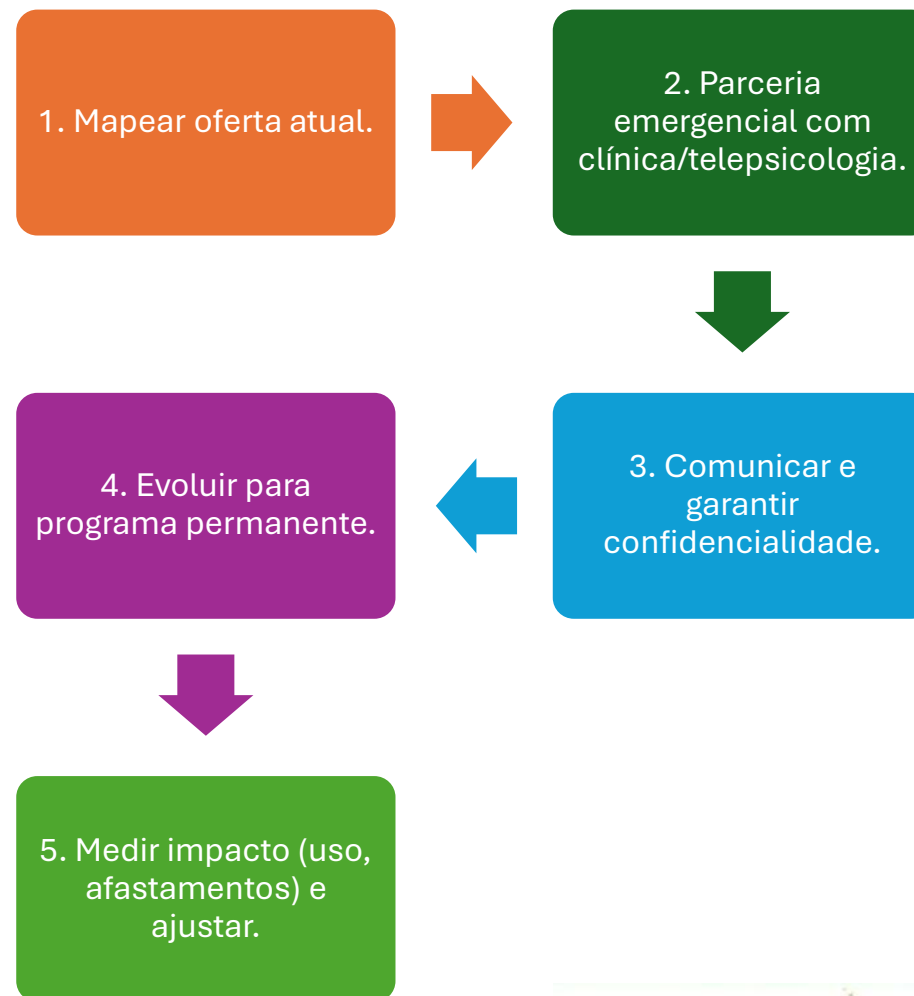
A) Não existe.

B) Apenas sob demanda.

C) Esporádico em crises.

D) Contínuo, proativo e divulgado.

5 Passos para Evoluir:



6. Política Formal de Saúde Mental

Pergunta: Há política formal de saúde mental na empresa?

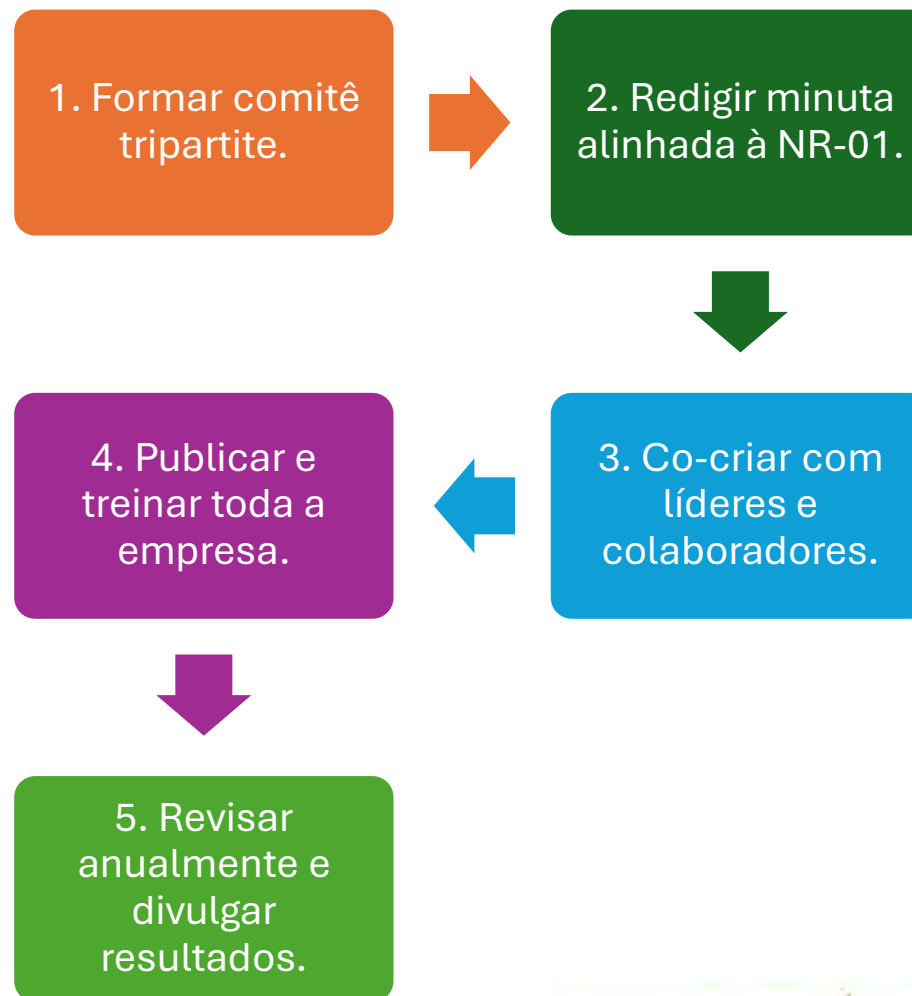
A) Não existe.

B) Em elaboração.

C) Existe, mas pouco aplicada.

D) Implementada, revisada e cobrada.

5 Passos para Evoluir:



7. Integração ao PGR

Pergunta: A saúde mental está integrada ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)?

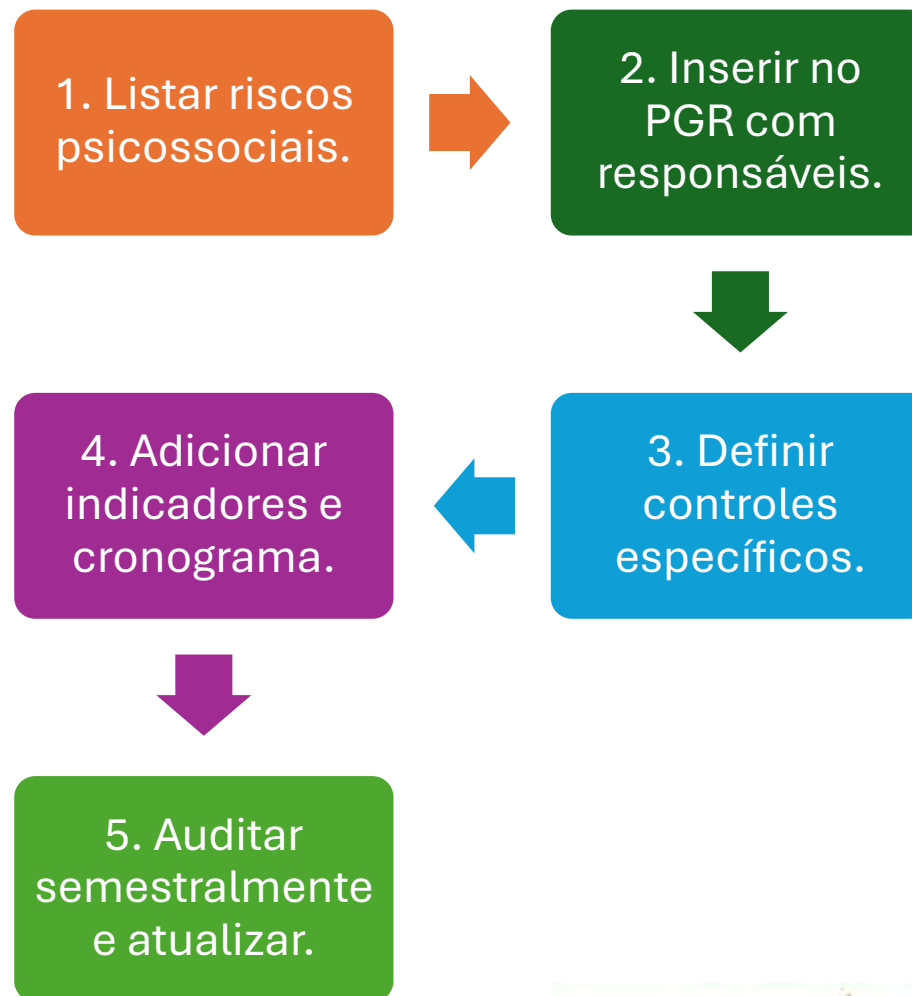
A) Não está.

B) Apenas mencionada.

C) Inserida sem indicadores.

D) Totalmente integrada com metas

5 Passos para Evoluir:



8. Pesquisa de Clima Organizacional

Pergunta: A empresa mede o clima organizacional focando em saúde mental?

A) Não mede.

B) Pesquisa rara e genérica.

C) Mede e toma algumas ações.

D) Mede periodicamente com plano de ação.

5 Passos para Evoluir:



9. Equilíbrio Trabalho-Vida

Pergunta: Existem práticas consolidadas de equilíbrio trabalho-vida?

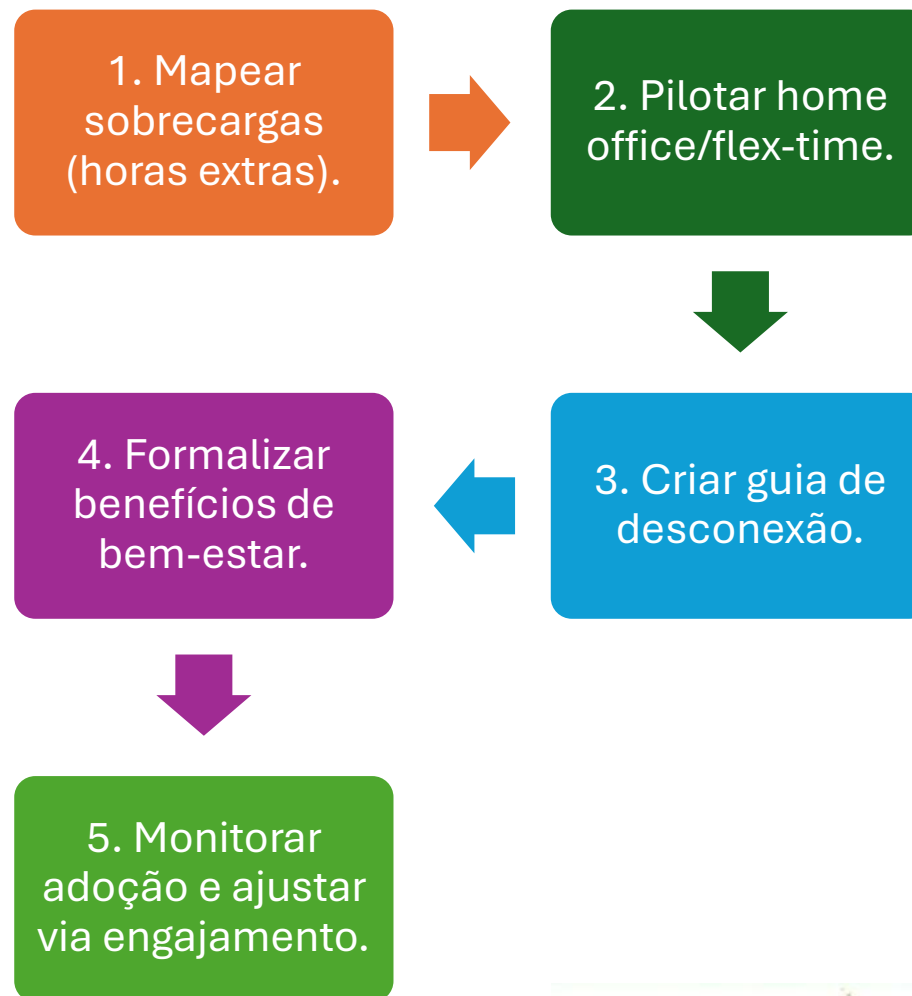
A) Nenhuma iniciativa.

B) Ações pontuais (home office eventual).

C) Políticas formais sem monitoramento.

D) Flexibilidade e bem-estar integrados.

5 Passos para Evoluir:



10. Reconhecimento e Valorização

Pergunta: Há programa contínuo de reconhecimento de colaboradores?

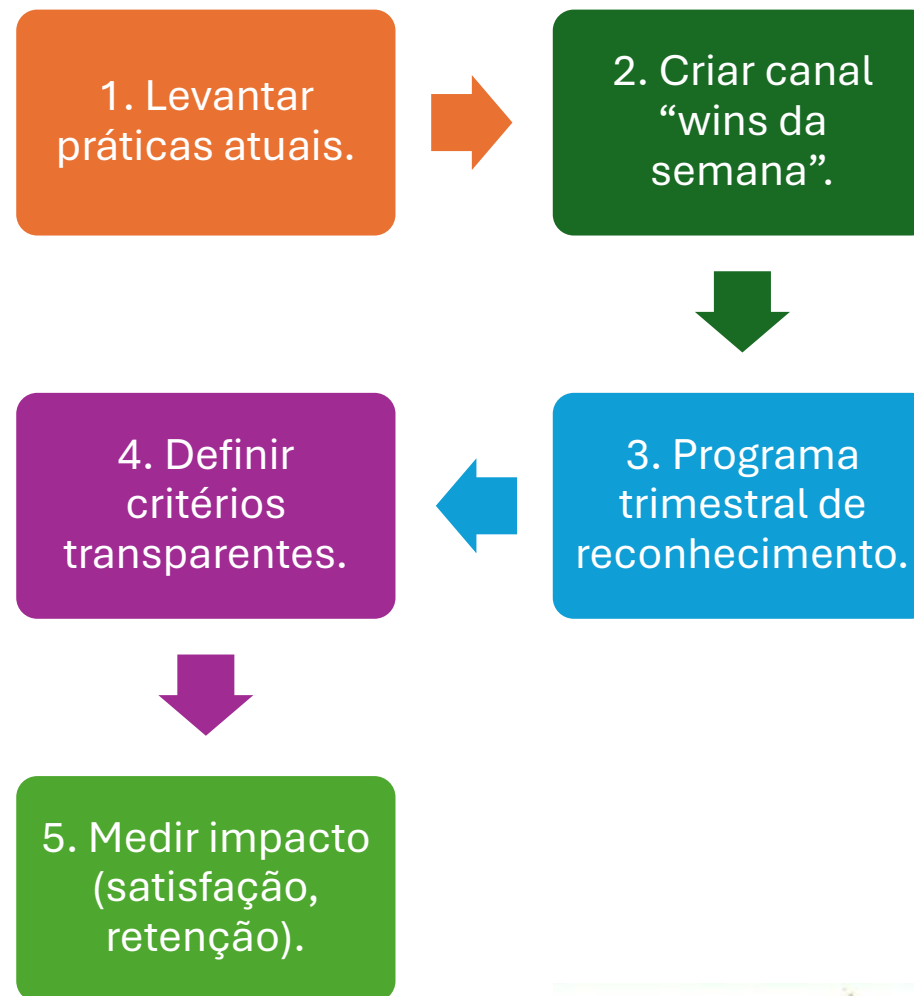
A) Não há.

B) Eventos esporádicos.

C) Reconhecimento trimestral sem transparência.

D) Reconhecimento contínuo com critérios claros.

5 Passos para Evoluir:



11. Comunicação Transparente

Pergunta: A comunicação é bidirecional e prevê feedback seguro?

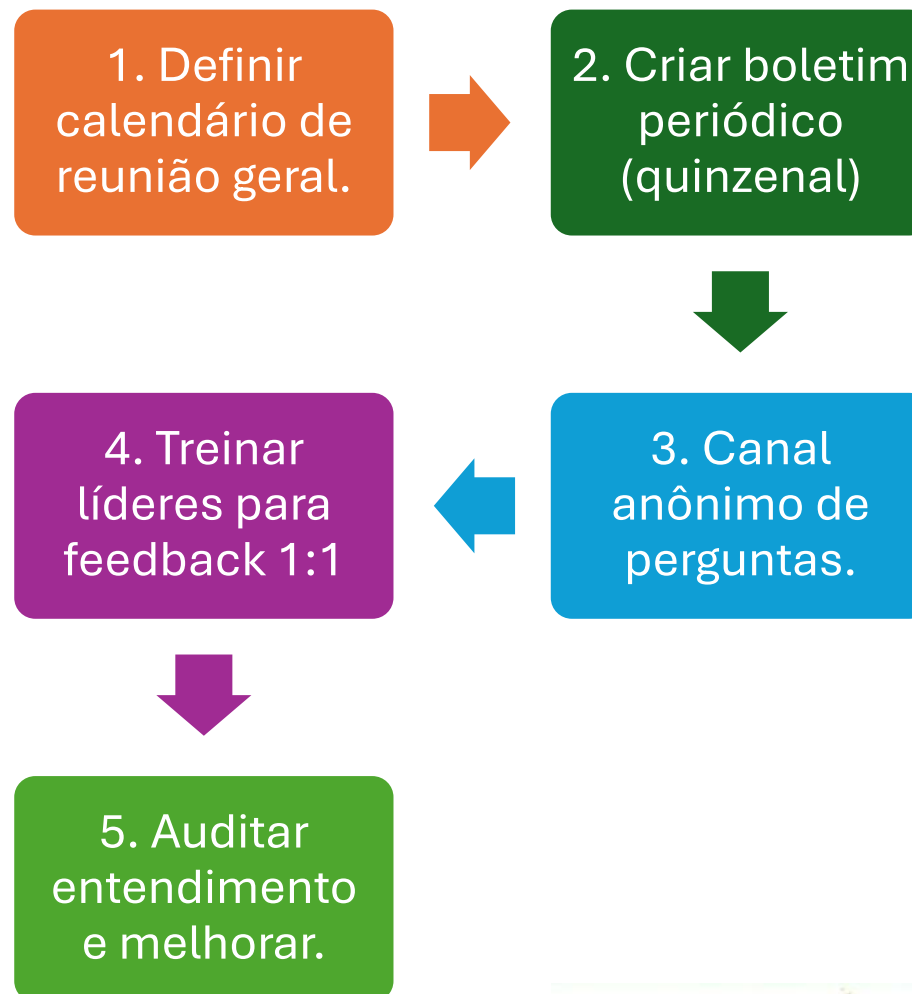
A) Rara e unilateral.

B) Informal, sem periodicidade.

C) Regular, mas sem feedback seguro.

D) Bidirecional com espaço protegido.

5 Passos para Evoluir:



12. Suporte a Gestores

Pergunta: Os gestores recebem apoio contínuo para temas de saúde mental?

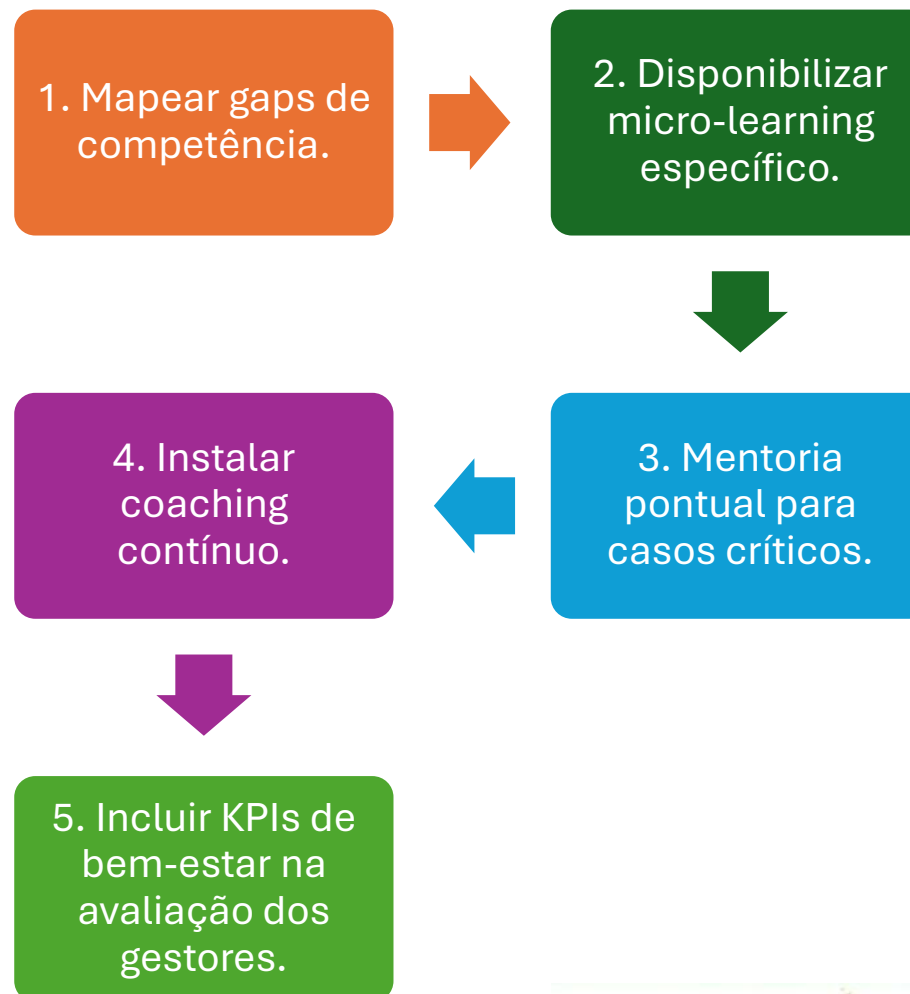
A) Nenhum suporte.

B) Material esporádico.

C) Mentoria ocasional em crises.

D) Programa contínuo de mentoria e supervisão.

5 Passos para Evoluir:



Gabarito de Maturidade

Pontuação	Nível	Descrição
12 – 24	Nível 1 – Alerta Crítico	Praticamente nenhuma ação estruturada. Urgente implementar medidas emergenciais em todas as frentes.
25 – 35	Nível 2 – Iniciativas Pontuais	Algumas ações existem, porém, desconectadas e sem continuidade. Necessário estruturar um plano integrado.
36 – 45	Nível 3 – Estrutura em Construção	Política e processos definidos, mas ainda sem métricas sólidas e cultura plenamente fixa. Avançar na gestão.
46 – 48	Nível 4 – Alta Maturidade	Saúde mental integrada na estratégia da empresa, com processos, métricas e cultura de cuidado consolidados.



Seu Próximo Passo para a Excelência



Use o diagnóstico para traçar sua estratégia



Implemente um plano de ação focado em pessoas e processos, a partir do diagnóstico



Alcance resultados extraordinários e sustentáveis

A liderança transformadora começa com uma escolha consciente

Sobre a autora

- ✓ Mais de 25 anos na área de negócios e RH, com foco em Educação Corporativa e EHS.
- ✓ Idealizadora e responsável técnica do sistema de capacitação, e-learning e-SMS e votação CIPA ONLINE, com o alcance de mais de 200K alunos capacitados e 500K eleitores, com consequente aporte de R\$ 5.4M por empresa investidora (40% do negócio).
- ✓ Conselheira e mentora empresarial
- ✓ Doutoranda e Mestre em Tecnologias aplicadas à Educação, graduada em Engenharia de Produção, com especializações diversas, tais como: ergonomia e engenharia de segurança do trabalho, neurociências, psicanálise, gestão comercial e marketing estratégico.
- ✓ Experiência em treinamentos, palestras, mentoria individual e em grupo, capacitação de equipes e auditorias internas e externas de certificação.
- ✓ Sócia-fundadora do IME – Instituto Metamorfose Empresarial que se dedica à transformação empresarial
- ✓ Criadora da metodologia MBA MIRIM, escola de empreendedorismo para jovens e crianças.

Eu posso te ajudar com a NR-01.



(11) 97371-5113



patricia@institutometamorfose.com.br



@drapatriciarangel



Linkedin.com/in/drapatriciarangel/

www.drapatriciarangel.com.br

www.institutometamorfose.com.br

www.mbamirim.com.br

