

**CONSULTORIA LIFENERGY**

**CULTURA ORGANIZACIONAL COM FOCO EM SAUDE MENTAL**

**× ESG × NR‑1 (FRPS)**

**Orientações aos respondentes**

* Janela de referência: últimos 3 meses.
* Escala Likert 01–05: 01=Discordo totalmente · 02=Discordo · 03=Neutro · 04=Concordo · 05=Concordo totalmente.
* Confidencialidade/LGPD: dados agrupados para fins de diagnóstico (Cultura, ESG e NR‑1/FRPS); sem avaliações individuais.
* Em caso de dúvida, utilize o julgamento mais prudente e use o campo de observações.

**Identificação mínima**

|  |  |
| --- | --- |
| Instituição coletora | Instituto Wedja de Socionomia SS Ltda |
| Empresa |  |
| Setor/Área |  |
| Cargo/Função |  |
| Tempo de empresa (meses) |  |
| Turno |  |
| Tipo de vínculo (CLT/PJ/Terceiro/Estagiário/Aprendiz/Outro) |  |

Marque uma opção por item:

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Item** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| As práticas diárias refletem o que a liderança diz e cobra. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Processos críticos têm donos claros e rotina de revisão. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| A comunicação visual (quadros, murais, campanhas) reforça os valores da empresa. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Reconhecimentos e premiações estão alinhados ao comportamento esperado. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Feedbacks e aprendizados com erros ocorrem sem punição inadequada. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Conflitos são tratados com respeito e foco em solução. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Integridade e respeito orientam decisões, mesmo sob pressão. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Não há tolerância a discriminação, assédio ou retaliação. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Critérios de decisão são transparentes e consistentes. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| A empresa cumpre o que promete a pessoas e clientes. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Acreditamos que segurança e saúde emocional são inegociáveis. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Acreditamos que diversidade melhora resultados. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Há rituais de reconhecimento (semanal/mensal) que celebram comportamentos-chave. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Reuniões de resultado incluem aprendizados (o que manter, o que ajustar). | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Políticas internas são conhecidas e aplicadas (não ficam só no papel). | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Existe canal de denúncia acessível e confiável. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Sistemas suportam o trabalho (não criam retrabalho ou gargalos). | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Indicadores de pessoas e segurança são acompanhados periodicamente. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| A linguagem interna é respeitosa e inclusiva. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Termos e siglas são explicados para evitar exclusão. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Sinto segurança psicológica para expor opiniões e erros. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Consigo equilibrar trabalho e vida pessoal. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Práticas de contratação e promoção são justas e inclusivas. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| A empresa promove ambientes livres de assédio e discriminação. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Tenho acesso a ações de saúde/apoio emocional quando preciso. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Carga de trabalho é ajustada para prevenir sobrecarga crônica. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Recebo treinamentos relevantes ao meu perfil de risco e função. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Tenho oportunidades reais de desenvolvimento profissional. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Sou ouvido(a) nas decisões que afetam meu trabalho. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| A comunicação interna é clara e no tempo certo. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Conheço o Código de Ética e como reportar condutas impróprias. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Sinto confiança nos processos de investigação e resposta a denúncias. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Metas e resultados são divulgados com clareza. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Há prestação de contas sobre planos e ações corretivas. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Riscos relevantes são identificados e acompanhados regularmente. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Controles internos funcionam e são revisados quando necessário. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Inventário de riscos e planos de ação (PGR) estão atualizados e acessíveis. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Mudanças de processo passam por avaliação de risco antes da implantação. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| O canal de denúncia é acessível e protege contra retaliações. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Sinto que denúncias geram ações efetivas. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Tenho meios simples para reportar incidentes/quase-acidentes e perigos. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| No meu posto, riscos são avaliados considerando exposição e severidade x probabilidade. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| A empresa prioriza eliminar/substituir riscos antes de recorrer ao EPI. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Recebo treinamento quando há mudanças de função/processo/equipamentos. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Há inspeções/observações de segurança com frequência adequada. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Sinalização e procedimentos são claros e atualizados. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Sou convidado(a) a participar das discussões de riscos e soluções. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Planos de emergência são conhecidos e incidentes são investigados com ações corretivas. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| No meu ambiente há piadas, constrangimentos ou condutas indesejadas. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Tenho receio de represálias ao reportar assédio ou condutas impróprias. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Conflitos entre áreas/pessoas permanecem sem solução por muito tempo. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Falta respeito nas interações do dia a dia. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Falta de informações atrapalha minha entrega. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Mensagens importantes chegam tarde ou de forma confusa. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Trabalho frequentemente isolado sem suporte adequado. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Em teletrabalho me sinto desconectado(a) da equipe. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| A sobrecarga e prazos incompatíveis são frequentes. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| As expectativas de produtividade são irreais no meu contexto. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |