**Consultoria Lifenergy**

**Cultura Organizacional com foco em Saúde Emocional**

**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 ☐

**Seção 1 — Itens do questionário (Cultura, ESG, NR‑1 e FRPS)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Código** | **Dimensão** | **Subcategoria** | **Item** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| CU01 | Cultura Organizacional | PRÁTICAS | As práticas diárias refletem o que a liderança diz e cobra. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| CU02 | Cultura Organizacional | PRÁTICAS | Processos críticos têm donos claros e rotina de revisão. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| CU03 | Cultura Organizacional | SÍMBOLOS | A comunicação visual (quadros, murais, campanhas) reforça os valores da empresa. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| CU04 | Cultura Organizacional | SÍMBOLOS | Reconhecimentos e premiações estão alinhados ao comportamento esperado. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| CU05 | Cultura Organizacional | HÁBITOS & COMPORTAMENTOS | Feedbacks e aprendizados com erros ocorrem sem punição inadequada. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| CU06 | Cultura Organizacional | HÁBITOS & COMPORTAMENTOS | Conflitos são tratados com respeito e foco em solução. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| CU07 | Cultura Organizacional | VALORES ÉTICOS & MORAIS | Integridade e respeito orientam decisões, mesmo sob pressão. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| CU08 | Cultura Organizacional | VALORES ÉTICOS & MORAIS | Não há tolerância a discriminação, assédio ou retaliação. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| CU09 | Cultura Organizacional | PRINCÍPIOS | Critérios de decisão são transparentes e consistentes. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| CU10 | Cultura Organizacional | PRINCÍPIOS | A empresa cumpre o que promete a pessoas e clientes. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| CU11 | Cultura Organizacional | CRENÇAS | Acreditamos que segurança e saúde emocional são inegociáveis. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| CU12 | Cultura Organizacional | CRENÇAS | Acreditamos que diversidade melhora resultados. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| CU13 | Cultura Organizacional | CERIMÔNIAS | Há rituais de reconhecimento (semanal/mensal) que celebram comportamentos-chave. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| CU14 | Cultura Organizacional | CERIMÔNIAS | Reuniões de resultado incluem aprendizados (o que manter, o que ajustar). | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| CU15 | Cultura Organizacional | POLÍTICAS | Políticas internas são conhecidas e aplicadas (não ficam só no papel). | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| CU16 | Cultura Organizacional | POLÍTICAS | Existe canal de denúncia acessível e confiável. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| CU17 | Cultura Organizacional | SISTEMAS | Sistemas suportam o trabalho (não criam retrabalho ou gargalos). | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| CU18 | Cultura Organizacional | SISTEMAS | Indicadores de pessoas e segurança são acompanhados periodicamente. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| CU19 | Cultura Organizacional | JARGÃO/LINGUAGEM | A linguagem interna é respeitosa e inclusiva. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| CU20 | Cultura Organizacional | JARGÃO/LINGUAGEM | Termos e siglas são explicados para evitar exclusão. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| CU21 | Cultura Organizacional | CLIMA ORGANIZACIONAL | Sinto segurança psicológica para expor opiniões e erros. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| CU22 | Cultura Organizacional | CLIMA ORGANIZACIONAL | Consigo equilibrar trabalho e vida pessoal. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| ESGS01 | ESG — Pilar Social | Diversidade & Inclusão | Práticas de contratação e promoção são justas e inclusivas. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| ESGS02 | ESG — Pilar Social | Diversidade & Inclusão | A empresa promove ambientes livres de assédio e discriminação. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| ESGS03 | ESG — Pilar Social | Saúde & Bem-estar | Tenho acesso a ações de saúde/apoio emocional quando preciso. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| ESGS04 | ESG — Pilar Social | Saúde & Bem-estar | Carga de trabalho é ajustada para prevenir sobrecarga crônica. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| ESGS05 | ESG — Pilar Social | Desenvolvimento & Capacitação | Recebo treinamentos relevantes ao meu perfil de risco e função. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| ESGS06 | ESG — Pilar Social | Desenvolvimento & Capacitação | Tenho oportunidades reais de desenvolvimento profissional. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| ESGS07 | ESG — Pilar Social | Diálogo & Participação | Sou ouvido(a) nas decisões que afetam meu trabalho. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| ESGS08 | ESG — Pilar Social | Diálogo & Participação | A comunicação interna é clara e no tempo certo. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| ESGG01 | ESG — Governança | Ética & Compliance | Conheço o Código de Ética e como reportar condutas impróprias. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| ESGG02 | ESG — Governança | Ética & Compliance | Sinto confiança nos processos de investigação e resposta a denúncias. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| ESGG03 | ESG — Governança | Transparência & Accountability | Metas e resultados são divulgados com clareza. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| ESGG04 | ESG — Governança | Transparência & Accountability | Há prestação de contas sobre planos e ações corretivas. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| ESGG05 | ESG — Governança | Gestão de Riscos & Controles | Riscos relevantes são identificados e acompanhados regularmente. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| ESGG06 | ESG — Governança | Gestão de Riscos & Controles | Controles internos funcionam e são revisados quando necessário. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| ESGG07 | ESG — Governança | Documentação PGR/Planos | Inventário de riscos e planos de ação (PGR) estão atualizados e acessíveis. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| ESGG08 | ESG — Governança | Documentação PGR/Planos | Mudanças de processo passam por avaliação de risco antes da implantação. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| ESGG09 | ESG — Governança | Canais de Denúncia | O canal de denúncia é acessível e protege contra retaliações. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| ESGG10 | ESG — Governança | Canais de Denúncia | Sinto que denúncias geram ações efetivas. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| NR101 | NR-1 — GRO/PGR | Identificação de perigos | Tenho meios simples para reportar incidentes/quase-acidentes e perigos. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| NR102 | NR-1 — GRO/PGR | Avaliação de riscos | No meu posto, riscos são avaliados considerando exposição e severidade x probabilidade. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| NR103 | NR-1 — GRO/PGR | Hierarquia de controles | A empresa prioriza eliminar/substituir riscos antes de recorrer ao EPI. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| NR104 | NR-1 — GRO/PGR | Treinamentos & Mudanças | Recebo treinamento quando há mudanças de função/processo/equipamentos. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| NR105 | NR-1 — GRO/PGR | Inspeções & Observações | Há inspeções/observações de segurança com frequência adequada. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| NR106 | NR-1 — GRO/PGR | Comunicação de riscos | Sinalização e procedimentos são claros e atualizados. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| NR107 | NR-1 — GRO/PGR | Participação dos trabalhadores | Sou convidado(a) a participar das discussões de riscos e soluções. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| NR108 | NR-1 — GRO/PGR | Emergências & Investigação | Planos de emergência são conhecidos e incidentes são investigados com ações corretivas. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| FRPS01 | Fatores de Risco Psicossocial (FRPS) | Assédio | No meu ambiente há piadas, constrangimentos ou condutas indesejadas. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| FRPS02 | Fatores de Risco Psicossocial (FRPS) | Assédio | Tenho receio de represálias ao reportar assédio ou condutas impróprias. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| FRPS03 | Fatores de Risco Psicossocial (FRPS) | Relacionamentos | Conflitos entre áreas/pessoas permanecem sem solução por muito tempo. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| FRPS04 | Fatores de Risco Psicossocial (FRPS) | Relacionamentos | Falta respeito nas interações do dia a dia. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| FRPS05 | Fatores de Risco Psicossocial (FRPS) | Comunicação Difícil | Falta de informações atrapalha minha entrega. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| FRPS06 | Fatores de Risco Psicossocial (FRPS) | Comunicação Difícil | Mensagens importantes chegam tarde ou de forma confusa. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| FRPS07 | Fatores de Risco Psicossocial (FRPS) | Remoto/Isolado | Trabalho frequentemente isolado sem suporte adequado. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| FRPS08 | Fatores de Risco Psicossocial (FRPS) | Remoto/Isolado | Em teletrabalho me sinto desconectado(a) da equipe. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| FRPS09 | Fatores de Risco Psicossocial (FRPS) | Excesso de Demandas | A sobrecarga e prazos incompatíveis são frequentes. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| FRPS10 | Fatores de Risco Psicossocial (FRPS) | Excesso de Demandas | As expectativas de produtividade são irreais no meu contexto. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

**Observações (opcional):**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Métrica de correção (para uso do time técnico)**

1) FRPS (itens negativos) entram invertidos: pontuação = 6 − resposta. Índice de Proteção FRPS = média após inversão.

2) Subescores (médias na escala 1–5):

* • Cultura (CULTURA) — média de todos os itens de cultura (práticas, símbolos, hábitos, valores éticos e morais, princípios, crenças, cerimônias, políticas, sistemas, jargão, clima).
* • ESG\_S (Social) e ESG\_G (Governança) — médias por eixo; ESG\_Total = média(ESG\_S, ESG\_G).
* • NR‑1 (GRO/PGR) — média dos itens de identificação, avaliação, controles, treinamento, inspeções, comunicação, participação, emergências.

3) Score Global: 0,40·Cultura + 0,25·ESG\_Total + 0,35·NR‑1 (resultado em 1–5).

4) Interpretação: 4,20–5,00 = Excelente · 3,60–4,19 = Bom · 2,80–3,59 = Atenção · <2,80 = Crítico.