



Relatório Express

# Culture Compass

Instrumento de avaliação: Cultura Organizacional

EXEMPLO

PREPARADO PARA

**Maria Exemplo**

Diretora de Operações · Empresa Exemplo S.A.

Data: 13/10/2026 · Pedido: EXEMPLO

## Antes de ler

**Este é um relatório de exemplo, criado com respostas e dados fictícios para mostrar o formato e o conteúdo da entrega.**

Os índices, estágios, perfis, comparações e recomendações não descrevem nenhuma pessoa ou empresa real e não devem ser usados para decisões.

O relatório oficial é gerado com as respostas de quem compra a avaliação, sem marca d'água, e é enviado para o e-mail informado no pedido.

Conheça os produtos em [www.ideavus.com.br/loja](http://www.ideavus.com.br/loja)

EXEMPLO

## Resumo

O essencial deste relatório em uma página.

ÍNDICE

54

ESTÁGIO

Emergente

PERFIL

Alinhada,  
silenciosa

mas

### Três forças

Missão e Direção

88

Liderança e Coerência

71

Adaptabilidade e Foco no Cliente

50

### Três prioridades

Envolvimento e Empoderamento

21

Consistência e Integração

46

Confiança, Comunicação e Segurança  
Psicológica

50

PRIMEIRA AÇÃO, AINDA ESTA SEMANA

**Delegue uma decisão que hoje passa por você sem necessidade.**

## Seu resultado

O índice vai de 0 a 100 e resume sua leitura sobre os seis pilares do instrumento de avaliação. O estágio indica em que ponto do caminho de maturidade a organização se encontra hoje.

# 54

de 100

ESTÁGIO

## Emergente

Elementos culturais favoráveis e limitantes convivem; cultura em transição.

### Os seis estágios



### O que este estágio pede agora

- Clarificar direção e prioridades.
- Trabalhar a coerência da liderança.
- Abrir canais de voz e dar retorno as sugestões.

## Os seis pilares

Cada barra mostra o resultado do pilar de 0 a 100. A cor indica onde concentrar a atenção.

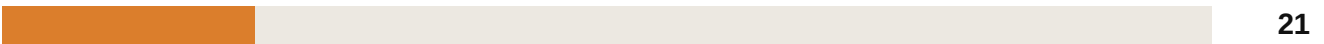
### Missão e Direção

Ponto forte



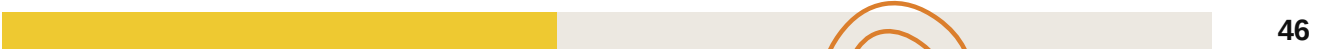
### Envolvimento e Empoderamento

Atenção prioritária



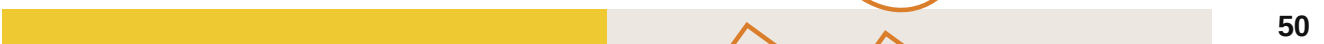
### Consistência e Integração

Em desenvolvimento



### Adaptabilidade e Foco no Cliente

Em desenvolvimento



### Liderança e Coerência

Em desenvolvimento



### Confiança, Comunicação e Segurança Psicológica

Em desenvolvimento



PONTO MAIS FORTE

**Missão e Direção · 88**

PONTO QUE PEDE MAIS ATENÇÃO

**Envolvimento e Empoderamento · 21**

## O perfil da organização

A combinação dos pilares forma um padrão de funcionamento da organização, na sua leitura. Ele descreve como ela tende a agir hoje, e pode mudar.

### Alinhada, mas silenciosa

A organização tem rumo claro e regras compartilhadas. Isso gera previsibilidade e execução organizada. As pessoas cumprem, mas pouco opinam, e os problemas aparecem tarde.

#### Recomendação central

**Abrir canais seguros para que as equipes questionem e proponham dentro do rumo definido.**

#### O que formou este perfil

##### PILARES QUE PUXAM

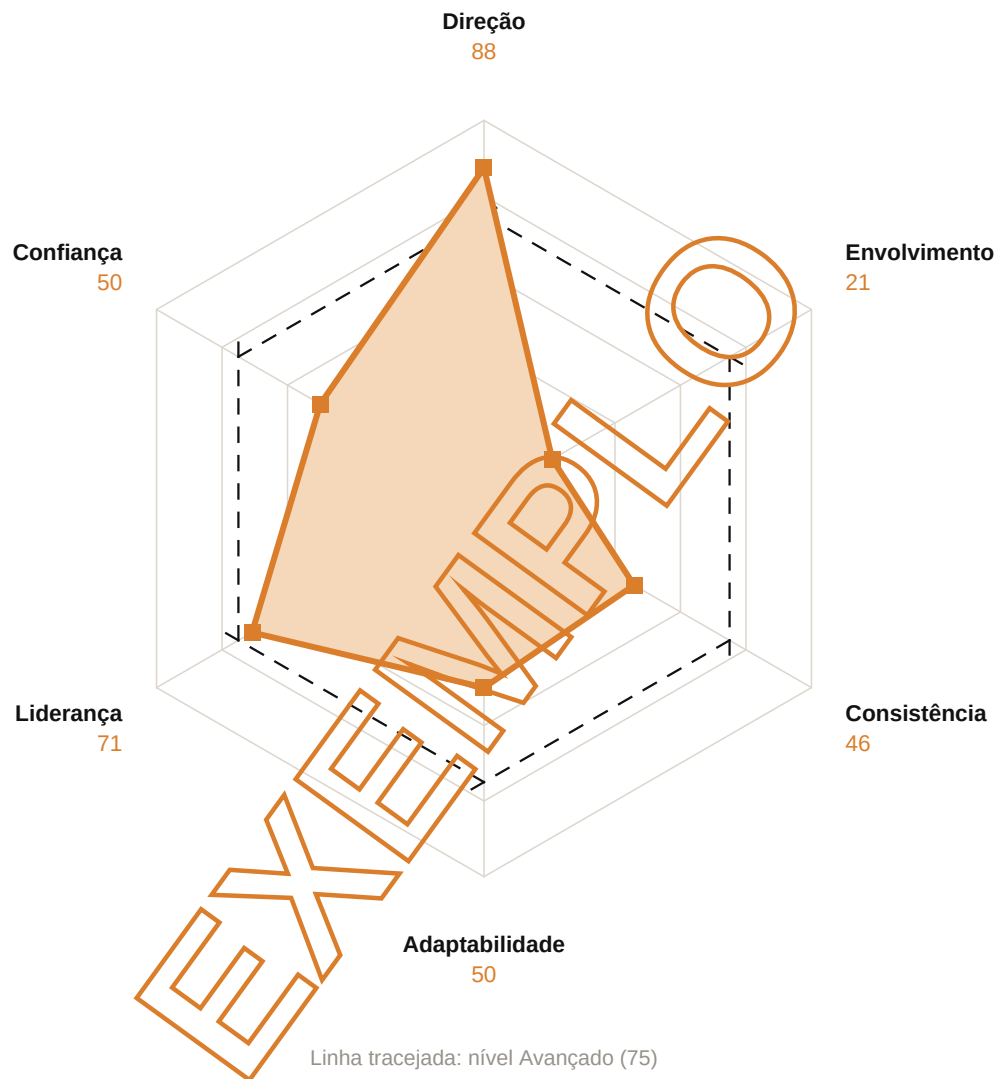
|                           |                        |    |
|---------------------------|------------------------|----|
| Missão e Direção          | <div><div></div></div> | 88 |
| Consistência e Integração | <div><div></div></div> | 46 |

##### PILARES QUE SEGURAM

|                                                |                        |    |
|------------------------------------------------|------------------------|----|
| Envolvimento e Empoderamento                   | <div><div></div></div> | 21 |
| Confiança, Comunicação e Segurança Psicológica | <div><div></div></div> | 50 |

## Seu perfil em radar

O desenho mostra o formato do perfil da organização na sua leitura. Pontas e recuos indicam onde ela se apoia e onde há espaço para crescer.

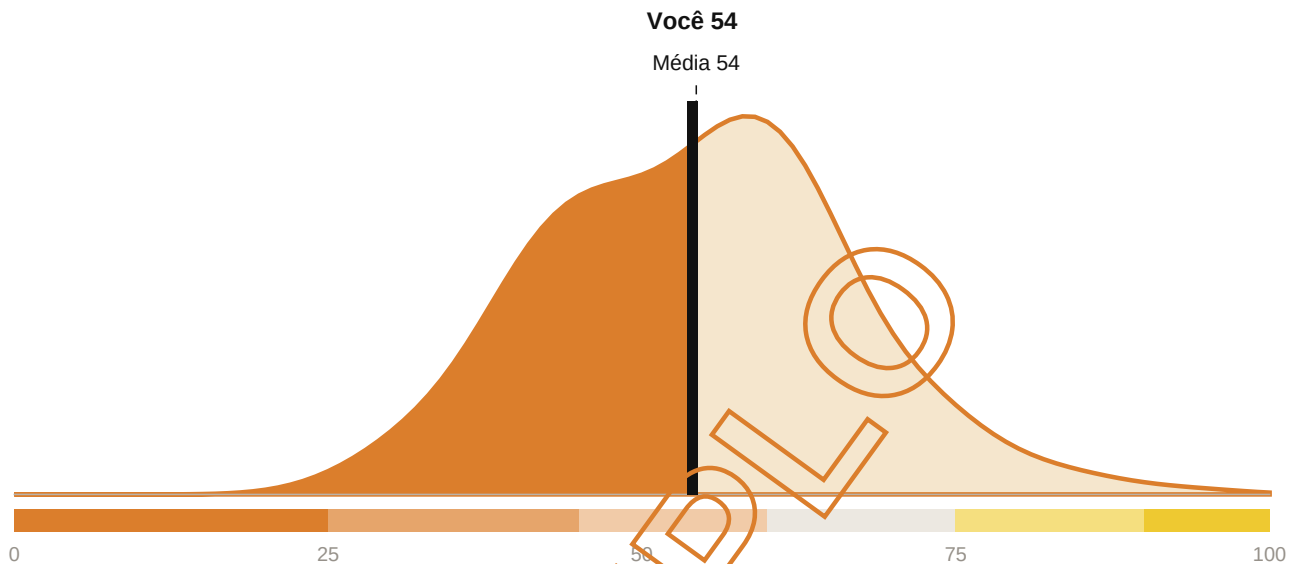


### Equilíbrio do perfil

Distância entre o pilar mais alto e o mais baixo: 67 pontos. Perfil com contrastes fortes: um ou dois pilares estão bem abaixo dos demais e tendem a limitar o resultado dos outros. Comece por eles.

## Como você se compara

A curva mostra como se distribuem os índices de quem já respondeu a este instrumento. O marcador indica a sua posição.



### Seu índice está acima de 46% dos respondentes.

Base de comparação: 240 respondentes. Exemplo com base fictícia, apenas para demonstração.

### Seus pilares em relação à média



A comparação mostra posição relativa, não qualidade absoluta. Bases de comparação mudam com o tempo e com o perfil de quem responde.

## Mapa de calor das suas respostas

Cada quadrado é uma afirmação, organizada por pilar. As cores vão do laranja (discordo) ao dourado (concordo) e mostram onde o resultado de cada pilar se concentra.



## Afirmações em destaque

As afirmações com as respostas mais altas e mais baixas. Elas ajudam a transformar o índice em exemplos concretos do dia a dia.

### Onde a organização está mais firme

- 5** As prioridades da empresa não mudam sem explicação.  
Missão e Direção
- 5** Existe acordo entre as pessoas sobre as metas a atingir.  
Missão e Direção
- 5** O progresso em relação às metas é acompanhado e comunicado.  
Missão e Direção
- 4** As pessoas entendem por que o trabalho da empresa é importante.  
Missão e Direção
- 4** A visão é compreendida em todos os níveis hierárquicos.  
Missão e Direção

### Onde a organização mais precisa avançar

- 1** As conquistas coletivas são celebradas.  
Envolvimento e Empoderamento
- 1** Recomendaria a empresa como um bom lugar para trabalhar.  
Envolvimento e Empoderamento
- 2** As decisões são tomadas perto de onde o trabalho acontece.  
Envolvimento e Empoderamento
- 2** Existem canais para as pessoas participarem das melhorias.  
Envolvimento e Empoderamento
- 2** As pessoas recebem retorno sobre as sugestões que fazem.  
Envolvimento e Empoderamento

# Leitura por pilar

## Missão e Direção

88

Ponto forte

### O que este resultado costuma indicar

As pessoas entendem a direção, concordam com as metas e acompanham o progresso. O risco é a direção ficar rígida demais e a empresa demorar a corrigir o rumo quando o contexto muda.

### Ações recomendadas para os próximos 90 dias

1. Revisar as metas a cada semestre com dados de mercado e clientes, ajustando o que perdeu sentido.
2. Ouvir equipes da linha de frente antes de definir novas metas, para testar se são realistas.
3. Evitar acumular metas novas sem retirar antigas, mantendo a lista curta.

## Envolvimento e Empoderamento

21

Atenção prioritária

### O que este resultado costuma indicar

As decisões ficam concentradas no topo e as pessoas executam sem participar. Sugestões não recebem resposta e o investimento em desenvolvimento é mínimo, o que reduz o vínculo com a empresa.

### Ações recomendadas para os próximos 90 dias

1. Responder por escrito a todas as sugestões recebidas em até quinze dias, informando o que será feito.
2. Definir com cada gestor duas decisões do dia a dia que passam a ser tomadas pela própria equipe.
3. Garantir que cada pessoa tenha ao menos uma ação de desenvolvimento combinada com seu gestor no trimestre.

## Consistência e Integração

46

Em desenvolvimento

### O que este resultado costuma indicar

Os valores são conhecidos, mas aplicados de forma desigual. As áreas cooperam quando há boa relação pessoal entre gestores e travam quando não há.

### Ações recomendadas para os próximos 90 dias

1. Criar uma reunião quinzenal entre as áreas que mais dependem umas das outras, com pauta de problemas comuns.
2. Combinar uma regra simples para resolver divergências entre áreas, com prazo e instância de decisão.
3. Usar os valores como critério explícito em decisões difíceis e comunicar isso às equipes.

## Adaptabilidade e Foco no Cliente

50

Em desenvolvimento

### O que este resultado costuma indicar

A empresa reage às mudanças, mas com atraso, e o conhecimento sobre clientes fica concentrado em poucas áreas. Há alguma tolerância a riscos, desde que pequenos e já testados por outros.

### Ações recomendadas para os próximos 90 dias

1. Compartilhar mensalmente com todas as áreas um resumo de reclamações, elogios e pedidos de clientes.
2. Incluir uma análise de concorrentes nas decisões de preço, produto ou investimento acima de um valor definido.
3. Aprovar um ou dois testes pequenos por trimestre com prazo e critério de sucesso definidos.

## Liderança e Coerência

71

Em desenvolvimento

### O que este resultado costuma indicar

A maior parte dos líderes é coerente, mas há exceções conhecidas que não são tratadas. A visão é comunicada, mas nem sempre conectada ao trabalho de cada equipe.

### Ações recomendadas para os próximos 90 dias

1. Incluir na avaliação dos líderes a coerência entre discurso e prática, ouvindo suas equipes.
2. Tratar de forma explícita e consistente os casos de líderes que desrespeitam os valores, independentemente do resultado.
3. Pedir a cada gestor que explique à sua equipe como o trabalho dela contribui para a visão.

## Confiança, Comunicação e Segurança Psicológica

50

Em desenvolvimento

### O que este resultado costuma indicar

Existe confiança em parte da liderança, mas as pessoas escolhem com cuidado o que dizem e a quem. A informação circula bem em algumas áreas e mal em outras, e o conhecimento fica retido.

### Ações recomendadas para os próximos 90 dias

1. Treinar os gestores para reagir a más notícias com perguntas, sem buscar culpados na hora.
2. Definir quais informações cada equipe precisa receber e com que frequência, e cumprir esse combinado.
3. Criar momentos curtos e regulares de troca de conhecimento entre colegas, como apresentações de quinze minutos.

## O que o seu conjunto de resultados indica

Mais do que cada pilar isolado, a combinação entre eles diz muito sobre o que fazer primeiro.

### Forças para usar a seu favor

Seus pilares mais altos são Missão e Direção e Liderança e Coerência. Use essas forças como alavanca: elas são o caminho mais curto para melhorar os pilares mais baixos.

### O que pode estar segurando o resto

Envolvimento e Empoderamento é o pilar com menor resultado. Quando um pilar fica muito abaixo dos outros, ele costuma limitar o efeito de tudo o que já funciona bem.

### Combinação que merece atenção

A maior distância está entre Missão e Direção (88) e Envolvimento e Empoderamento (21). Use o primeiro para apoiar o desenvolvimento do segundo nas próximas semanas.

### Consistência das respostas

Suas respostas variam pouco dentro de cada pilar. O resultado de cada pilar é uma boa síntese do que você marcou.

EXEMPLO

## Do estágio atual ao próximo

Para os dois pilares com menor resultado, como costuma ser o dia a dia no nível atual e como passa a ser no próximo nível.

### Envolvimento e Empoderamento · 21

#### HOJE

- Quase todas as decisões sobem para a chefia.
- As pessoas esperam ordens para agir.
- Sugestões raramente são pedidas.

#### NO PRÓXIMO NÍVEL

- Há autonomia em tarefas de rotina.
- A equipe é consultada em algumas decisões.
- A iniciativa depende do estilo de cada gestor.

### Consistência e Integração · 46

#### HOJE

- Há padrões comuns, aplicados de forma desigual.
- Os valores são conhecidos, mas pouco usados para decidir.
- A coordenação entre áreas funciona com esforço.

#### NO PRÓXIMO NÍVEL

- As áreas seguem acordos comuns de trabalho.
- Valores servem de critério em decisões difíceis.
- Conflitos entre áreas são resolvidos com rapidez.

## Sua primeira semana

Pequenas ações para começar já, ligadas ao pilar que mais pede atenção. Cada uma leva menos de uma hora.

### Envolvimento e Empoderamento

|                 |                                                                         |                                   |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| DIA<br><b>1</b> | Delegue uma decisão que hoje passa por você sem necessidade.            | <input type="checkbox"/><br>Feito |
| DIA<br><b>2</b> | Pergunte à equipe como resolveria um problema antes de dar sua opinião. | <input type="checkbox"/><br>Feito |
| DIA<br><b>3</b> | Convide alguém da linha de frente para a próxima reunião de decisão.    | <input type="checkbox"/><br>Feito |
| DIA<br><b>4</b> | Defina com uma pessoa até onde ela pode decidir sem consultar.          | <input type="checkbox"/><br>Feito |
| DIA<br><b>5</b> | Reconheça em público uma iniciativa tomada sem que ninguém pedisse.     | <input type="checkbox"/><br>Feito |

## Plano de 90 dias

Um plano em três ondas, começando pelos pilares com menor resultado. Preencha responsável e prazo e revise o andamento a cada 30 dias.

### Dias 1 a 30

#### Foco: Envolvimento e Empoderamento

1. Responder por escrito a todas as sugestões recebidas em até quinze dias, informando o que será feito.  
Responsável: \_\_\_\_\_ Prazo: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_
2. Definir com cada gestor duas decisões do dia a dia que passam a ser tomadas pela própria equipe.  
Responsável: \_\_\_\_\_ Prazo: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_
3. Garantir que cada pessoa tenha ao menos uma ação de desenvolvimento combinada com seu gestor no trimestre.  
Responsável: \_\_\_\_\_ Prazo: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

### Dias 31 a 60

#### Foco: Consistência e Integração

1. Criar uma reunião quinzenal entre as áreas que mais dependem umas das outras, com pauta de problemas comuns.  
Responsável: \_\_\_\_\_ Prazo: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_
2. Combinar uma regra simples para resolver divergências entre áreas, com prazo e instância de decisão.  
Responsável: \_\_\_\_\_ Prazo: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_
3. Usar os valores como critério explícito em decisões difíceis e comunicar isso às equipes.  
Responsável: \_\_\_\_\_ Prazo: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

### Dias 61 a 90

#### Foco: Adaptabilidade e Foco no Cliente

1. Compartilhar mensalmente com todas as áreas um resumo de reclamações, elogios e pedidos de clientes.  
Responsável: \_\_\_\_\_ Prazo: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_
2. Incluir uma análise de concorrentes nas decisões de preço, produto ou investimento acima de um valor definido.  
Responsável: \_\_\_\_\_ Prazo: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_
3. Aprovar um ou dois testes pequenos por trimestre com prazo e critério de sucesso definidos.  
Responsável: \_\_\_\_\_ Prazo: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

## Acompanhamento e reflexão

Use esta página para registrar o que mudou. Volte a ela aos 30, 60 e 90 dias.

1. Qual resultado deste relatório mais surpreende a liderança, e por quê?

2. Que situação recente mostra bem o pilar mais forte da organização?

3. O que impede hoje o avanço no pilar mais baixo?

4. Com quem este relatório precisa ser discutido nas próximas duas semanas?

5. Como saberemos, daqui a 90 dias, que houve evolução?

| Checkpoint | O que fiz | O que mudou | Próximo passo |
|------------|-----------|-------------|---------------|
| 30 dias    |           |             |               |
| 60 dias    |           |             |               |
| 90 dias    |           |             |               |

# Glossário dos pilares

O que cada pilar significa e por que ele importa.

## Missão e Direção

Mostra se as pessoas sabem para onde a organização vai e como o próprio trabalho contribui para isso. Com direção clara, as equipes priorizam sozinhas e gastam menos energia em tarefas que não importam.

## Envolvimento e Empoderamento

Indica se as pessoas participam das decisões que afetam seu trabalho e têm autonomia para agir. Quem se sente dono do resultado se esforça mais e resolve problemas antes que cresçam.

## Consistência e Integração

Avalia se valores, regras e formas de trabalhar são compartilhados entre áreas e unidades. Essa coerência reduz retrabalho e conflitos e torna as decisões mais previsíveis.

## Adaptabilidade e Foco no Cliente

Mede se a organização percebe mudanças no mercado e ajusta o que faz a partir do que o cliente diz. Organizações que escutam e mudam a tempo perdem menos clientes e oportunidades.

## Liderança e Coerência

Verifica se os líderes agem de acordo com o que pedem e com os valores declarados. As pessoas copiam o que o líder faz, não o que ele diz.

## Confiança, Comunicação e Segurança Psicológica

Mostra se as pessoas confiam umas nas outras e se sentem seguras para discordar, perguntar e admitir erros. Sem essa segurança, os problemas chegam tarde à liderança e as melhores ideias não são ditas.

## Seus próximos passos

Um relatório mostra o retrato de hoje. A evolução aparece quando você mede de novo.

### Refazer esta avaliação a cada 6 meses

Comportamentos e práticas mudam com o tempo. Reaplique duas vezes por ano, sugerimos por volta de abril de 2027 e outubro de 2027, e o novo relatório mostra a sua evolução pilar a pilar em relação a este.

[Refazer a avaliação](#)

### Avaliações que complementam esta

#### LeadScope Self

Como você lidera hoje e o que desenvolver primeiro.

[Conhecer >](#)

#### Innovability Score

Sua leitura sobre a capacidade de inovar da empresa.

[Conhecer >](#)

#### ChangeReady Index

Se a empresa está pronta para a próxima mudança.

[Conhecer >](#)

### Quer a leitura da empresa inteira?

Com várias pessoas respondendo, o diagnóstico mostra onde a organização está, as diferenças entre áreas e um plano de ação para a liderança.

[Diagnósticos para a empresa](#)

## Limites desta leitura e próximos passos

Este relatório mostra a visão de uma pessoa. Ele é ótimo para abrir a conversa, mas não substitui a leitura da equipe.

Na avaliação completa, a Ideavus aplica o instrumento com várias pessoas e entrega o mapa por área, as diferenças de percepção entre liderança e equipes, a comparação com organizações parecidas e o plano de ação construído com vocês.

Para comparar a evolução, responda novamente daqui a seis meses usando o mesmo critério: pense na organização como ela funciona hoje, não como deveria funcionar.

### Quer este retrato com toda a equipe?

Fale com a Ideavus: [contato@ideavus.com.br](mailto:contato@ideavus.com.br) · [www.ideavus.com.br](http://www.ideavus.com.br)

EXEMPLO