CT MACRO ABERGO

Relatório Executivo

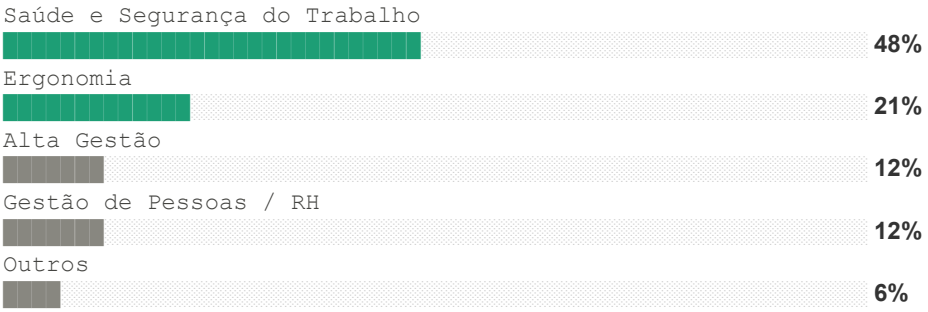
Pesquisa de Indicadores ESG_Ergos

Período: Julho – Outubro 2025 | **Respondentes:** 33 profissionais | **Setores:** 10+ segmentos | **Regiões:** 5 regiões do Brasil

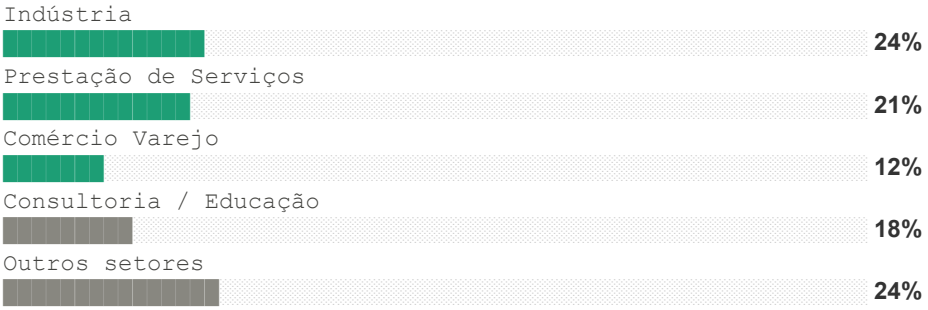
01 · PERFIL DOS RESPONDENTES

33	88%	70%	55%
Profissionais participantes	Com mais de 6 anos de atuação	Da área de Ergonomia e SST	Em org. com 500+ trabalhadores

Área de atuação dos respondentes:



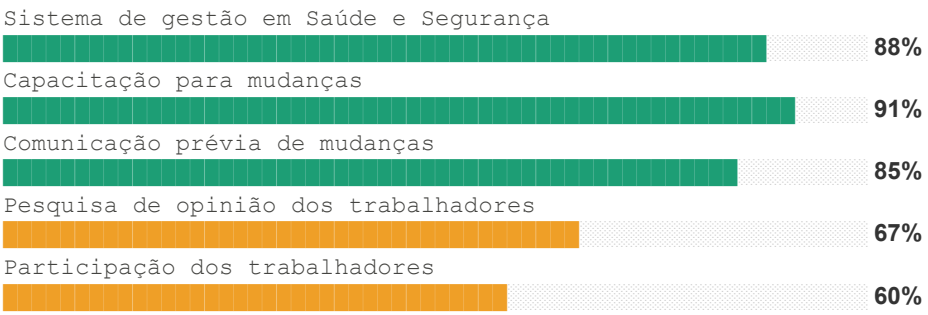
Tipo de organização:

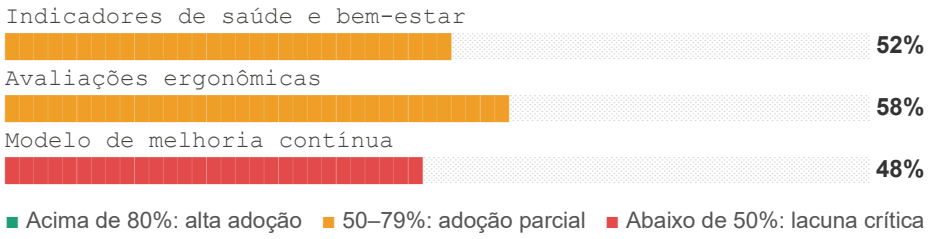


02 · PANORAMA DAS PRÁTICAS ORGANIZACIONAIS

Como as organizações dos respondentes estão posicionadas em relação às práticas que compõem os 11 indicadores propostos:

Adoção de práticas — 'Sim' ou 'Parcialmente':

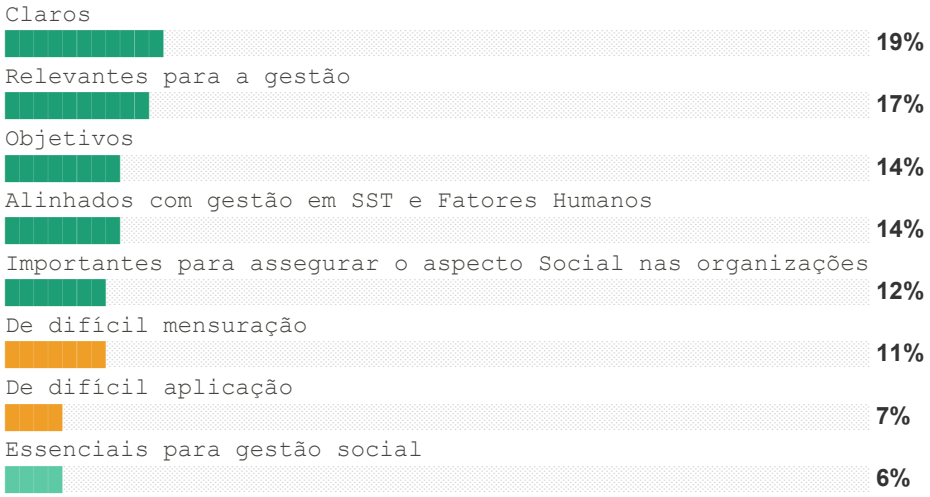




03 · AVALIAÇÃO DOS INDICADORES PROPOSTOS

70%	18%	30%	43%
Consideram os indicadores adequados	Consideram parcialmente adequados	Acreditam em adoção total pela empresa	Acreditam em adoção parcial

Como os respondentes classificam os indicadores propostos:



04 · INDICADORES — FACILIDADE DE IMPLEMENTAÇÃO

Os 11 indicadores propostos foram avaliados quanto à facilidade e dificuldade de implantação pelos respondentes:

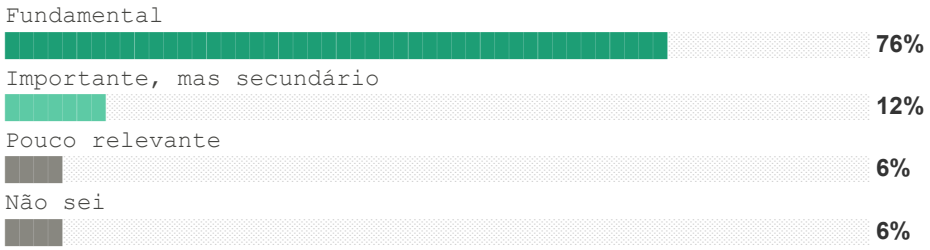
Indicador 1	Capacitação para mudanças nos processos	**mais fácil**
Indicador 3	Meios de acompanhamento de indicadores	**mais fácil**
Indicador 2	Prazos mínimos de comunicação	**mais fácil**
Indicadores 8 e 9	SST incluindo ergonomista e avaliações ergonômicas incluindo aspectos cognitivos e organizacionais	**mais difícil**
Indicadores 5, 6 e 11	Participação dos trabalhadores no levantamento das demandas e na implementação e acompanhamento dos resultados	**mais difícil**
Indicador 7	Canais de comunicação ativos	**mais difícil**

> Principal barreira apontada: Falta de interesse e maturidade da gestão organizacional para implementar os indicadores. O alto custo foi citado especialmente para os Indicadores 8 e 9 (gestão SST multidisciplinar e

avaliações ergonômicas incluindo outros aspectos além do físico). A cultura de não envolver os trabalhadores nas mudanças foi mencionada como obstáculo ao Indicador 1 (capacitação para mudanças).

05 · RELEVÂNCIA DOS TRABALHADORES NA COLETA DE DADOS

Quão relevante é a participação dos trabalhadores?



Estratégias sugeridas pelos respondentes para engajar os trabalhadores:

- Comunicação clara com os trabalhadores (4 menções)
- Treinamento e sensibilização da liderança (3 menções)
- Engajamento e escuta ativa (3 menções)
- Entrevistas periódicas com trabalhadores (4 menções)
- Envolvimento e participação da liderança (3 menções)
- Pesquisa de clima organizacional (1 menção)
- Reuniões de engajamento e levantamentos por pesquisas e relatórios

06 · PRINCIPAIS CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

✓ Indicadores bem avaliados

70% dos respondentes consideraram os indicadores adequados para a gestão de saúde, segurança e fatores humanos.

! Lacuna: participação dos trabalhadores

Apenas 18% das organizações garantem participação efetiva dos trabalhadores em mudanças nos processos — a menor taxa observada.

↑ Falta de melhoria contínua

52% das organizações não possuem modelo de melhoria contínua focado no bem-estar dos trabalhadores.

→ Ponto de entrada recomendado

Indicadores 1, 2 e 3 foram apontados como os mais factíveis para implementação imediata.

Nota do CT Macro ABERGO: Os resultados reforçam que existe maturidade técnica nos respondentes, mas a cultura organizacional é o principal obstáculo para a implementação. A sensibilização da liderança e a comunicação clara com os trabalhadores são os primeiros passos recomendados para a implantação dos indicadores ESG Social.

07 · INDICADORES E FORMAS DE AVALIAÇÃO

INDICADORES	FORMAS DE AVALIAÇÃO
INDICADOR 1: CAPACITAÇÃO PARA AS MUDANÇAS NOS PROCESSOS	A ORGANIZAÇÃO QUE VOCÊ TRABALHA MANTÉM SISTEMA DE REGISTRO DAS CAPACITAÇÕES REALIZADAS PARA AS MUDANÇAS PREVISTAS (EX: DATA DA CAPACITAÇÃO, CONTEÚDO, PARTICIPANTES)?
	QUAL O PERCENTUAL (APROXIMADO) DE TRABALHADORES DAS ÁREAS IMPACTADAS PELA MUDANÇA, QUE SÃO ENVOLVIDOS NAS CAPACITAÇÕES?
	EXISTE *FEEDBACK* DAS CAPACITAÇÕES OFERECIDAS (EX: NPS, PESQUISA DE QUALIDADE/SATISFAÇÃO ETC.)?

INDICADOR 2: DEFINIÇÃO DE PRAZOS MÍNIMOS DE COMUNICAÇÃO DE MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS QUE AFETEM OS TRABALHADORES	A ORGANIZAÇÃO QUE VOCÊ TRABALHA ESTABELECE PRAZO MÍNIMO, CONSIDERADO SUFICIENTE, PARA DIVULGAÇÃO DAS MUDANÇAS?
	A ORGANIZAÇÃO QUE VOCÊ TRABALHA COMUNICA AS MUDANÇAS ANTES DE EFETUAR A IMPLEMENTAÇÃO?
INDICADOR 3: MEIOS DE ACOMPANHAMENTO DE INDICADORES DE PRODUTIVIDADE E BEM-ESTAR (EX.: SATISFAÇÃO COM BENEFÍCIOS, SALÁRIOS, POLÍTICAS DA EMPRESA E LIDERANÇA)	A ORGANIZAÇÃO QUE VOCÊ TRABALHA TEM INDICADORES QUE REFLETEM OS IMPACTOS PARA A SAÚDE E BEM-ESTAR DOS TRABALHADORES RELACIONADOS ÀS MUDANÇAS IMPLEMENTADAS?
	A ORGANIZAÇÃO QUE VOCÊ TRABALHA DISPÕE DE MEIOS PARA A GESTÃO DESSES INDICADORES QUE REFLETEM OS IMPACTOS PARA A SAÚDE E BEM-ESTAR DOS TRABALHADORES RELACIONADOS ÀS MUDANÇAS IMPLEMENTADAS (QUESTÃO ANTERIOR)?
INDICADOR 4: PROCEDIMENTOS PARA COLETA E ANÁLISE DE OPINIÕES DOS TRABALHADORES SOBRE PROCESSOS DA EMPRESA, COMO POR EXEMPLO, PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	A ORGANIZAÇÃO QUE VOCÊ TRABALHA DESENVOLVE PESQUISA PARA COLETAR E ANALISAR OPINIÕES DOS TRABALHADORES (EX: PESQUISA DE CLIMA ORGANIZAÇÃO, LEVANTAMENTO DE MELHORIAS ETC.)?
	A ORGANIZAÇÃO QUE VOCÊ TRABALHA DISPÕE DE ESTRATÉGIA PARA GARANTIR O ANONIMATO DOS TRABALHADORES NOS PROCEDIMENTOS DE ANÁLISES DOS DADOS DESSAS PESQUISAS (QUESTÃO ANTERIOR)?
INDICADOR 5: PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NO LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES DE MUDANÇAS RELACIONADAS AOS PROCESSOS DE TRABALHO.	A ORGANIZAÇÃO QUE VOCÊ TRABALHA GARANTE A PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NO LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES DE MUDANÇAS RELACIONADAS AOS PROCESSOS DE TRABALHO (EX: HÁ PROCEDIMENTO PARA COLETA DE OPINIÕES DOS TRABALHADORES PARA APLICAÇÃO DE MUDANÇAS)?
	QUAL O PERCENTUAL APROXIMADO DE TRABALHADORES QUE CONTRIBUEM NO LEVANTAMENTO DE MUDANÇAS A SEREM IMPLEMENTADAS?
	QUAL O PERCENTUAL DE SUGESTÕES DOS TRABALHADORES SÃO IMPLEMENTADAS NO LEVANTAMENTO DE MUDANÇAS?
INDICADOR 6: MUDANÇAS NOS PROCESSOS DE FORMA PARTICIPATIVA COM OS TRABALHADORES, DESDE O PLANEJAMENTO À IMPLEMENTAÇÃO	OS TRABALHADORES PARTICIPAM NA FASE DO PLANEJAMENTO DAS MUDANÇAS?
	OS TRABALHADORES PARTICIPAM NA FASE DE IMPLEMENTAÇÃO DAS MUDANÇAS?
	OS TRABALHADORES PARTICIPAM NA FASE DE VALIDAÇÃO E PÓS IMPLEMENTAÇÃO DAS MUDANÇAS (EX.: NUMA MUDANÇA JÁ IMPLEMENTADA É CONSIDERADA OPINIÃO DOS TRABALHADORES PARA EVENTUAIS CORREÇÕES/ADEQUAÇÕES)?
INDICADOR 7: CANAL(IS) DE COMUNICAÇÃO ATIVO(S) ENTRE OS TRABALHADORES E A EMPRESA (RELACIONADOS A SAÚDE LABORAL E A QUALIDADE DE VIDA).	A ORGANIZAÇÃO QUE VOCÊ TRABALHA DISPONIBILIZA PARA OS TRABALHADORES CANAL DE COMUNICAÇÃO ATIVO, RELACIONADOS A SAÚDE LABORAL E A QUALIDADE DE VIDA (EX.: CAIXA DE SUGESTÕES DE MELHORIA OU RECLAMAÇÕES; FORMULÁRIO/E-MAIL DE SUGESTÕES ETC.)?
	QUAL O NÚMERO DE CANAIS DE COMUNICAÇÃO DISPONÍVEIS?
	QUAL O PERCENTUAL DE TRABALHADORES UTILIZA OS CANAIS DE COMUNICAÇÃO (Nº TRABALHADORES UTILIZAM / Nº DE TRABALHADORES ATIVOS)?
	QUAL O PERCENTUAL DOS CANAIS DE COMUNICAÇÃO QUE POSSUEM PROCEDIMENTO DE GESTÃO DAS TRATATIVAS (EX.: SÃO 4 CANAIS DISPONÍVEIS, MAS SÓ AS INFORMAÇÕES VIA E-MAIL SÃO TRATADAS, OU SEJA 1/4 = 25%)?
	QUAL O PERCENTUAL DOS CANAIS DE COMUNICAÇÃO MANTÉM PROCEDIMENTO PARA RESPONDER AOS FUNCIONÁRIOS (EX.: SÃO 4 CANAIS DISPONÍVEIS, MAS SÓ AS INFORMAÇÕES VIA E-MAIL SÃO RESPONDIDAS, OU SEJA 1/4 = 25%)?
INDICADOR 8: SISTEMA DE GESTÃO EM SAÚDE E SEGURANÇA COM EQUIPE MULTIDISCIPLINAR, INCLUINDO ERGONOMISTA.	HÁ SISTEMA DE GESTÃO EM SAÚDE E SEGURANÇA NA ORGANIZAÇÃO QUE VOCÊ TRABALHA?
	HOUVE PARTICIPAÇÃO DE UM ERGONOMISTA NA IMPLANTAÇÃO DA GESTÃO EM SAÚDE E SEGURANÇA?
	QUAL O PERCENTUAL DE PARTICIPAÇÃO DO ERGONOMISTA NA IMPLANTAÇÃO DO SISTEMA DE GESTÃO EM SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALH
INDICADOR 9: AVALIAÇÕES ERGONÔMICAS QUE INCLUEM ASPECTOS FÍSICOS, COGNITIVOS E ORGANIZACIONAIS, INCLUINDO ASPECTOS INTERNOS E EXTERNOS DA ORGANIZAÇÃO.	A ORGANIZAÇÃO QUE VOCÊ TRABALHA REALIZA AVALIAÇÕES ERGONÔMICAS?
	QUAL A PERIODICIDADE DE REALIZAÇÃO DAS AVALIAÇÕES ERGONÔMICAS?
	AS AVALIAÇÕES ERGONÔMICAS CONTEMPLAM OS ASPECTOS DO DOMÍNIO FÍSICO DO TRABALHO?
	AS AVALIAÇÕES ERGONÔMICAS CONTEMPLAM OS ASPECTOS DO DOMÍNIO COGNITIVO DO TRABALHO?

	AS AVALIAÇÕES ERGONÔMICAS CONTEMPLAM OS ASPECTOS DO DOMÍNIO ORGANIZACIONAL DO TRABALHO?
INDICADOR 10: MODELO DE MELHORIA CONTÍNUA QUE CONTRIBUA PARA APRIMORAR TANTO O BEM-ESTAR DOS TRABALHADORES QUANTO O DESEMPENHO DO SISTEMA DE TRABALHO COMO UM TODO.	A ORGANIZAÇÃO QUE VOCÊ TRABALHA DISPÕE DE MODELO DE MELHORIA CONTÍNUA QUE CONTRIBUA PARA APRIMORAR O BEM-ESTAR DOS TRABALHADORES?
INDICADOR 11: ACOMPANHAMENTO DOS RESULTADOS DAS AÇÕES DE ERGONOMIA NA ORGANIZAÇÃO.	A ORGANIZAÇÃO QUE VOCÊ TRABALHA MONITORA OS RESULTADOS DAS AÇÕES ERGONÔMICAS REALIZADAS?
	AS AÇÕES ERGONÔMICAS IMPLEMENTADAS RESULTARAM EM MELHORIAS NA SAÚDE E BEM-ESTAR DOS TRABALHADORES (EX.: REDUÇÃO DE QUEIXAS DE DORES, MAIOR SATISFAÇÃO COM O TRABALHO ETC.)?
	AS AÇÕES ERGONÔMICAS IMPLEMENTADAS RESULTARAM EM MELHORIAS NO DESEMPENHO GERAL DA EMPRESA (EX.: MAIOR PRODUTIVIDADE DOS TRABALHADORES, DIMINUIÇÃO DE PERDAS/ERROS, MELHORA DA QUALIDADE ETC.)?

Sobre esta pesquisa

Pesquisa conduzida pelo Comitê Técnico de Macroergonomia (CT Macro) da ABERGO com 33 profissionais de diferentes setores e regiões do Brasil. Os resultados são anônimos e consolidados, sem identificação individual dos participantes.

CT Macro ABERGO · Comitê Técnico de Macroergonomia · Julho–Outubro 2025