

ESTUDO B #6

MARÇO, 2024

# TENDÊNCIAS ESG 2024

Tendências na área Social

Publicação

*a economia* **B**

*CAPÍTULO 04*

# TENDÊNCIAS NA ÁREA SOCIAL



**O S (Social) do ESG  
refere-se às ações  
voltadas para o  
bem-estar dos  
colaboradores,  
comunidades e  
outros stakeholders.**

**Temas-chave:**



Relações com  
funcionários



Relações  
com clientes



Relações com  
fornecedores



Impacto na  
comunidade



Respeito aos  
direitos humanos



Engajamento  
com a sociedade

#trend

**TRANSPARÊNCIA**

**E RESILIÊNCIA**

**DA CADEIA DE**

**SUPRIMENTOS**

A pandemia de Covid-19 e a guerra na Ucrânia exaltaram a dependência de muitas organizações e governos às cadeias de suprimentos internacionais. Nesse contexto, encontrar fornecedores seguros, confiáveis e eficientes pode ser um grande desafio.

**Ao aumentar o nível de controle e atenção a essas cadeias, é possível lidar melhor com diversos riscos – sejam eles operacionais, comerciais ou ligados à reputação.** Além disso, o esforço coletivo para o avanço das práticas ESG por parte dos fornecedores beneficia toda a cadeia.

Afinal, essa preocupação contribui para a inovação, para o desenvolvimento de tecnologias avançadas, para o aumento da eficiência e para a construção de um modelo econômico mais circular.



**Por isso, em 2024, as empresas deverão incluir em suas estratégias ESG metas relacionadas a como seus fornecedores agem.**

O aumento de regulamentações que exigem mais transparência sobre as atividades na cadeia de suprimentos é um dos fatores que impulsionam essa tendência.

Além disso, as expectativas dos consumidores e investidores por transparência na cadeia de suprimentos também devem aumentar, **uma vez que os stakeholders estão considerando desde as emissões de carbono e os impactos ambientais até as práticas de trabalho e governança na análise que fazem sobre as empresas com as quais se relacionam.**



**A cadeia de suprimentos de uma empresa frequentemente representa mais de 90% de suas emissões de gases de efeito estufa, representando tanto desafios quanto oportunidades para a ação climática corporativa.**

# RISCOS ESG NA CADEIA DE SUPRIMENTOS

## Riscos ambientais



## Riscos sociais



## Riscos de governança





“Acredito que os pilares ESG estão evoluindo e que hoje os temas da cadeia de fornecedores e reputação estão entre os mais urgentes. **Ter como fornecedores empresas que estão alinhadas com as práticas ESG do negócio é um dos pontos mais essenciais de quem já está mais avançado na jornada ESG.** Muitas vezes a pressão por preço faz com que empresas contratem fornecedores que precarizam a mão de obra e que não estão atentos à governança corporativa, o que pode trazer crises para a operação e de reputação.”

**ELLEN BILESKI**

*CEO e fundadora da Ecomunica*



“Muito tem se falado, pouco tem sido feito com relação a levar ESG e sustentabilidade para a relação com os fornecedores e também com os clientes. Então, eu entendo que no ‘S’, além da pauta da diversidade – que tem muito a avançar ainda –, **[a tendência é] trazer isso para relação com fornecedores, fazer o conceito do ESG transbordar a célula da empresa, porque a empresa não é um organismo separado de todos os seus stakeholders do entorno.** Entendo que a relação com o fornecedor é um gargalo que as empresas estão buscando aprimoramento.”

**CAMILA ABIGAIL**

*Conselheira e mentora ESG e CEO da ABISSAL Capitalismo Saudável*



“A transparência da cadeia será crucial em 2024, conectada aos temas mencionados anteriormente (Biodiversidade e Clima), inclusive às recomendações do ISSB, especialmente ao IFRS 2, que trata das ‘Divulgações relacionadas ao clima’. **À medida que as empresas buscam uma melhor gestão de dados e informações para aprimorar a gestão de riscos e oportunidades (também devido ao maior escrutínio do mercado e maior demanda), a cadeia de suprimentos – desde fornecedores-chave até fornecedores de serviços – será cada vez mais cobrada para fornecer dados completos e verificáveis** que permitam uma análise consistente das emissões de escopo 3, assim como por melhores práticas sociais, ambientais e de governança.”

**LAURA VÉLEZ**

*Head of ESG – fama re.capital*

# NA PRÁTICA



A varejista de moda **Everlane** tem uma política de “Transparência Radical”, oferecendo aos consumidores informações detalhadas de suas cadeias de suprimento, incluindo os custos de produção e as margens de cada produto.



A produtora de papel **Klabin** realiza auditorias bimestrais em sua cadeia de suprimentos para garantir a aderência às normas de Cadeia de Custódia e a rastreabilidade da madeira utilizada, visando a sustentabilidade florestal e incentivando a certificação e capacitação de seus fornecedores parceiros.



O "Recibo de Impacto" da **ASKET** é um documento enviado junto com o recibo de compra regular, detalhando emissões de CO2, consumo de água e energia associados à produção de cada peça adquirida, incluindo embalagem e escolha de transporte. A iniciativa visa conscientizar sobre o verdadeiro custo ambiental da produção de roupas.

## SAIU N'A ECONOMIA B

# A empresa que nasceu para acabar com a escravidão na indústria do chocolate

Um olhar mais atento à cadeia de suprimentos pode ajudar organizações a evitarem se relacionar com empresas que, por exemplo, contribuem para que no século XXI ainda existam mais de 50 milhões de pessoas vivendo em situação de escravidão moderna.

A agricultura e a colheita de grãos de cacau são particularmente vulneráveis ao trabalho forçado, tráfico humano e às piores formas de trabalho infantil, aponta o Global Slavery Index 2023. Atuar na raiz desse problema é a única forma de mudar esse cenário.

**A Tony's Chocolonely nasceu para isso. O grande objetivo da empresa holandesa não é vender chocolate, mas acabar com a escravidão nessa indústria.**



**“Faremos isso conscientizando os consumidores, mostrando que existem maneiras diferentes de se fazer chocolate, maneiras mais sustentáveis e sociais. E como último ato, também buscaremos inspirar outras organizações e companhias a assumirem a responsabilidade e comecem a agir”,** disse Ynzo van Zanten, Choco Evangelist da marca, em entrevista para A Economia B.



A história da Tony's traz bons insights para empresas que desejam de fato usar sua força para o bem, em qualquer mercado. ***Leia [esta reportagem e saiba mais](#).***



*#trend*

# PREPARAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO



O futuro do mercado de trabalho está sendo significativamente influenciado por movimentos globais como mudanças climáticas, envelhecimento da população e a revolução da inteligência artificial.

**Nesse cenário, uma das tendências em evidência nas estratégias ESG para 2024 e além deve ser o movimento de requalificação da força de trabalho, levando em conta as necessidades de habilidades em demanda por conta das mudanças demográficas, socioambientais e tecnológicas.**



**1/3 dos CEOs globais planeja desenvolver estratégias para requalificação dos profissionais** como forma de se preparar para enfrentar os riscos gerados pelas mudanças climáticas.

8 em cada 10 empresas afirmaram que já desenvolveram sua estratégia de ESG, **mas 94% das empresas não têm os talentos necessários para implementar suas metas.**

Investir em habilidades e políticas de capacitação é essencial para que as empresas se preparem para desafios futuros – em vez de apenas reagir quando eles surgirem.

**Duas áreas cruciais para esses investimentos são a promoção da sustentabilidade ambiental e o desenvolvimento de tecnologias digitais com foco no ser humano, que apoiem a comunicação e a troca de informações de forma eficaz.**

- Em todo o mundo, apenas **um em cada oito trabalhadores possui uma ou mais habilidades ecológicas**. Em outras palavras, sete em cada oito não têm sequer uma única habilidade nesse campo.
- Por outro lado, entre fevereiro de 2022 e fevereiro de 2023, **as ofertas de emprego no LinkedIn que exigem pelo menos uma habilidade ecológica cresceram em uma média de 15,2%.**

É importante ressaltar ainda que esse movimento de requalificação deve acontecer em todos os níveis.

- **63% dos executivos globalmente reconhecem a necessidade de diferentes habilidades e comportamentos para alcançar as metas de ESG.**
- **Contudo, apenas 45% dos profissionais sentem que têm acesso a oportunidades de requalificação dentro da empresa em que trabalham.**

De acordo com o Fórum Econômico Mundial, seis em cada dez trabalhadores vão precisar de capacitação até 2027, mas, atualmente, apenas metade deles tem acesso a treinamentos adequados.





“No campo, social o questionamento que deve estar sempre presente na reflexão dos líderes, ao meu ver, é **a redução das desigualdades atreladas com a crise climática. Aqui, aponto dois aspectos: a justiça climática e a ansiedade climática.** Como esses dois tópicos vão afetar a vida dos seus trabalhadores e, conseqüentemente, a sua operação? Além disso, ainda há a crescente demanda por medidas de diversidade e inclusão.”

**LARA MARTINS**

*Executiva Climática*



# NA PRÁTICA



A Reskilling for Employment (R4E) é uma iniciativa de empresas europeias que visa requalificar 5 milhões de pessoas para ajudar na adaptação dos profissionais à era digital e apoiar a transição energética para zero emissões líquidas.



A PwC lançou o programa New World, New Skills, no qual investe \$3 bilhões em treinamento para seus funcionários, além de desenvolver e compartilhar tecnologias para apoiar clientes e comunidades. O programa é focado em habilidades digitais e na promoção da mentalidade de aprendizado contínuo entre os funcionários.



A Siemens oferece programas de treinamento em eficiência energética, tecnologias de energia renovável e soluções digitais para gestão de energia, visando capacitar seus funcionários para liderar a transição energética.

## SAIU N'A ECONOMIA B

### Passaporte para um mundo verde

A Organização Internacional do Trabalho prevê que 24 milhões de novos empregos verdes sejam criados até 2030, incluindo vagas em energia renovável e economia circular.

Se algumas dessas vagas forem abertas na sua organização, para preenchê-las é possível procurar profissionais capacitados no mercado ou oferecer a futuros colaboradores a oportunidade de se desenvolverem nessas áreas

O programa educacional Green Skills Passport, desenvolvido pela EY e pela Microsoft, é uma amostra de como essa tendência pode evoluir.



Destinado a pessoas a partir de 16 anos, o programa oferece um curso online gratuito, interativo e autodidata de cerca de 10 horas que **abrange temas como sustentabilidade, empreendedorismo e habilidades de empregabilidade.**

O objetivo é desenvolver conhecimentos e habilidades essenciais para o crescente mercado de empregos verdes.

*#trend*

**DIVERSIDADE,**

**EQUIDADE E**

**INCLUSÃO (DEI)**

Quando se trata de tendências que se encaixam no pilar social, as práticas relacionadas à diversidade, equidade e inclusão (DEI) devem continuar em alta em 2024, com cada vez mais investidores e consumidores exigindo transparência em relação a esse fator nas organizações.

### **48% dos consumidores**

globalmente acreditam que as empresas precisam fazer mais para resolver problemas sociais, incluindo ações como práticas de DEI e processos mais justos de contratação e remuneração.

### **1/4 dos investidores**

em todo o mundo afirma que “melhorar os índices de DEI” é um das questões que levam em conta em suas decisões.



Além disso, com cada vez mais estudos evidenciando a conexão entre diversidade e melhores resultados financeiros e performance, mais organizações devem estar atentas às vantagens competitivas de se criar um ambiente de trabalho mais diverso e equitativo.

- Uma análise da McKinsey indica que **empresas com mais de 30% de representação feminina em suas equipes executivas são significativamente mais propensas a superar financeiramente aquelas com 30% ou menos.**
- Similarmente, **empresas com mais diversidade étnica mostram uma vantagem financeira média de 27% sobre as outras.**

**Fechar a lacuna de gênero  
no mercado de trabalho  
pode gerar um adicional de  
US\$ 12 trilhões no PIB global**



E ainda, temos presenciado um movimento importante de regulamentações focadas em aumentar a transparência das empresas de investimento em torno de seus índices de DEI.

- Em setembro de 2023, a Comissão de Valores Mobiliários dos EUA (SEC) divulgou recomendações específicas sobre a necessidade de padronização para divulgação de informações sobre Gestão de Capital Humano (HCM), **destacando também a importância dos dados de diversidade.**
- Uma pesquisa no mercado privado indicou que mais de **60% das empresas** tiveram demanda por dados de diversidade por parte de investidores.
- Além disso, em outubro do ano passado, a Califórnia exigiu que **fundos de venture capital reportassem características demográficas de seus fundadores.**
- No Brasil, a CVM passou a exigir em 2023 que empresas listadas na Bolsa de Valores aumentem a diversidade na alta liderança ou justifiquem sua ausência.

**Nesse contexto, as organizações também devem se preparar para um aumento nas solicitações de informações sobre suas práticas de DEI.**

**É importante começar a se preparar para essas demandas o quanto antes, monitorando e reportando métricas-chave.**



“A principal [tendência] será ter mais engajamento com as práticas sociais do ESG. Dentro deste contexto, **mais oportunidades para mulheres negras, tal como mais espaços para profissionais com larga experiência, considerando os aspectos de etarismo e gênero, garantindo, também, mais pluralidade nas agendas de diversidade** e nos resultados das organizações. Será a soma de diversas frentes da diversidade.”

**GIBSON TRINDADE**

*Ativista, Especialista em ESG e raça, cofundador e Gerente Executivo do Pacto de Promoção da Equidade Racial*



“Na área social, pensando em diversidade e inclusão, aponto três tendências importantes a se observar em 2024: **o desenvolvimento de práticas voltadas à cadeia de fornecedores, a necessidade de estar em conformidade com as novas exigências regulatórias e a realização de due diligence, com o objetivo de identificar oportunidades e pontos críticos.**”

**RICARDO SALES**

*CEO da consultoria de diversidade e inclusão Mais Diversidade*



# NA PRÁTICA



Conhecida por seu ativismo social, a **Ben & Jerry's** não apenas promove a diversidade e inclusão em sua força de trabalho e na cadeia de suprimentos, mas também apoia ativamente questões sociais e campanhas dedicadas à justiça racial, equidade e inclusão.



A **Sodexo** criou programas de acolhimento a pessoas refugiadas, dando emprego digno e criando condições confortáveis aos imigrantes. Além disso, a empresa desenvolve ações de treinamento para capacitar os colaboradores sobre como acolher esse grupo de refugiados.



Na **L'Oréal**, reconhecida como uma das empresas com melhores índices de igualdade de gênero do mundo, as mulheres representam 50% dos membros do Conselho, 32% dos membros do Comitê Executivo, 57% de todos os cargos-chave e 61% dos diretores de marcas internacionais.

## SAIU N'A ECONOMIA B

### A era da diversidade geracional no mercado de trabalho

Segundo o IBGE, em 1940, a expectativa de vida ao nascer no Brasil era de 45,5 anos. Esta expectativa vem subindo desde então, e, em 2022, chegou aos 75,5 anos. Até 2050, a projeção é que a média de vida dos brasileiros seja de 81 anos.

Em uma sociedade em que há mais pessoas idosas do que jovens entrando no mercado de trabalho, é impensável dispensar os profissionais com base apenas em sua idade. Portanto, as empresas precisarão se adaptar para um contexto em que os profissionais ficam mais tempo no mercado de trabalho.

A Labora é uma empresa B certificada que atua para facilitar a criação de times multigeracionais nas empresas com o apoio da tecnologia.



O foco da Labora – que se apresenta como a primeira HR Tech de impacto social do Brasil – é formar e identificar talentos que não estavam sendo cogitados pelas empresas e acompanhar os primeiros meses de trabalho para comprovar e certificar o que está fazendo a diferença.



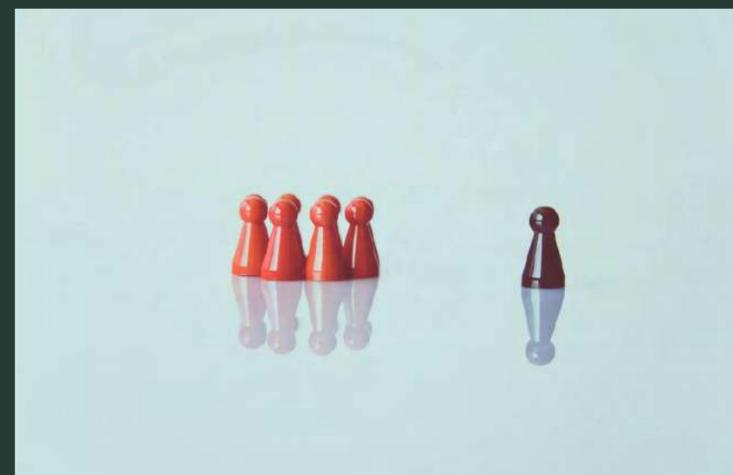
Nesta reportagem, nos aprofundamos nas questões referentes à diversidade geracional e apresentamos o trabalho da Labora com mais detalhes, a partir de uma entrevista feita com Sérgio Serapião, o CEO e cofundador da plataforma. Vale a leitura.

## Saiba mais:



**Diversidade e Inclusão nas empresas**  
– uma jornada de transformação  
necessária e urgente

[acesse](#)



**Como as empresas podem**  
ajudar a diminuir a  
desigualdade (ODS 10)

[acesse](#)



**Equidade de gênero não tem**  
data: como as empresas podem  
apoiar as mulheres todos os dias

[acesse](#)



#CHECKLIST

# Fatores comuns de sucesso em iniciativas de DEI

Cinco fatores comuns de sucesso costumam marcar as iniciativas que produzem o impacto mais significativo, escalável, quantificável e sustentado para grupos sub-representados. Embora não haja uma solução única que sirva para todos, esses elementos podem ajudar a preparar as iniciativas de DEI de uma organização para o sucesso.

a economia **B**

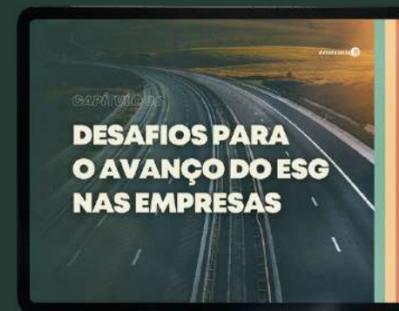
Informações: [Vital Diversity, Equity and Inclusion Action Plan 2024](#)

<b>COMPREENSÃO DETALHADA DAS CAUSAS RAÍZES</b>	<b>DEFINIÇÃO SIGNIFICATIVA DE SUCESSO</b>	<b>LÍDERES RESPONSÁVEIS E ENGAJADOS</b>	<b>SOLUÇÕES ADAPTADAS AO CONTEXTO</b>	<b>ACOMPANHAMENTO RIGOROSO E CORREÇÃO DE RUMO</b>
<p>Entenda de forma profunda o problema e identifique suas principais causas</p>	<p>Estabeleça metas claras e mensuráveis (o quê e até quando)</p>	<p>Defina a iniciativa como uma prioridade central do negócio</p>	<p>Desenvolva soluções que abordem as causas fundamentais, considerando a escalabilidade</p>	<p>Estabeleça indicadores-chave de desempenho (KPIs) e implemente um processo de acompanhamento rigoroso</p>
<p>Obtenha feedback do grupo-alvo desde o início e ao longo do processo</p>	<p>Apresente um argumento claro para a mudança que motive os funcionários à ação</p>	<p>Responsabilize os líderes seniores pelos resultados, não apenas pelas atividades</p>	<p>Integre as mudanças aos principais processos de trabalho para obter um impacto duradouro</p>	<p>Utilize dados e feedback para ajustar o curso conforme necessário</p>
<p>Priorize e organize as áreas problemáticas</p>		<p>Sirva de exemplo e lidere a mudança desejada, começando pelo CEO e pelos líderes seniores</p>	<p>Capacite e incentive os funcionários a contribuir</p>	
		<p>Assegure recursos para garantir a continuidade no orçamento, na expertise e no cronograma</p>		

## Informações deste capítulo:

- [PwC: ESG Trends in 2023](#)
- [PwC: 27th Annual Global CEO Survey](#)
- [ManPower Group: The Search for ESG Talent](#)
- [OECD Skills Outlook 2023](#)
- [LinkedIn: Global Green Skills Report 2023](#)
- [Bain & Company: A Talent Strategy for Sustainability](#)
- [WEF: Future of Jobs Report 2023](#)
- [ERM: The Next Steps for Sustainable Business](#)
- [EPA: Supply Chain Guidance](#)
- [Deloitte: ESG risk assessment in supply chain](#)
- [PwC: Consumer and employee ESG experience](#)
- [PwC: Global Investor Survey 2023](#)
- [McKinsey: Diversity matters even more: The case for holistic impact](#)
- [McKinsey: Insights on Diversity & Inclusion](#)
- [McKinsey: The state of diversity in global private markets: 2023](#)
- [Wellington Management: Five key ESG topics for private companies in 2024](#)
- [WEF: Diversity, Equity and Inclusion Lighthouses 2024](#)

# LEIA O ESTUDO COMPLETO



**Quase 200 páginas com dicas, ferramentas, cases práticos e visões de especialistas para ajudá-lo a navegar as tendências ESG!**

**Quer levar o ESG para o dia a dia da sua equipe, capacitando os profissionais em relação aos principais movimentos nas áreas ambiental, social e de governança?**

**Conheça nossos serviços de comunicação de impacto**

### **Palestras e treinamentos**

Desenvolvemos palestras e programas de treinamento sob medida para empresas interessadas em promover conversas sobre os ODS, ESG, desenvolvimento sustentável, economia circular, tendências, etc.

### **Farol da Economia Regenerativa**

Essa é nossa plataforma de conteúdo e curadoria que combina palestras, videoaulas, notícias, análises e coberturas internacionais para informar, capacitar e engajar pessoas em ESG, sustentabilidade, impacto e regeneração



# Expediente

©2024. A Economia B

Todos os direitos reservados.

A reprodução não autorizada desta publicação, no todo ou em parte, constitui violação dos direitos autorais.

(Lei número 9.610/98)

## Entrevistas, apuração e redação

Francine Pereira, João Guilherme Brotto,  
Natasha Schiebel e Tom Schiebel

## Edição e revisão

Natasha Schiebel – Jornalista Responsável  
MTB 0008336/PR  
natasha@aeconomiab.com

## Direção de Arte

Francine Pereira  
francine@aeconomiab.com

## Diretor de Negócios

João Guilherme Brotto  
joao@aeconomiab.com  
[LinkedIn](#)

***Estudo B #6: Tendências ESG 2024 – Movimentos-chave para as empresas nas áreas ambiental, social e de governança*** é uma publicação exclusiva de **A Economia B**.

**A Economia B** é uma plataforma de jornalismo de negócios e curadoria que conta histórias sobre a economia regenerativa.

Nós traduzimos ideias e conceitos ligados a ESG, desenvolvimento sustentável e impacto para organizações e profissionais.

Além da atuação jornalística, temos um leque de soluções em curadoria, treinamento e comunicação para organizações engajadas nessas pautas

Valorize o jornalismo independente. [Assine a nossa newsletter Farol da Economia Regenerativa](#) e seja um apoiador de A Economia B.

## **Disclaimer:**

*A publicação de histórias sobre empresas não representa endosso às marcas citadas. Nossa tarefa é reportar iniciativas e fatos que podem de alguma forma inspirar melhorias no seu negócio, na sua carreira ou no seu dia a dia.*

***A Economia B** condena práticas como greenwashing, socialwashing, diversitywashing e wellbeing washing. As informações compartilhadas aqui passam por um processo de checagem feito pelo nosso time de jornalistas, porém, sabemos que muitas vezes à primeira vista pode não ser fácil distinguir iniciativas legítimas de tentativas de greenwashing, por exemplo. Caso você acredite que algo não deveria estar aqui, fique à vontade para nos procurar.*

# LEIA TAMBÉM:

Estudo B #1 



Estudo B #2 



Estudo B #3 



Estudo B #4 



Estudo B #5 



*a economia* **B**  
ideias e ações para construir o futuro