FLORA

competências para impacto positivo

Empresa B Certificada PENDENTE

©Imagem:Daniel Mira

Nos próximos anos, o mundo corporativo enfrentará uma **transformação acelerada** impulsionada por **regulamentações climáticas, mudanças no comportamento dos consumidores e pressões de stakeholders**. Este contexto global coloca a sustentabilidade no centro das estratégias empresariais, exigindo **novas competências (*green skills**)**, **alinhamento organizacional e liderança adaptativa.**

*Habilidades Verdes: competências, conhecimentos e atitudes necessárias para a implementação de práticas sustentáveis, em diferentes setores da economia. Essas habilidades visam promover o uso eficiente de recursos naturais, reduzir impactos ambientais, mitigar mudanças climáticas e contribuir para uma transição justa, para uma economia mais verde.

contexto global

Regulamentações Climáticas

Até 2026 regulamentações do SEC e da Califórnia nos EUA impactarão diretamente mais de 15.000 empresas, afetando também fornecedores e cadeias de suprimentos.

Preferências dos Consumidores

85% preferem comprar de empresas com práticas sustentáveis, e 64% estão dispostos a pagar mais por produtos de marcas alinhadas à sustentabilidade.

Metas Corporativas

Nos EUA, mais de 1.800 empresas já estabeleceram metas científicas para reduzir emissões .
Até 2030, espera-se que pelo menos 50% das empresas globais tenham metas alinhadas ao Acordo de Paris.

Relatório ESG

90% das empresas no índice MSCI All Country World Index já divulgam relatórios ESG, um aumento de 65% em relação a 2015.

Pressão de Investidores

Investimentos ESG representam quase 50% dos ativos globais sob gestão e devem crescer significativamente até 2030.

Cadeias de Suprimento

Regulamentações exigem que empresas de grande porte obriguem fornecedores a reduzir emissões, impactando indiretamente milhares de pequenas empresas.

©Imagem:Daniel Mira

A **força de trabalho** é essencial para o **progresso sustentável**, exigindo **habilidades especializadas e a integração da sustentabilidade** em todas as funções organizacionais. Nos EUA, empregos climáticos devem triplicar em 10 anos, com 100 milhões de novos postos globais previstos até 2030.

tendências globais da força de trabalho

FLORA

Gap de green skills

O descompasso entre oferta e demanda pode chegar a 18,7% até 2030 e 101,5% até 2050, exigindo investimentos urgentes em capacitação

Mudança de Habilidades

Entre 2015 e 2022, as exigências de habilidades nos empregos mudaram 24%, com competências verdes emergindo como prioridade.

Criação de Empregos Verdes

A OIT prevê 100 milhões de novos empregos verdes globalmente até 2030, impulsionados por setores como energia renovável e economia circular.

Postagens no LinkedIn

Em 2024, 7,7% de todas as vagas no LinkedIn exigiam *green skills*,

Contratações Resilientes

Green skills têm apresentado mais resiliencia durante desacelerações econômicas, com taxas de contratação 29% superiores à média global em 2022-2023.

Setores em Transição

Indústrias como petróleo e gás têm aumentado a concentração de *green skills* (21% em 2023), setores como transporte e energia enfrentam alta pressão para adotar práticas sustentáveis .

Demanda Crescente por "green skills"

Crescimento de 22,4% na demanda por habilidades verdes (2022-2023), enquanto a oferta de posições cresceu apenas 12,3%.

contexto Brasil

Crescimento da Demanda (2021-2024)

Brasil registrou um crescimento médio anual de **19,1%** na demanda por talentos verdes, posicionando-se entre os países com maior crescimento na América Latina.

Oferta de Profissionais

No mesmo período, a oferta de profissionais qualificados cresceu **5,9%** ao ano, indicando um ritmo mais lento de formação e capacitação em *green skills.*

Apesar do crescimento na oferta, a demanda por *green skills* cresce **três vezes mais rápido**, evidenciando um descompasso significativo que requer **investimentos em educação e capacitação**

Fonte: linkedin: Understanding the Green Transition Report 2024

Estágios de Maturidade Organizacional

A jornada das empresas em direção à sustentabilidade não segue necessariamente uma progressão linear.

Elas podem avançar, estagnar ou até retroceder nos estágios, dependendo de fatores como mudanças nas prioridades corporativas, pressões de stakeholders ou disponibilidade de recursos.

Pré-Sustentabilidade

0

- Nenhuma necessidade dedicada de força de trabalho em sustentabilidade
- Equipe de Meio Ambiente e Segurança

1

- Primeiras contratações em sustentabilidade
- Consultores
- Software de gestão

Conformidade

Implementação

2

- Diretores de Sustentabilidade (CSO), Consultores, Software
- Equipe de sustentabilidade integrada

3

- Capacitação e construção de cultura em toda a organização
- Funções dedicadas à sustentabilidade

Expansão

Fonte: WoCl Corporate Sustainability Workforce Report (2024)

pré sustentabilidade (estágio inicial)

Característas dessas organizações	Motivações para iniciar jornada rumo a sustentabilidade	Primeiras Ações Organizacionais	Desafios em relação a força de trabalho	Principais Consequências	Prioridades para força de trabalho
Empresas sem iniciativas formais de sustentabilidade; práticas pontuais são impulsionadas por indivíduos. Ausência de lideranças ou relatórios focados em sustentabilidade.	Pressão de pares e da cadeia de suprimentos, interesse em reduzir custos. Incentivos regulatórios e desejo de aumentar engajamento dos funcionários.	Primeiras iniciativas formais de sustentabilidade, motivadas por pressão de stakeholders, regulamentações, mitigação de riscos climáticos, alinhamento com ethos/missões e redução de custos. As atividades geralmente incluem coleta de dados, cálculo de emissões de GEE, avaliações de materialidade, relatórios e, em alguns casos, estabelecimento de metas públicas iniciais.	Ausência de lideranças dedicadas à sustentabilidade ou mesmo de uma estrutura organizacional que permita ações focadas. Falta de clareza sobre quais habilidades e papéis são necessários para iniciar as iniciativas.	Colaboradores engajados com sustentabilidade não encontram um canal organizado para propor sugestões e/ou incorporar iniciativas sustentáveis no dia dia. A falta de uma área/pessoa que centralize o tema, dificulta a aprovação de iniciativas "verdes" pontuais.	Criar conscientização e motivação em níveis gerenciais e executivos Identificar e capacitar "champions" interessados em sustentabilidade, mesmo sem experiência prévia. Desenvolver engajamento inicial de equipes funcionais para ações sustentáveis básicas.

Fonte: WoCl Corporate Sustainability Workforce Report (2024)

conformidade (estágio intermediário)

Característas dessas organizações	Motivações para iniciar jornada rumo a sustentabilidade	Primeiras Ações Organizacionais	Desafios em relação a força de trabalho	Principais Consequências	Prioridades para força de trabalho
Primeiros esforços formais, como relatórios iniciais de emissões e definição de metas.	Regulamentações, redução de riscos climáticos, alinhamento com missões/valores, e economia de custos.	Relatórios iniciais de ESG, cálculo de emissões GEE e definição de metas públicas	Clareza limitada sobre as habilidades necessárias para contratações-chave; dificuldade em encontrar e desenvolver talentos. Dificuldade em atrair talentos seniores com expertise em sustentabilidade devido à escassez de profissionais no mercado. Resistência interna, especialmente de executivos que não veem a sustentabilidade como prioridade estratégica.	Descompasso entre oferta e demanda na área de sustentabilidade (há poucos profissionais de nível sênior com experiência consolidada, enquanto um grande número de candidatos deseja entrar na área, buscando propósito no trabalho)	Estabelecer funções dedicadas, como um líder sênior de sustentabilidade, para guiar os primeiros esforços. Educar executivos e alinhar a sustentabilidade com os objetivos empresariais para garantir engajamento. Desenvolver conhecimento técnico básico e criar patrocínio executivo.

Fonte: WoCl Corporate Sustainability Workforce Report (2024)

implementação (estágio avançado)

Característas dessas organizações	Motivações para iniciar jornada rumo a sustentabilidade	Primeiras Ações Organizacionais	Desafios em relação a força de trabalho	Principais Consequências	Prioridades para força de trabalho
Sustentabilidade integrada às equipes funcionais, com refinamento de metas e alocação de orçamentos. Pequenos times centrais de sustentabilidade.	Pressão para mostrar progresso nas metas públicas e alinhar sustentabilidade à lucratividade.	Treinamento em sustentabilidade para equipes funcionais e alocação de orçamentos para cadeias de suprimento.	Resistência à mudança e dificuldade em superar a percepção de que sustentabilidade e lucratividade são objetivos conflitantes. Dificuldade em implementar mudanças em larga escala e capacitar todos os funcionários para entender e agir com base em objetivos sustentáveis.	Progresso irregular, com risco de retrocesso ao estágio anterior.	Desenvolver sistemas organizacionais para distribuir a responsabilidade e alinhar as iniciativas de sustentabilidade à cultura existente. Gestão de mudanças, formação de equipes multifuncionais e construção de resiliência organizacional.

Fonte: WoCl Corporate Sustainability Workforce Report (2024)

expansão (estágio avançado)

Característas dessas organizações	Motivações para iniciar jornada rumo a sustentabilidade	Primeiras Ações Organizacionais	Desafios em relação a força de trabalho	Principais Consequências	Prioridades para força de trabalho
Sustentabilidade integrada na cultura corporativa, com responsabilidades distribuídas por todas as funções. Relatórios que destacam avanços significativos além de emissões de Escopo 3.	Longa história de sustentabilidade e alinhamento da missão corporativa com valores sustentáveis.	Iniciativas de construção de cultura ampla e engajamento de stakeholders para práticas mais sustentáveis.	Garantir que todos os funcionários contribuam e e incorporem o tema sem centralização em uma única área Garantir que todos os funcionários tenham um nível adequado de entendimento e contribuição para metas sustentáveis	Transformação cultural profunda com sustentabilidade como pilar central.	Incorporar a responsabilidade em todos os papéis, alinhar as missões individuais e corporativas à sustentabilidade Integrar sustentabilidade como parte essencial da cultura organizacional, desde o onboarding até o desenvolvimento de carreiras. Criar mecanismos para reconhecer e recompensar iniciativas de funcionários alinhadas às metas de sustentabilidade.

Fonte: WoCl Corporate Sustainability Workforce Report (2024)

principais competências de liderança em sustentabilidade

- **Senioridade:** Gestão de equipes, iniciativas organizacionais e projetos em larga escala.
- **Conhecimento Técnico:** Familiaridade com relatórios de GEE, frameworks ESG e regulamentações globais.
- **Pensamento Sistêmico:** Análise de problemas complexos .
- **Gestão de Mudanças e Influência:** Superação de resistências, especialmente de executivos céticos, desconstruindo a percepção de conflito entre sustentabilidade e lucratividade.
- **Pensamento Futuro e Circular:** Desenvolvimento de soluções inovadoras e implementação de economia circular
- **Avaliação Crítica:** Seleção de consultores e ferramentas com expertise comprovada
- **Cultura e Engajamento:** Integração da sustentabilidade na cultura organizacional e engajamento de equipes
- **Experiência Externa:** Liderança prévia de equipes de sustentabilidade em empresas similares (opcional)

Fonte: WoCl Corporate Sustainability Workforce Report (2024)

tendências de contratação para vagas ESG (pesquisa realizada pela Flora)

AMÉRICA LATINA

Educação: diplomas de graduação em diversas áreas são aceitos.
Experiência: Forte ênfase em conhecimento regional e desafios locais.
Habilidades desejadas:
- Gestão de carbono, avaliação de impacto ambiental e social.
- Planejamento estratégico e gestão de projetos.

- **Destaques:**
  - Necessidade de compreensão cultural e fluência em espanhol/português.
  - Menor clareza e objetividade nas descrições das vagas, com predominância de cargos juniores (analistas) e especialistas).

AMÉRICA DO NORTE

Educação: Exigência de educação formal pós-graduação e mestrado.
Experiência: Entre 5 a 10 anos em funções de liderança. Ênfase em gestão de projetos, visão global, e liderança estratégica.

- **Habilidades:** Conhecimento em práticas ESG, integração da sustentabilidade nas estratégias empresariais.
- **Destaques:**
  - Salários transparentes: faixa anual de US$ 90.000 a US$ 240.000.

UNIÃO EUROPEIA

Educação: Ênfase em graus avançados (mestrado/doutorado) e formação interdisciplinar.
Experiência: Mínimo de 10 anos, com foco em setores específicos (energia, logística, consultoria).
Habilidades:
- Proficiência técnica (contabilidade de GEE, políticas climáticas).
- Alto nível compreensão de regulamentações europeias e globais.
- Liderança estratégica para desenvolver políticas e estratégias sustentáveis.

- **Destaques:**
  - Conhecimento em regulamentações europeias e globais e aumento de posições para atuar como consultor

Fonte: Publicações de vagas Linkedin, no segundo semestre de 2024, realizada por Mateus Vidal

conclusões

- **União Europeia:** Padrões educacionais rigorosos, ênfase técnica e experiência setorial específica.
- **América do Norte:** Alta exigência educacional, experiência robusta e foco em integração global.
- **América Latina:** Abordagem mais flexível, com foco em questões regionais e habilidades técnicas.
- **Pontos comuns:** Busca por líderes altamente qualificados, capazes de integrar e implementar estratégias sustentáveis em contextos globais e locais.

resumo dos destaques

Desafios	Possíveis Soluções
Escassez de competências	Programas de qualificação, requalificação, mentorias e imersões
Desconexão entre oferta e demanda por talentos	Desenvolvimento de programas organizacionais internos, inclusão do tema no onboarding
Falta de posições de entrada especializada	Desenvolver programas de Jovem Aprendiz e Estágios para construir trilhas de carreira interna
Resistência interna à mudança	Implementar programas de gestão de mudança, com foco em engajamento de stakeholders e integração cultural, buscando patrocínio da alta gestão
Pressão por metas conflitantes	Vincular metas de sustentabilidade à avaliação de desempenho individual
Divergência de maturidade a depender da nacionalidade das empresas	Adequar as ações de gestão de pessoas a maturidade da organização

referências

1. Corporate Sustainability Workforce Report (2024).
Disponível em: https://workonclimate.org/sustainability-workforce-report-2024

2. Global Green Skills Report (2023).
LinkedIn Economic Graph. Disponível em:
https://economicgraph.linkedin.com/content/dam/me/economicgraph/en-us/global-green-skills-report/green-skills-report-2023.pdf

3. How to Work in the Green Economy? (2022).
International Labor Organization. Guide for Young People, Job-seekers, and Those Who Support Them.
Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_emp/documents/publication/wcms_856666.pdf

4. Understanding the Green Transition (2024).
Disponível em: https://www.greentransitionreport.org/understanding-green-transition-2024.pdf

como a Flora viabiliza a transformação sustentável:

- Apoiando **empresas e pessoas** na adaptação às demandas de um mercado em **rápida evolução.**
- **Antecipando tendências e gaps** críticos para auxiliar na construção de **estratégias eficazes.**
- **Inspirando** lideranças visionárias, capazes de integrar **sustentabilidade à cultura de suas organizações.**

OBRIGADA

LETÍCIA
+55 11 98296-6426
leticia@floraconsultoria.com

VERÔNICA
+1 (352) 275 9921
veronica@floraconsultoria.com

Flora Consultoria

Empresa B Certificada
PENDENTE

©Daniel Mira