



# **SUMÁRIO**

- 1. Introdução
- 2. Investimento na primeira infância traz retorno para empresas, colaboradores e sociedade
- 3. Empresas têm papel fundamental na inclusão produtiva das juventudes e colhem os benefícios desse investimento
- 4. GOYN





# **INTRODUÇÃO**

Investir na agenda ambiental, social e de governança — a tão difundida sigla ESG — não é só o **correto** a fazer, mas é também um **bom negócio**. Além de promover o engajamento dos colaboradores e trazer retorno de reputação para a empresa, agradando o consumidor final que está cada dia mais exigente com o compromisso das marcas, o comprometimento com a agenda ainda **atrai mais acionistas e investidores**.

Hoje não há mais dúvidas de que o mercado está de olho em quem pensa e faz a longo prazo. Levantamento da <u>Bloomberg</u> indica que a agenda ESG deve atrair em 2025 **US\$ 53 trilhões em investimentos**, o que equivale a um terço do total de ativos sob gestão. O desempenho dos índices acionários já confirmam a projeção: no Brasil, o ISE B3 (Índice de Sustentabilidade Empresarial) — uma carteira teórica de empresas listadas em bolsa que seguem critérios ESG, pioneira na América Latina e a quarta do tipo do mundo — **superou a valorização do Ibovespa**.

Consumidores, colaboradores e investidores **pessoas físicas** também estão cada vez mais engajados nas causas socioambientais. De acordo com o <u>Edelman Trust Barometer 2022</u>, **63% dos brasileiros compram ou defendem marcas** com base em seus valores e suas crenças e **60%** também consideram essa questão na hora de decidir onde **investir**. O estudo <u>ESG - A importância e os impactos da sigla pelas lentes de quem consome</u>, desenvolvido pelo Google em parceria com a MindMiners e o Sistema B, concluiu que 4 a cada 5 consumidores brasileiros acham importante que a empresa atue em prol dessa agenda.

- <u>Relatório</u> da Accenture e do Fórum Econômico Mundial concluiu que empresas ESG geram até 20% mais lucro;
- De acordo com o relatório <u>Inside ESG Tech Report</u>, startups brasileiras com propósito social receberam mais de US\$ 770 milhões de investimento entre 2012 e 2021;



- Pessoa física também investe em fundos comprometidos com a agenda ESG: o Raio X do investidor, realizado pela ANBIMA, descobriu que o patrimônio líquido desse tipo de fundo passou de R\$ 1,03 bilhão em 2008 para R\$ 2,01 bilhões em março de 2022;
- Pesquisa da Harvard Business School, que acompanhou mais de 2 mil empresas com investimentos em ESG ao longo de 20 anos, concluiu que houve retorno adicional de 9% ao ano para seus acionistas.

## **Gerações Futuras**

Olhando para a realidade do Brasil, os abismos sociais se intensificaram nos últimos anos, com a pandemia da Covid-19. Retorno ao mapa da fome, aumento do desemprego e piora na saúde mental, além das diversas questões sistêmicas como racismo estrutural, evasão escolar e lacuna digital refletem diretamente no funcionamento dos negócios. O **investimento no S** — o social do **ESG** —, em especial na força motriz do futuro que são as **novas gerações**, tem o poder de impactar diferentes áreas que definem os avanços econômicos e sociais do país.

"Além de melhorar nossa relação com o local onde trabalhamos fisicamente, a pandemia também evidenciou questões como **igualdade racial, cuidados infantis** e **saúde mental** – e revelou a lacuna entre as expectativas geracionais no trabalho. Esses temas agora são o **centro das atenções dos CEOs**, que devem ser cuidadosos sobre como usam suas vozes e se conectama **questões sociais** importantes para seus funcionários."

Larry Fink, CEO da BlackRock em carta aos CEOs em 2022





## Por que os primeiros anos da vida precisam de atenção especial?

A primeira infância é a fase inicial da vida, dos 0 aos 6 anos de idade. Entre as diversas evidências que a ciência traz a respeito da importância dos primeiros anos de vida, uma delas diz que nessa etapa o cérebro realiza 90% das conexões de toda a vida, com 1 milhão de sinapses por segundo. Para que a criança possa se desenvolver plenamente, precisa de bons estímulos, relações e ambiente de qualidade, com o acompanhamento de adultos responsáveis com condições de garantir sua segurança, saúde, educação e vínculos afetivos. O investimento correto pode impulsionar ou impedir as capacidades futuras das crianças.

Essa parcela da população foi afetada diretamente pelos efeitos negativos da pandemia, com reflexos, especialmente, na saúde e na educação. Um estudo da Unicef (<u>As múltiplas dimensões da pobreza na infância e na adolescência no Brasil</u>) revelou que há 32 milhões crianças e adolescentes vivendo na pobreza no país.

Ações pela primeira infância nas empresas impactam desde a cadeia de fornecedores, passando pelos colaboradores com filhos nessa faixa etária e vão até a comunidade do entorno. Dentro das organizações, boas práticas em relação à **equidade de gênero, licença parental e flexibilidade**, entre outras, são essenciais para a valorização, o engajamento e a permanência de colaboradores responsáveis por crianças nessa fase.

Cada dólar gasto com uma criança pequena trará um <u>retorno anual de mais</u> <u>13 centavos</u> durante toda a sua vida. **"É um dos melhores investimentos que se pode fazer."** 

James Heckman, prêmio Nobel de Economia



A primeira infância é uma causa relevante e transversal que apoia, significativamente, o cumprimento da agenda ESG. Porém, de acordo com o Great Place to Work (GPTW) Brasil, apenas 13% das empresas certificadas em 2019 apresentaram práticas voltadas a esse período da vida.



Um dos mais extensos e promissores estudos sobre o tema, realizado pelo programa Perry Preschool, que acompanhou um grupo de crianças por quatro décadas, concluiu que o retorno sobre o investimento realizado na primeira infância pode ser de 7% a 10% ao ano, porque gera aumento da escolaridade e qualificação da performance profissional de crianças que receberam apoio durante os seis primeiros anos de vida. Outro benefício detectado foi a redução dos custos com reforço escolar, saúde e com despesas relacionadas ao sistema judiciário. Ou seja, os ganhos sociais são amplos e podem interromper ciclos de pobreza, que acabam contribuindo para o aumento de índices sociais negativos.





## Por que é importante para as empresas?

Desenvolver um ambiente mais acolhedor para os cuidadores aumenta o engajamento, reduz faltas e diminui o estresse dos funcionários. A atenção ao tema também atrai mais colaboradores. De acordo com o <u>Edelman Trust</u> <u>Barometer 2022</u>, **58% dos brasileiros escolhem o lugar para trabalhar** com base em seus valores e crenças.

Entretanto, o comprometimento das organizações ainda é baixo. Segundo a <u>Pesquisa Licenças Maternidade e Paternidade nas Empresas</u>, 53% das empresas **não oferecem benefícios extras** além dos dias de licença remunerada no país. Já entre as empresas que integram o programa federal <u>Empresa Cidadã</u>, que visa estimular a oferta de licença parental estendida por meio de redução fiscal, esse percentual cai para 33%. Entre as boas práticas extras oferecidas estão creche no local de trabalho ou auxílio creche, retorno gradual ao trabalho e acompanhamento médico e/ou psicológico antes ou durante a gravidez, contemplando a família nesse processo de adaptação à chegada de um bebê.

Além disso, essa causa social pode fortalecer a agenda ESG e agregar valor, relevância, confiança e credibilidade às marcas, já que fomenta ações sistêmicas e sustentáveis. No longo prazo, o investimento ajuda a formar uma geração mais capaz para inovar e enfrentar desafios do mercado contemporâneo.

O tema da atenção à primeira infância perpassa também por questões de gênero. A taxa de **desocupação de mulheres com crianças pequenas** no Brasil passa dos **40%** (segundo o levantamento <u>Estatísticas de Gênero</u> — Indicadores sociais das mulheres no Brasil, de 2021). De acordo com o relatório <u>Women in the Workplace</u>, elaborado pela McKinsey em parceria com a LeanIn. Org, em 2022 foi registrada a **maior taxa de mulheres deixando as empresas**. Entre as razões, as mais citadas foram falta de oportunidade de progredir, grau de apoio da gerência, flexibilidade, compromisso com as ações de diversidade e inclusão e com o bem-estar.

Ao mesmo tempo, o estudo <u>Diversity Matters: América Latina</u> concluiu que



empresas percebidas pelos colaboradores com diversidade de gênero têm 93% a mais de probabilidade de superar a performance financeira dos concorrentes. Quem perde com o desperdício dessa grande força de trabalho é o próprio país.

#### Para a sociedade?

Ações de atenção à primeira infância ajudam a mitigar questões sociais históricas, como desigualdades e pobreza; conter gastos públicos com saúde, rede de proteção e justiça, educação e programas sociais; diminuir as violências; formar capital humano capaz de contribuir para a sustentabilidade social, política e econômica do país; e criar uma sociedade mais saudável em todos os aspectos.

## O que as melhores empresas fazem?

#### Dados do GPTW Primeira Infância

De acordo com o **Ranking das Melhores Empresas na Atenção à Primeira Infância 2022 do Great Place to Work** (GPTW), 78% das empresas possuem estratégias, políticas e/ou práticas estruturadas de ESG. Em relação aos benefícios, é possível ver a evolução das empresas engajadas na causa.

Das empresas premiadas, 89% contam com **formato híbrido de tra-balho**, 11% dispõem a prática de **redução de jornada** sem redução de salário, 100% oferecem **horário flexível** para funcionárias(os) na organização e 100% adotaram prática(s) relacionada(s) à **saúde mental e ao bem-estar**.

Com isso, as empresas engajadas na primeira infância apresentaram, em 2022, uma taxa média de saída voluntária de 7%. Em relação à rotatividade demissional, o número representa cerca de 15% do total de demissões. De acordo com os funcionários das empresas inscritas no Ranking, 40% permanecem por oportunidade de crescimento, 32% por alinhamento de valores e 21% por terem qualidade de vida.





#### Comitê de Fomento

Por meio da iniciativa da **UWB**, um **Comitê de Fomento para Ações em Primeira Infância**, com a participação das empresas **Embraer, FEMSA, Special Dog, Lear e Takeda**, reuniu-se mensalmente ao longo de 2022 para compartilhar suas experiências e compromissos com as ações de diversidade e inclusão. O objetivo do Comitê é influenciar o ecossistema empresarial para a importância de atuar nessa agenda. [Saiba como fazer parte]

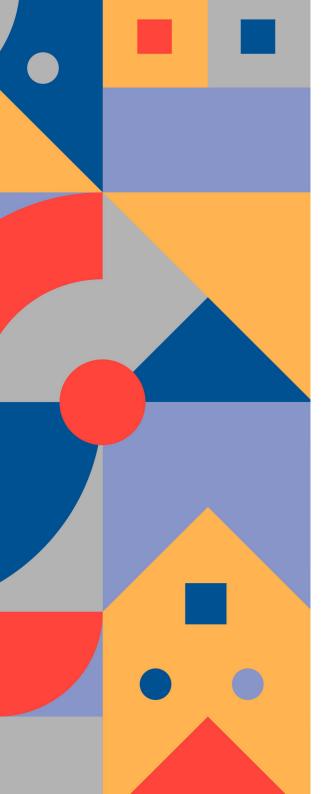
## Estratégia de engajamento do setor produtivo com a causa da Primeira Infância

Em parceria com as Fundações Maria Cecilia Souto Vidigal, Bernard van Leer e Femsa, a UWB também lançou uma série de iniciativas para o público empresarial, como a plataforma Empresas e Primeira Infância, que reúne 600 práticas inspiradoras, a categoria Melhores Empresas para a Primeira Infância do Great Place to Work (GPTW) e, em breve, um curso gratuito de paternidade ativa.

"Garantir saúde e bem-estar à equipe é o DNA da Takeda. Por isso, iniciativas voltadas às gestantes, aos pais, às mães e às crianças pequenas são foco central de nossas políticas internas. Com a pandemia, ficou evidente a importância dessas ações para as famílias e, por isso, não só as intensificamos como criamos outros benefícios que pudessem apoiar nossos colaboradores na missão de cuidar de seus filhos e filhas, sem prejuízos ao desenvolvimento infantil."

Eliane Pereira, Diretora Executiva de Recursos Humanos, da Takeda Distribuidora





### Quais problemas afetam as juventudes brasileiras?

O Brasil está envelhecendo e se despedindo do **bônus demográfico** — período histórico em que o número de pessoas com **idade economicamente ativa** é superior em comparação com a população inativa (crianças e idosos) — e essa pode ser a última oportunidade de investir nas juventudes.

Com a pandemia, a evasão escolar subiu e as taxas de emprego formal entre jovens diminuíram. Em 2019, de acordo com levantamento do <u>Atlas das Juventudes</u>, 22% dos jovens de 15 a 29 anos estavam **sem estudos e sem trabalho**. Porém, o relatório <u>Education at a Glance</u>, da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), divulgou em 2022 que o número de jovens de 18 a 24 anos nessa situação no Brasil chegava a **35,9%, o que faz do nosso o segundo país com maior proporção de jovens que não trabalham e não estudam**.

Jovens que sofrem com racismo estrutural, dificuldades de acesso à educação de qualidade e, consequentemente, a oportunidades de trabalho, também encontram barreiras para exercer sua cidadania. Historicamente isso se dá pela desigualdade, discriminação e pobreza e é papel de todos os agentes da sociedade atuar por essa mudança de paradigma e pela inclusão produtiva desse grupo, que será a grande força de trabalho dos próximos anos.

De acordo com levantamento do <u>Atlas das Juventudes</u>, incluir jovens de 15 a 24 anos na educação ou no mercado de trabalho pode **evitar prejuízos de até 1,5% do PIB dos países.** 

#### Por que é importante para as empresas?

Incluir e aprender com os jovens-potência ajuda o meio corporativo a desenvolver olhar crítico e inovar a partir do contato com os contextos das juventudes brasileiras, além de possibilitar a transformação da realidade de jovens e suas famílias, apoiando o desenvolvimento humano, social e econômico do país.

Além disso, a inclusão de jovens traz benefícios para a empresa, como maior retenção dos talentos. De acordo com levantamento da Accenture Research, **a taxa de retenção** em contratações





de impacto é de **87,5% — 26,3% maior do que o padrão**. Isso gera economias em recrutamento, integração e desenvolvimento, além de ser positivo para a reputação. Segundo o estudo, 100% dos gerentes de contratação e 65% dos colegas de suporte no trabalho acreditam que as **iniciativas de contratação de impacto têm um impacto positivo na marca da empresa**.

A inclusão de profissionais de baixa renda também dá retornos para as organizações. O relatório **Diversity Matters: América Latina de 2022**, da McKinsey, focado em diversidade socioeconômica no ambiente de trabalho, cita cinco benefícios na contratação de colaboradores com perfis diversos:

- 1. comprometimento dos funcionários;
- 2. banco único de talentos (novas visões para o ambiente de trabalho, que podem se traduzir em melhorias na forma de trabalhar);
- 3. retenção e reconhecimento dos funcionários (estima-se que os colaboradores permaneçam 12% mais tempo nas empresas e que a frequência de promoções seja 40% maior);
- 4. satisfação dos funcionários (4x maior);
- 5. saúde organizacional.

Entretanto, o mesmo estudo concluiu que **apenas 32% das empresas** têm ações ou programas voltados para funcionários com **condições socioeconômicas menos favoráveis**.

#### O que fazer pelos jovens

Jovens ouvidos pela pesquisa <u>Juventudes e a Pandemia — E Agora?</u>, quando questionados sobre **trabalho e renda**, destacaram como essenciais para seu desenvolvimento a **oferta de cursos para a qualificação profissional e editais de fomento a projetos das juventudes**. Essas ações podem ser priorizadas pelas instituições públicas e privadas para apoiar jovens no enfrentamento dos impactos negativos da pandemia.







## O que é?

Liderado pelo Instituto Aspen, o **GOYN**, sigla para **Global Opportunity Youth Network**, é um programa global que trabalha em prol da inclusão produtiva de jovens em situação de vulnerabilidade social. O **GOYN** está presente em 9 comunidades de 7 países — México, Colômbia, Senegal, Quênia, África do Sul e Índia, além do Brasil —, nos quais pretende transformar pelo menos **250 mil vidas nos próximos cinco anos**.

Em São Paulo o GOYN é articulado pela UWB, a maior organização de filantropia do mundo, e coordenado por um grupo gestor, formado por organizações como Accenture Brasil, Citibank Foundation, Em Movimento, Fundação Arymax, Fundação Itaú Educação e Trabalho, Instituto Coca Cola Brasil e Pepsico, além de jovens e lideranças de mais de 80 instituições relevantes do ecossistema produtivo. A meta é promover mudanças sistêmicas para gerar oportunidades econômicas para 100 mil jovens-potência da cidade até 2030.

## Quem são os jovens-potência?

São jovens de 15 a 29 anos que estão em situação de vulnerabilidade social e sem oportunidade de formação acadêmica e/ou emprego formal. De acordo com <u>mapeamento</u> feito pela Accenture para o **GOYN SP**, são 2,57 milhões de jovens na maior metrópole do país. Desses, mais de **760 mil são jovens-potência**.

**70% dos jovens-potência** são negros e mulheres, moradores das zonas leste II e sul II da cidade de São Paulo;

O índice de desemprego entre os jovens da cidade de São Paulo é de **35%** — **quase o dobro** das taxas de desemprego de adultos.





## Quais os problemas que existem na cidade de São Paulo?

O mesmo <u>levantamento</u> que mapeou o perfil das juventudes paulistanas revelou os principais desafios estruturais enfrentados por essa parcela de jovens: racismo estrutural, evasão escolar, crise laboral e lacuna digital. São problemas sistêmicos que só podem ser resolvidos de forma colaborativa.

## Por que é importante?

De acordo com estudo da Fundação Roberto Marinho, cada jovem evadido da escola no Brasil custa cerca de R\$ 372 mil por ano. Além desse custo, a sociedade também deixa de arrecadar impostos quando o jovem não é incluído produtivamente. Por outro lado, agregá-los nas empresas pode somar até 0,3% ao PIB da cidade de São Paulo, um total de R\$ 2 bilhões.

#### De acordo com Accenture Research:

60% dos millennials buscam um emprego que possibilite viabilizar algum tipo de impacto social; em dois anos 75% da força de trabalho será composta por millennials;

\$ 1 trilhão é a quantidade de dinheiro deixada na mesa quando os funcionários não se sentem incluídos, levando a menor produtividade:

Empresas com planos de diversidade registram **2,3 vezes mais** fluxo de caixa por funcionário;

Empresas que contratam alentos Ocultos, incluindo jovens-potência, estão **36% menos propensas** a enfrentar a escassez de talentos.



## Como o GOYN pode atuar

**GOYN SP** é oportunidade para que empresas, institutos, fundações e organizações sociais se articulem com uma grande rede de atuação em inclusão produtiva de jovens; ofereçam oportunidades de emprego de qualidade, desenvolvimento de carreira e apoio ao empreendedorismo; e escalem seu impacto social positivo.

A partir das experiências do ecossistema, o GOYN tem as soluções para **atrair, engajar, de-senvolver** e **ampliar** oportunidades de inclusão produtiva para jovens-potência.

"Construímos com o GOYN uma forte rede de empresas aliadas, que podem fortalecer seu investimento social juntos e construir melhores práticas de projetos e trocar conhecimentos. Acreditamos tanto no processo que fizemos a contratação de uma das jovens impactadas pelo GOYN SP para integrar nossa equipe. Um ano depois ela está completamente integrada à empresa e lidera nossas iniciativas de voluntariado, sendo bastante reconhecida pelo profissionalismo. Além disso, também agregou diversidade de pensamento à nossa equipe, trazendo novas visões e inovação."

Gustavo Oliveira - Gerente de sustentabilidade corporativa na Accenture

"O aprendizado e crescimento que tive no período em que atuei com o GOYN SP foi gigantesco, desde me aprofundar mais em empregabilidade a desenvolver soluções para facilitar a inclusão produtiva de jovens-potência. Minha entrada na Accenture é o retrato de toda essa jornada percorrida pelo GOYN na sensibilização de empresas para que jovens como eu, que não tiveram experiências longas e formais, tenham a possibilidade de serem reconhecidos pelas suas vivências."

Kemilly Stéphanie Caetano Silva, ex-Núcleo Jovem do GOYN e

Kemilly Stéphanie Caetano Silva, ex-Núcleo Jovem do GOYN e Líder de Voluntariado na Accenture Brasil



Aliança Estratégica

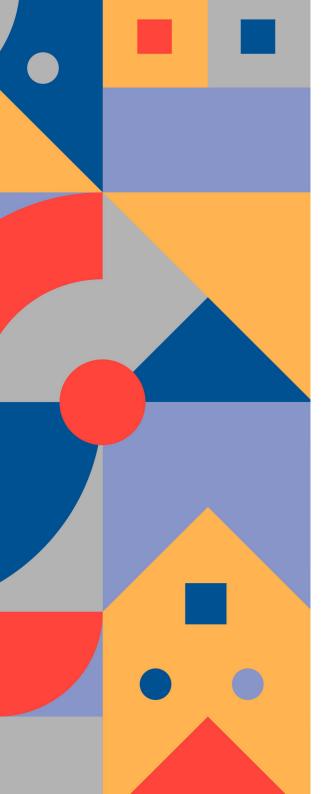












Apostar nas novas gerações é investir na criação de uma sociedade mais desenvolvida social e economicamente, com profissionais mais capacitados. É construir um cenário que permita maior crescimento das empresas, com inovação tecnológica que coloque o Brasil entre os principais mercados do mundo. Para isso, é preciso **investir na formação de capital humano**, com olhar para a educação e cuidados da primeira infância até a juventude. Ainda há muito a fazer.

Ao mesmo tempo que 64% dos brasileiros afirmam confiar nas empresas — acima das ONGs e do governo —, a maioria dos participantes do <u>Edelman Trust Barometer 2022</u> acredita que elas **não estão fazendo o suficiente** em relação à **desigualdade econômica** (61%), mudanças climáticas (60%), acesso à **saúde** (56%), **requalificação profissional** (57%), informação de credibilidade (51%) e **injustiças sistêmicas** (50%);

Um <u>relatório</u> da EY-Parthenon apontou que **90% dos investidores** institucionais globais revisam seus investimentos em empresas que não consideram os critérios ESG em seu modelo de negócios.

#### **SOBRE A UWB**

No Brasil, nossa missão é investir na potência das novas gerações e, portanto, todo o nosso trabalho está voltado ao desenvolvimento integral de crianças de 0 a 6 anos (primeira infância) e de jovens de 16 a 25 anos, vítimas da pobreza, da exclusão social, de preconceitos, de violências e do racismo estrutural.

Partimos de três pilares estratégicos para alcançar nossos objetivos:

**ESTUDA -** Realizamos e apoiamos pesquisas, diagnósticos, monitoramento e avaliações para gerar dados e evidências científicas que pautem nossas iniciativas. Criamos programas com metodologias próprias, em parceria com atores que conhecem as realidades locais, para gerar impacto social, sistêmico e sustentável.

**FAZ -** Prestamos consultoria às empresas nos temas relacionados à agenda ESG e a programas de voluntariado, para potencializar o investimento social e maximizar os resultados.

**CONECTA -** Atuamos como articuladores de uma ampla rede intersetorial, que envolve parceiros do terceiro setor, das empresas, dos governos e indivíduos interessados na causa.

A UWB investe na potência da nova geração brasileira e é a parceira que encurta a distância entre a vontade de transformar e o impacto em si.





## **United Way Brasil**







#### Expediente:

#### Realização

#### **UWB**

Diretora-executiva: Gabriella Bighetti | Gerentes de programas: Raquel Bauer, Paula Crenn Pisaneschi e Nayara Bazzoli Coordenadora de comunicação: Marina Cipolla | Apoio editorial: Mariângela Almeida, Gabriel Gonçalves e Vitor Dumont

#### **GOYN**

Diretora-executiva: Gabriella Bighetti | Gerente: Nayara Bazzoli | Coordenadora de comunicação: Marina Cipolla Apoio editorial: Mariângela Almeida e Gabriel Gonçalves

#### **Equipe editorial**

#### Oficina de Impacto

Diretora-executiva: Luciene Antunes | Coordenadora de conteúdo: Ana Carolina Diniz Produção e gerência de projeto: Lucila Alvarenga | Pesquisa e redação: Liora Mindrisz | Revisão: Alessandra Milanez Projeto gráfico: Dbor Design Estúdio de Artes Visuais