

Antecipando o amanhã: tendências para 2025



*previsões e insights para
guiar decisões estratégicas*



Instituto
Identities
do Brasil

FDC FUNDAÇÃO
DOM CABRAL

Para deixar uma marca de verdade no mundo, a sua organização precisa ir além de entender o mercado: é essencial prever quais tendências vão continuar gerando resultado e impacto hoje, amanhã, em 2025 e nos próximos anos.

Definir estratégias efetivas, alavancar talentos, promover a diversidade e a inclusão, garantir a equidade racial em todos os espaços (dentro e fora do negócio), lucrar mais, se conectar e fortalecer o relacionamento com clientes e stakeholders.

Todas essas possibilidades são geradas a partir das tendências.

Ao entender para onde os movimentos do mercado, sociais, culturais, tecnológicos, econômicos e ambientais estão se direcionando, você tem o poder de guiar os melhores rumos para a sua organização e influenciar mudanças reais.

O nosso time de especialistas (em parceria com outros pesquisadores), analisou o que está acontecendo agora e como essas mudanças vão afetar organizações, pessoas e empresas.

E essas reflexões e insights você vai conferir nas próximas páginas.

O que você encontra aqui:

- Editorial: ID_BR e Fundação Dom Cabral
- Instituições e metodologia
- 10 tendências para 2025
- Inteligência artificial, letramento e poder aos povos indígenas
Percepções do ID_BR
- Não existe inovação sem representatividade
Percepções da Fundação Dom Cabral
- Tecnologia, clima e saúde mental
Percepções do Pacto Global
- Um ecossistema de impacto e desenvolvimento de carreiras
Percepções do Mover



Editorial

Instituto Identidades do Brasil (ID_BR) e Fundação Dom Cabral

Antecipar tendências gera oportunidades para implementar ações de forma planejada, estratégica e constante - fundamental para a geração de valor para as organizações e para a sociedade.

Diante disso, o ID_BR firmou parceria com a Fundação Dom Cabral e realizou uma pesquisa para identificar as tendências relacionadas aos temas: Governança Ambiental, Social e Corporativa (ESG), Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I), LGBTQIAPN+ e Mudanças Climáticas.

No processo de levantamento de reflexões, foram agregados os temas em questões como desafios, avanços e sugestões para melhorias, iniciativas para maior promoção de DE&I, experiências em DE&I, ESG e mudanças climáticas.

Para entender, aprofundar e gerar insights sobre os cenários global e nacional, conversamos com o Mover, Pacto Global e ID_BR, instituições que são referência e estão presentes em diversas regiões do país.

A seguir, você vai conferir os principais insights da pesquisa, contendo contribuições de cada uma das instituições, como contexto e tendências.

Instituições

ID_BR

O Instituto Identidades do Brasil (ID_BR) é uma organização sem fins lucrativos, pioneira e referência no país na aceleração da igualdade racial. Promove e acelera a evolução de empresas, organizações, governos através da causa racial. E colabora na transformação de carreira e jornada de vida das pessoas negras e indígenas.

Fundação Dom Cabral

A FDC é uma escola de negócios que oferece o que há de mais inovador por meio de Soluções Educacionais nacionais e internacionais, sustentadas por alianças estratégicas e acordos de cooperação com renomadas instituições na Europa, Estados Unidos, China, Índia, Rússia e América Latina.

Mover

Associação sem fins lucrativos formadas por mais de 50 empresas que acreditam que, por meio de conscientização, e do fomento ao desenvolvimento de carreiras e negócios de pessoas negras, podemos promover e acelerar a equidade racial.

Pacto Global

Lançado em 2000, é uma chamada para as empresas de todo o mundo alinharem suas operações e estratégias e desenvolverem ações que contribuam para o enfrentamento dos desafios da sociedade. É a maior iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo, com mais de 25 mil participantes, entre empresas e organizações, distribuídos em mais de 67 redes locais, com abrangência e engajamento em todos os continentes.

Metodologia

A metodologia contou com a realização de entrevistas com instituições que são referência no cenário nacional e com grande capilaridade no objetivo de coletar insumos sobre as percepções do cenário brasileiro e global.

As questões foram elaboradas pela equipe envolvida e disponibilizadas às pessoas entrevistadas (CEOs e diretores executivos).

Para gerar reflexões, foram incluídos tópicos como desafios, avanços e sugestões para melhorias, iniciativas para maior promoção e experiências em DE&I, ESG e mudanças climáticas.

A partir disso, os participantes analisam os temas a partir da própria expertise e atuação de cada organização.

10 tendências e previsões de mercado para 2025

Tendência 1

INVESTIMENTO EM PROGRAMAS DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS PARA PÚBLICOS ESPECÍFICOS. EMPODERAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇAS FEMININAS NEGRAS.

Há um foco crescente no desenvolvimento de jovens lideranças negras e indígenas, e outros grupos sub-representados, como parte de programas específicos que visam promover o crescimento profissional. O fortalecimento de lideranças de mulheres negras continua sendo uma tendência importante, com foco em mentorias e desenvolvimento profissional.

Tendência 2

CRIAÇÃO E USO DE INDICADORES DE IMPACTO NA CADEIA DE VALOR

As empresas estão desenvolvendo sistemas para mensurar e demonstrar como a diversidade, equidade e inclusão (DE&I) impactam positivamente seus resultados.

Tendência 3

INTEGRAÇÃO DE TECNOLOGIA E INOVAÇÃO PARA SUSTENTABILIDADE E DIVERSIDADE

O uso de inteligência artificial e outras ferramentas tecnológicas está crescendo para promover inclusão e apoiar políticas de DE&I.

Ao invés de tratar essas questões como modismos passageiros, a inovação busca estabelecer a diversidade e inclusão como componentes essenciais e inegociáveis da sociedade e dos ambientes corporativos.

Tendência 4

CRESCIMENTO DAS AÇÕES EM PROL DA SAÚDE MENTAL

Com o aumento de casos de transtornos que afetam a vida pessoal e produtividade dos colaboradores (como o burnout), o tema de saúde mental está ganhando relevância e as organizações precisam implementar políticas institucionais com foco em ações práticas.

Tendência 5

ABORDAGENS TRANSVERSAIS E INTERSECCIONAIS: ETARISMO, GÊNERO, DEFICIÊNCIA E ORIENTAÇÃO SEXUAL

Com o aumento da expectativa de vida, o tema geracional está ganhando relevância, especialmente no contexto de um mercado de trabalho inclusivo para de talentos 50+.

As empresas estão percebendo a importância de tratar questões como raça, etnia, etarismo, gênero e sexualidade de forma integrada e para além do RH - assim, gerando impactos positivos na atração, retenção e desenvolvimento de talentos, criação de produtos e estratégias de marketing.

Ainda assim, é importante compreender que, sem a intersecção de temas, a pauta de gênero, favorecendo especialmente mulheres brancas, continue avançando com mais fôlego do que os demais grupos sub-representados.

Tendência 6

LETRAMENTO RACIAL E COMBATE AO RACISMO NO AMBIENTE DE TRABALHO

As empresas estão investindo em letramento racial para todas as camadas dos C-Levels e camadas das bases para evitar incidentes de discriminação, com ênfase na conscientização das lideranças. Tendência de criação de mais cursos voltados à temática ainda que dissolvida em outras macro para buscar mais especialização e menos pessoas validadas só pela experiência e narrativa de influência.

Tendência 7

INTEGRAR TEMAS DE DE&I, AGENDA ESG & AGENDA 2030 PARA ACULTURAR PAUTAS AO INVÉS DE NICHAR

O objetivo é integrar temas de DE&I de forma mais estratégica e menos isolada, abordando-os conjuntamente com ESG e mudanças climáticas. Há potencial de mudança no nome de programas e na forma de abordagem e divulgação, mas a tendência é de continuidade das ações visando à inclusão de grupos sub-representados, especialmente pela cobrança de stakeholders.

Tendência 8

EUA NÃO É BRASIL! AQUI A TENDÊNCIA É CRESCER E ADAPTAR O DISCURSO DE DE&I

O Brasil tem potencial para ser um laboratório das principais iniciativas de D&I no mundo.

Há um movimento de queda no investimento de iniciativas de diversidade (muito focado nos EUA), e é preciso ter cuidado com a generalização.

Aqui no nosso país, a realidade é diferente, pois há um campo de empresas que estão apenas iniciando suas ações e a grande maioria que ainda não começou e tem interesse em fazê-lo, só não sabem como (especialmente pequenas e médias). Para as grandes organizações, deve-se ter cuidado com a rotatividade e a juniorização de posições de D&I, o que pode levar ao uso de estratégias com baixo potencial de mudança real a longo prazo.

Tendência 9

NECESSIDADE DE METAS E MÉTRICAS NÍTIDAS E DISSEMINAÇÃO DAS MELHORES PRÁTICAS SISTEMATIZADAS AO LONGO DO TEMPO PARA GUIAR AÇÕES DE&I

Empresas estão cada vez mais conscientes da importância de definir metas, investimentos e métricas específicas para garantir a inclusão efetiva, especialmente em questões raciais. Não existe um ecossistema organizado. E a tendência é de uma mobilização coletiva para organizar o ecossistema para que se ganhe força na temática.

Tendência 10

CENSO DE COLABORADORES DAS EMPRESAS E PRESENÇA DE PESSOAS INDÍGENAS NAS EMPRESAS E ORGANIZAÇÕES

Com a Lei 14.553, de 2023, que visa a procedimento do censo étnico e racial no mercado de trabalho, há uma necessidade das empresas mapearem o conhecimento de autodeclaração de todas as pessoas colaboradoras, a fim de descortinar a presença de recortes diversos, sendo elas de quaisquer intersecções, inclusive de pessoas indígenas.

Com o avanço das discussões sobre DE&I, as empresas estão sendo motivadas a olhar para a presença efetiva de pessoas indígenas em seu quadro funcional, considerando a bagagem das pessoas que já têm uma aspiração ou plano de carreira e apoiá-las a alcançar esses lugares e a construção de carreiras.

Inteligência artificial, letramento e poder aos povos indígenas

Insights do ID_BR



A instituição destacou a redução dos investimentos em ESG, o que também reverbera nas iniciativas ligadas à dimensão social. Entre as causas desse movimento, a influência do campo político, com o uso de narrativas de retaliação.

Outro ponto destacado é a importância crescente da pauta climática e a expectativa é maior ascensão, em função da realização da COP 30 no Brasil em 2025. Em alguma medida, a existência de tantos desafios e de iniciativas em um tratamento e prioridade desigual.

No âmbito nacional, há avanços na criação e fortalecimento de Ministérios - como são os casos dos Povos Indígenas, da Igualdade Racial e dos Direitos Humanos -, ao mesmo tempo em que acontece a redução de investimentos de recursos nas empresas/instituições para a pauta de DE&I. (identidades).





Percepções

_ Resultados (nem tão) reais

Existem diversos estudos e dados que demonstram o resultado positivo de empresas que adotam iniciativas sustentáveis. Contudo, é perceptível que as ações possuem níveis de impacto muito diferentes e algumas são conhecidas como "washing" (divulgação alterada dos resultados de uma ação).

_ Atrair, reter e desenvolver

Um dos reflexos no nível de investimento é o número de pessoas com marcadores de diversidade que conseguiram acesso à oportunidade, mas que não conseguem se desenvolver.

_ Quem tem o crédito

Entre os grupos mais vulneráveis existe a apreensão pela dificuldade no acesso ao crédito, necessário para expansão ou mudanças nos negócios. Alguns segmentos tendem a concentrar um número maior de empreendedores negros como a "moda, beleza e a gastronomia".

_ Em nível nacional

A ausência de um fundo nacional pela promoção da igualdade racial impede avanços por manter ações no nível das intencionalidades

_ Aperfeiçoando os dados

Necessidade das empresas em ter certificação e dados (para publicizar dados sobre o compromisso com a pauta), o que amplia a reflexão sobre o aperfeiçoamento das estratégias para ofertar às empresas prestações de serviços.

_ IA que acelera negócios e pessoas

Inteligência artificial antirracista pioneira, que promove letramento racial e constrói soluções possíveis unindo IA e diversidade.

Tecnologia, clima e saúde mental

Insights do Pacto Global

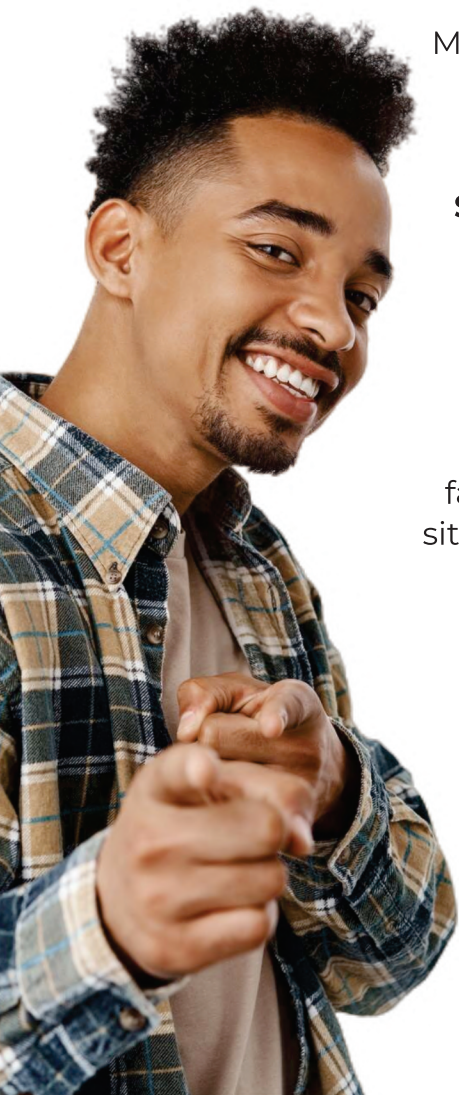


Pacto Global
Rede Brasil

A criação de movimentos promove mobilização coletiva e é uma forma interessante de abordagem. O Pacto Global possui mais de 10 movimentos, sendo o mais novo o Movimento Impacto Amazônia além do Educa 2030, Mente em Foco, entre outros.

Segundo a organização, desgaste do tema também conta com a contribuição de profissionais despreparados que reivindicam posições e cargos ligados à DE&I.

Muitas vezes, esses colaboradores fazem parte de um grupo social em situação de vulnerabilidade, mas não possuem formação ou experiência necessária para a atuação.





Percepções

_ Questões de geração

Em 2030, o Brasil terá a quinta maior população idosa do mundo e isso impõe a necessidade de repensar processos e o ambiente corporativo.

_ Correndo contra o tempo

O principal desafio em relação aos ODS's é o tempo, por ser uma agenda para 2030. É necessário mobilizar o setor empresarial em torno das questões relativas aos direitos humanos e sustentabilidade. Em ESG, o tema racismo ambiental é importante, sobretudo considerando a realidade brasileira.

_ Planejando de verdade

A despolitização da pauta é um desafio importante, pois resulta no esvaziamento do tema. Tratá-lo de forma densa é essencial para alcançar o nível mais estratégico, e que não seja tratado como uma questão paralela, mas alinhada ao negócio.

_ Diferentes níveis, diferentes estratégias

Cada empresa possui um nível de maturidade no que se refere aos temas em tela e em muitos casos, as práticas daquelas mais consolidadas se tornam o modelo a ser seguido e ignora-se o potencial positivo de pequenas ações cotidianas, de acordo com a realidade da organização.

_ Jogando limpo

Produção de censos no âmbito privado e a mobilização e definição de ações afirmativas dentro das instituições (levando em consideração as Leis: 14.553, que obriga as instituições públicas e privadas construir censos étnico raciais de auto identificação em seus quadros.

Não existe inovação sem representatividade
Insights da Fundação Dom Cabral



No contexto nacional institucional observa-se uma série de medidas que contribuem para o fortalecimento da pauta da diversidade, ESG e direito humanos - como a criação do Observatório dos Servidores Federais, com recorte de gênero e raça; a lei da igualdade salarial entre homens e mulheres, entre outros.

Entretanto, é possível notar o enfraquecimento da agenda de diversidade no mundo empresarial, demonstrado pela extinção de áreas relacionadas ao tema, redução no volume e na relevância de reportagens dedicadas à temática na imprensa nacional, e queda do posicionamento de lideranças sobre essas causas.

O contexto das pautas é ambivalente, gerando “embaçamento” do tema nas empresas e no espaço público.





Percepções

_ Equidade salarial e além

As lideranças comprometidas com diversidade devem aprofundar as discussões sobre equidade (como a salarial) e aprimorar seus programas de inclusão racial e suas interseccionalidades.

_ Inovar é incluir e representar

As organizações que utilizarem a pressão institucional externa para traçar estratégias que conciliam diversidade, inclusão e geração de valor para o negócio têm mais chances de preservar orçamentos e práticas de ESG e direitos humanos. Portanto, para além do compromisso ético com a inclusão, é necessário conectar representatividade com inovação, equidade e pertencimento.

_ Causas sociais e ambientais alinhadas

O ambiente de negócios global será tracionado pelo impacto de mudanças que, até então, foram tratadas como desconexas, como as questões sociais e ambientais. Um exemplo é o fato de que a partir de 2050 um quarto da população mundial será africana e que são proprietários de minerais críticos para a transição energética.

Um ecossistema de impacto e desenvolvimento de carreiras

Insights do Mover



As questões apontadas pelo Mover destacam a influência de acontecimentos internacionais nas questões sociais, nas ações desenvolvidas e o nível de investimento realizado nos temas relacionados à sustentabilidade.

As ações desenvolvidas pelas empresas continuam bastante vinculadas a um movimento reativo, já que compõem como resposta aos eventos trágicos que causaram grande comoção e tomaram proporção na sociedade.

Há uma percepção de crescimento do nível de conhecimento e cobrança por ações de impacto por parte destes movimentos e da sociedade. Existe um interesse das empresas que seus colaboradores estejam alinhados com esses debates. Entretanto, a carência de políticas públicas, pensando numa esfera maior, também reflete a carência de construção de possibilidades corporativas.



Percepções

_ O norte do mundo

Percepção do "arrefecimento da pauta" entendido como movimento de desaceleração das ações em torno da diversidade, equidade e inclusão, o que tem gerado desinvestimento em DE&I por parte de organizações estadunidenses;

_ Muito para poucos

As corporações tendem a concentrar esforços nos grandes dilemas e isso faz com que as interseccionalidades sejam pouco exploradas e compreendidas.

_ Maturidade do negócio

A percepção de "ações mais estruturadas" possui relação com o cenário de maior maturidade das organização, com a criação de planejamentos e mecanismos de controle e mensuração de impacto.

_ Ecossistemas são mais potentes

A criação de ecossistemas é algo interessante por ser uma alternativa para desenvolvimento e implementação de ações de forma efetiva.

_ Sem metas, sem métricas

Existe uma sensibilidade das empresas em compreender a importância da construção de metas e métricas que precisam ser adequadas, adaptadas ou construídas quando o assunto é diversidade, equidade e inclusão. Principalmente no que tange às questões raciais;

_ Falta planejamento

A ausência da construção de um plano de orçamento específico para diversidade, equidade e inclusão é um fato que atravessa as empresas.

_ Pessoas com deficiência

A presença de pessoas com deficiência nas empresas ainda acontece principalmente por causa da obrigatoriedade de leis.

_ O poder está no coletivo

A construção de grupo de afinidades carece de um maior posicionamento e investimento das empresas para uma performance com melhor consolidação dentro da empresa e para o mercado.

Conheça o ID_BR

O Instituto Identidades do Brasil (ID_BR) é uma organização sem fins lucrativos, **pioneira** e **referência** no país na **aceleração** da **igualdade racial**.



Acesse o nosso site para
saber tudo sobre o ID_BR
simaigualdaderacial.com.br

**A gente colabora na evolução de empresas,
organizações, governos e pessoas em aliadas
da causa racial.**

E para alcançar esses resultados, desenvolvemos ações em formatos criativos e inovadores através das nossas áreas e pilares de Dados e Impacto, Empregabilidade, Educação e Engajamento.

M À
JALDADE
CIA



Com o ID_BR, você gera impactos reais
na sua empresa, nas pessoas, na sociedade
e no meio ambiente.

**Fale com a gente para a transformar
o seu negócio e construir legado.**



fale@simaigualdaderacial.com.br



ID
BR

ID
BR

Instituto
Identidades
do Brasil

PRÊMIO
SIM A
IGUAL
2016

PRÊMIO
SIM A
IGUAL
2016

O que a sua
organização faz
todos os dias para
construir o legado
do futuro?

ID
BR | Instituto
Identidades
do Brasil