



POLÍTICAS ESG - SOCIAL

Educação e Capacitação: Política ESG na Social

A VirtualTV tem o compromisso firme de integrar princípios de sustentabilidade em todas as suas operações, refletindo nossa responsabilidade social, ambiental e de governança. Em conformidade com nossa Política ESG, apresentamos a seguir um resumo das atividades e resultados da área de Social do último ano.

EDUCAÇÃO E CAPACITAÇÃO NO PILAR SOCIAL DO ESG:

Do Treinamento Operacional à Gestão Estratégica do Capital Humano

SUMÁRIO EXECUTIVO

No contexto da economia do conhecimento e da sustentabilidade, a educação deixou de ser uma função de suporte do RH para se tornar um pilar central da estratégia ESG (*Environmental, Social and Governance*). O "S" do ESG, quando aplicado à educação, desdobra-se em duas frentes críticas: (1) a garantia da **empregabilidade e adaptação** da força de trabalho interna frente às mudanças tecnológicas (*Upskilling/Reskilling*), e (2) o **desenvolvimento de capacidades** na cadeia de valor e nas comunidades do entorno.

Este documento detalha como transformar a educação corporativa em uma ferramenta de mitigação de riscos sociais, inovação e geração de valor compartilhado, alinhada ao ODS 4 (Educação de Qualidade) e ODS 8 (Trabalho Decente).

CAPÍTULO 1: A EDUCAÇÃO COMO ATIVO INTANGÍVEL E ESTRATÉGIA ESG

1.1. A Obsolescência de Competências e o Risco Social

O Fórum Econômico Mundial estima que 50% de todos os funcionários precisarão de requalificação até 2025.

- **O Risco ESG:** Uma empresa que demite em massa porque sua força de trabalho se tornou obsoleta (devido à automação ou IA) enfrenta graves riscos reputacionais e sociais.
- **A Resposta ESG:** A educação contínua (*Lifelong Learning*) é a "apólice de seguro" da empregabilidade. A empresa assume a responsabilidade de manter seu capital humano relevante.



POLÍTICAS ESG - SOCIAL

1.2. A Cultura de Aprendizagem (Learning Organization)

Para o ESG, uma empresa que não aprende é uma empresa insustentável. A capacidade de absorver novos conceitos — como diversidade, economia circular e direitos humanos — depende diretamente da maturidade educacional da organização.

1.3. Alinhamento Estratégico

A política de educação deve derivar da matriz de materialidade da empresa. Se a "segurança de dados" é material, a educação digital é mandatória. Se a "segurança no trabalho" é material, a capacitação em comportamento seguro é prioritária.

CAPÍTULO 2: EDUCAÇÃO INTERNA: POTENCIALIZANDO O COLABORADOR

O foco aqui é a força de trabalho direta e terceirizada residente.

2.1. Letramento em ESG (ESG Literacy)

Antes de executar, é preciso compreender. Todos os colaboradores, do chão de fábrica ao Conselho, precisam entender o que é sustentabilidade.

- **Nível Básico:** O que é ESG? Por que reciclamos? O que é assédio?
- **Nível Tático:** Como o ESG afeta meu departamento? (Ex: Compras sustentáveis para o time de suprimentos).
- **Nível Estratégico:** Como o ESG afeta o valuation e a perenidade do negócio (para C-Level e Diretores).

2.2. Upskilling e Reskilling (Aprimoramento e Requalificação)

- **Upskilling:** Ensinar novas habilidades para a mesma função (ex: ensinar um contador a usar um software de gestão de carbono).
- **Reskilling:** Ensinar novas habilidades para uma *nova* função. É a estratégia social mais nobre: pegar um funcionário de uma linha de produção que será automatizada e treiná-lo para ser programador de robôs ou analista de dados, evitando sua demissão.

2.3. Educação para a Diversidade e Liderança Inclusiva

Treinamento técnico não basta. A educação comportamental (*Soft Skills*) é vital para o clima organizacional.



POLÍTICAS ESG - SOCIAL

- **Focos:** Viés inconsciente, comunicação não-violenta, liderança empática e gestão de equipes multiculturais. A meta é formar líderes que saibam gerir a heterogeneidade sem conflitos tóxicos.

2.4. Saúde e Segurança Comportamental

Transitar do treinamento normativo (obrigatório por lei) para o educacional. Em vez de apenas ler a norma, utilizar simulações e andragogia (ensino para adultos) para criar uma percepção de risco ativa.

CAPÍTULO 3: EDUCAÇÃO EXTERNA: CADEIA DE VALOR E COMUNIDADE

O impacto social da empresa transborda seus muros. A educação é a ferramenta mais poderosa de extensão.

3.1. Escola de Fornecedores (Supplier Capacity Building)

Exigir certificações de pequenos fornecedores sem dar apoio é excludente. O ESG propõe capacitar a cadeia.

- **Ações:** Workshops gratuitos sobre gestão financeira, direitos trabalhistas, compliance ambiental e eficiência energética para as PMEs que fornecem para a empresa.
- **Resultado:** Fornecedores mais robustos, menos risco de ruptura na cadeia e menor risco de escândalos trabalhistas terceirizados.

3.2. Formação de Mão de Obra Comunitária

Muitas empresas reclamam que "não há mão de obra qualificada na região". A abordagem ESG é: "então vamos formá-la".

- **Programas de Aprendizagem:** Parcerias com SESI/SENAI ou escolas técnicas locais para criar currículos adaptados às necessidades da empresa.
- **Foco em Grupos Vulneráveis:** Cursos específicos para mulheres em situação de vulnerabilidade, jovens de baixa renda ou refugiados, criando uma ponte direta para o emprego.

3.3. Educação do Consumidor

Parte da responsabilidade social é educar o cliente sobre o uso seguro e o descarte correto do produto.

- **Exemplo:** Campanhas educativas sobre consumo consciente, reciclagem de embalagens ou nutrição (no caso de empresas de alimentos).



POLÍTICAS ESG - SOCIAL

CAPÍTULO 4: METODOLOGIAS E TECNOLOGIAS EDUCACIONAIS

Para ser efetiva, a educação corporativa deve superar o modelo de "palestra chata".

4.1. Andragogia e Aprendizagem Ativa

Adultos aprendem resolvendo problemas reais. O modelo 70:20:10 é amplamente utilizado:

- **70%:** Aprendizado na prática (On-the-job training, projetos, rotação de cargos).
- **20%:** Aprendizado com os outros (Mentoria, feedback, comunidades de prática).
- **10%:** Aprendizado formal (Cursos, leituras, workshops).

4.2. Universidade Corporativa

A estrutura formal que centraliza a gestão do conhecimento. No ESG, a Universidade Corporativa atua como guardiã da cultura e dos valores éticos.

4.3. Tecnologias de Escala (EdTech)

- **LMS/LXP (Learning Experience Platforms):** Plataformas que personalizam a trilha de aprendizagem do funcionário baseada em suas lacunas de competência.
- **Gamificação:** Uso de mecânicas de jogos para engajar em temas áridos (ex: jogo de compliance ou segurança cibernética).
- **Microlearning:** Pílulas de conhecimento (vídeos de 3 minutos) acessíveis via celular, democratizando o acesso para trabalhadores de campo/operacionais.

CAPÍTULO 5: GOVERNANÇA, MÉTRICAS E ROI DA EDUCAÇÃO

Como medir o sucesso do "S" na educação? Horas de treinamento não são suficientes.

5.1. Indicadores de Esforço vs. Resultado

- **Esforço (Output):** Horas de treinamento per capita, investimento total em R\$, % de funcionários treinados.



POLÍTICAS ESG - SOCIAL

- **Resultado (Outcome):** Aumento da produtividade, redução de acidentes pós-treinamento, % de vagas fechadas por recrutamento interno (promoção de gente capacitada internamente).

5.2. Avaliação de Impacto (Modelo Kirkpatrick)

1. **Reação:** O funcionário gostou do treinamento?
2. **Aprendizado:** Ele absorveu o conhecimento? (Testes).
3. **Comportamento:** Ele mudou a atitude no trabalho? (Observação após 3 meses).
4. **Resultado:** O negócio melhorou? (ROI, redução de multas, aumento de vendas).

5.3. ISO 10015 (Gestão da Qualidade - Diretrizes para Treinamento)

Seguir normas internacionais para garantir que o processo educacional seja auditável e siga um ciclo de melhoria contínua (PDCA).

CAPÍTULO 6: DESAFIOS E TENDÊNCIAS FUTURAS

6.1. O Desafio da Inclusão Digital

Em operações com muitos trabalhadores braçais, o acesso a plataformas digitais de ensino pode ser uma barreira. A empresa deve fornecer infraestrutura (salas de inclusão digital) para garantir que a educação chegue a todos.

6.2. Mentoria Reversa

Jovens da Geração Z (nativos digitais e com forte consciência social) mentorando diretores seniores sobre temas como diversidade, identidade de gênero e novas tecnologias.

6.3. Educação para a Transição Verde (Green Skills)

A próxima fronteira é capacitar todos os funcionários em "competências verdes": eficiência energética, design circular, avaliação de ciclo de vida e finanças sustentáveis.

CONCLUSÃO



POLÍTICAS ESG - SOCIAL

Investir em educação e capacitação dentro da estratégia ESG é reconhecer que a tecnologia pode ser comprada, mas a cultura e a competência humana precisam ser construídas.

Uma empresa que educa:

1. Protege-se contra riscos operacionais e legais.
2. Garante sua longevidade ao adaptar sua força de trabalho ao futuro.
3. Deixa um legado social positivo no território, elevando a régua de qualificação da comunidade.

No pilar Social, a educação é o grande habilitador. Sem ela, a diversidade não acontece, a segurança falha e a comunidade estagna. Portanto, a educação corporativa é o motor da sustentabilidade humana.

ANEXO: PROPOSTA DE ESTRUTURA DE PROGRAMA (EXEMPLO PRÁTICO)

Programa: "Futuro Sustentável - Academia de Talentos"

Pilar	Público Alvo	Temas Chave	Formato	KPI de Sucesso
Liderança ESG	Gerentes e Diretores	Tomada de decisão ética, Gestão da Diversidade, Saúde Mental.	Imersões presenciais e Mentorias.	% de líderes aprovados em avaliação 360° sobre clima.
Operação Segura	Chão de Fábrica	Segurança Comportamental, Direitos Humanos, Eficiência Operacional.	Gamificação e Treinamento <i>in loco</i> .	Redução de 20% na taxa de acidentes.
Escola Social	Comunidade e Jovens	Informática básica, Técnicas Administrativas, "Primeiro Emprego".	Aulas presenciais em parceria com ONGs.	40% dos alunos contratados pela empresa ou parceiros.



POLÍTICAS ESG - SOCIAL

Pilar	Público Alvo	Temas Chave	Formato	KPI de Sucesso
Cadeia Forte	Fornecedores PMEs	Gestão de Resíduos, Compliance Trabalhista, Gestão Financeira.	Webinars e Cartilhas Digitais.	100% dos fornecedores críticos treinados.