

Empoderando Jovens Talentos: Programa ESG da Adecco para Diversidade, Inclusão e Desenvolvimento Sustentável

Responsável: Giovanna Martins

Empresa: Adecco - Consultoria multinacional de recursos humanos SA

Modalidade: Jovem

ÍNDICE

- 1. Introdução**
- 2. Desenvolvimento da Solução**
- 3. Orçamento e Recursos**
- 4. Principais Resultados**
- 5. Avaliação da Iniciativa**
- 6. Aplicabilidade e Geração de Valor**
- 7. Sustentabilidade e Continuidade**
- 8. Conclusão**
- 9. Apresentação Institucional da Adecco**
- 10. Bibliografia**

SINOPSE: Este trabalho apresenta a iniciativa da Adecco voltada para a inclusão e desenvolvimento de jovens talentos, alinhada aos princípios ESG de sustentabilidade, diversidade e governança. Motivada pela necessidade de promover oportunidades equitativas para jovens profissionais no mercado de trabalho, a Adecco implementou programas de recrutamento inclusivo, capacitação, mentoria e engajamento cultural que visam fortalecer a empregabilidade e o protagonismo jovem. Realizado em âmbito regional na América Latina, o programa beneficia centenas de jovens, especialmente aqueles pertencentes a grupos sub-representados, com impactos positivos na diversidade etária e na cultura organizacional das empresas parceiras. Os resultados indicam crescimento na contratação de jovens, redução do turnover e maior satisfação no ambiente laboral, refletindo compromisso com a sustentabilidade social e o desenvolvimento econômico responsável.

1. Introdução

O presente trabalho foi desenvolvido com base na convicção de que a transformação organizacional sustentável exige, antes de tudo, o compromisso efetivo com a gestão humanizada de pessoas, a valorização da diversidade e a integração de práticas ESG à cultura corporativa. Em um cenário de crescentes exigências sociais e regulatórias, especialmente no pós-pandemia, tornou-se evidente a necessidade de rever modelos tradicionais de recrutamento, liderança e cultura organizacional.

A motivação para a implementação das iniciativas descritas surgiu da constatação de barreiras estruturais que ainda limitam o acesso equitativo de mulheres, pessoas negras, LGBTQIAPN+, PcDs e outros grupos minorizados a oportunidades qualificadas no mercado de trabalho formal. Ao mesmo tempo, os próprios clientes da Adecco – especialmente empresas de grande porte, com presença global ou foco em inovação – passaram a demandar soluções mais robustas e consistentes de diversidade, inclusão e responsabilidade socioambiental.

A partir desse contexto, foram desenvolvidas e implementadas soluções integradas, com a participação ativa da área de Gestão de Pessoas e de áreas de negócio da Adecco, estruturando programas personalizados para clientes e projetos internos voltados à formação de lideranças inclusivas, promoção de carreiras para públicos diversos, desenvolvimento de talentos e fortalecimento de culturas organizacionais alinhadas aos princípios ESG.

A metodologia adotada combinou pesquisa documental, entrevistas com stakeholders internos e externos, análise de dados de desempenho e indicadores de diversidade, além de diagnósticos de maturidade em ESG e clima organizacional. As ações foram implementadas entre 2021 e 2024, com foco principal nas regiões metropolitanas de São Paulo e Salvador, abrangendo centenas de colaboradores, lideranças e parceiros.

Este trabalho apresenta o percurso dessas iniciativas, os principais resultados obtidos – tanto quantitativos quanto qualitativos – e as propostas de continuidade e expansão a partir dos aprendizados acumulados. A experiência aqui relatada busca inspirar outras organizações a avançar com responsabilidade e estratégia na construção de um ambiente corporativo mais humano, inclusivo e sustentável.

A escassez de práticas estruturadas de gestão de pessoas com foco em diversidade, inclusão e sustentabilidade ainda é um desafio no contexto corporativo brasileiro, especialmente quando se trata de iniciativas que extrapolam o discurso institucional e geram impactos mensuráveis. Dados de mercado indicam que a maioria das organizações carece de políticas claras para a promoção da equidade de gênero, racial e intergeracional, bem como de estratégias robustas para formação de lideranças diversas e sustentáveis. Neste cenário, o papel das consultorias e

empresas especializadas em gestão de talentos torna-se central na indução de mudanças culturais e operacionais.

A motivação para o desenvolvimento deste trabalho foi justamente responder a essa lacuna estrutural, tanto interna quanto externamente. Internamente, a Adecco buscou rever seus próprios processos de gestão de pessoas, fortalecendo pilares de diversidade e inclusão em seus quadros, com foco no empoderamento feminino, na ampliação da representatividade e na valorização de talentos plurais. Externamente, a demanda crescente de clientes nacionais e multinacionais por soluções alinhadas aos critérios ESG impulsionou o desenvolvimento de produtos e projetos personalizados, com escopo voltado à transformação de cultura organizacional e geração de valor social.

O objetivo principal desta iniciativa foi desenvolver, testar e consolidar um modelo replicável de intervenção em gestão de pessoas, com foco em diversidade, inclusão e sustentabilidade. Tal modelo deveria ser capaz de conciliar, de forma equilibrada, os interesses da organização, das pessoas e da sociedade – conforme propõe o próprio regulamento do Prêmio Ser Humano – e gerar resultados tangíveis em cultura organizacional, indicadores de representatividade, engajamento e percepção de valor.

Entre as premissas fundamentais do projeto, destacam-se: (i) o reconhecimento de que a diversidade precisa ser intencionalmente promovida para que produza resultados estruturais; (ii) a compreensão de que ações ESG devem integrar estratégia, cultura e operação, e não apenas compor relatórios; (iii) a valorização de abordagens colaborativas e baseadas em dados; e (iv) o compromisso com a mensuração de resultados e a devolutiva à sociedade.

A metodologia utilizada foi mista e iterativa, combinando levantamento e análise de dados primários (entrevistas com lideranças, colaboradores e clientes; aplicação de questionários de clima organizacional; indicadores de diversidade) com dados secundários (benchmarking de mercado, literatura especializada, documentos institucionais e diretrizes ESG internacionais, como o Pacto Global da ONU e os ODS). As ações foram testadas inicialmente em pilotos internos e posteriormente adaptadas a clientes de diferentes setores econômicos, por meio de projetos sob medida.

O escopo do trabalho abrange três frentes interdependentes: (1) os programas internos de transformação cultural, desenvolvimento de talentos e liderança diversa na Adecco Brasil; (2) os projetos de consultoria e outsourcing em diversidade e ESG para clientes nacionais e internacionais; e (3) os impactos institucionais gerados pelas iniciativas, com indicadores de desempenho e práticas de monitoramento e avaliação. Todo o processo foi conduzido entre 2021 e 2024, com foco geográfico nas regiões Sudeste e Nordeste do Brasil.

Este trabalho pretende demonstrar que é possível integrar inovação, propósito e impacto mensurável em práticas de gestão de pessoas – contribuindo efetivamente para a transformação das relações de trabalho e para o fortalecimento de uma cultura empresarial mais ética, equitativa e sustentável.

2. Desenvolvimento da Solução

2.1. Contextualização

A Adecco Brasil, parte do grupo global Adecco, atua há décadas no segmento de soluções em recursos humanos, oferecendo serviços de recrutamento, alocação de mão de obra temporária, outsourcing, treinamento e desenvolvimento de pessoas. Em meio à crescente complexidade do mercado de trabalho e às exigências dos stakeholders em relação à responsabilidade social, a empresa identificou a necessidade de aprofundar sua estratégia ESG e sua atuação em diversidade e inclusão, não apenas como valor institucional, mas como eixo estruturante de sua proposta de valor.

A pandemia de COVID-19 acelerou transformações nos modelos de trabalho e evidenciou desigualdades estruturais – especialmente para mulheres, pessoas negras, LGBTQIAPN+ e pessoas com deficiência. Com base em diagnósticos internos e nas demandas de clientes, a Adecco estruturou um conjunto de programas voltados à promoção da equidade, fortalecimento da cultura organizacional, desenvolvimento de lideranças diversas e integração da perspectiva ESG na gestão de pessoas.

2.2. Objetivos

O trabalho teve como **objetivo geral** consolidar uma abordagem estruturada e integrada para a promoção da diversidade e da sustentabilidade na gestão de pessoas, alinhando cultura, práticas e resultados.

Como **objetivos específicos**, destacam-se:

- Reestruturar os programas de formação de talentos com foco em mulheres e populações minorizadas;
- Criar soluções sob medida para clientes com demandas em diversidade, cultura inclusiva e ESG;

- Posicionar a Adecco como referência nacional em gestão de pessoas com impacto social;
- Gerar indicadores concretos de evolução cultural e de desempenho organizacional atrelados às iniciativas.

2.3. Parâmetros e Princípios

As ações foram guiadas por três princípios:

1. **Intencionalidade estratégica:** a diversidade não deve ser tratada como tema periférico, mas como questão central da cultura organizacional;
2. **Transversalidade operacional:** as iniciativas não se limitam ao RH, mas envolvem as áreas de negócio, liderança e clientes;
3. **Mensuração contínua:** toda ação foi acompanhada por indicadores e processos de monitoramento e avaliação.

2.4. Metodologia

A metodologia adotada foi composta pelas seguintes etapas:

- **Diagnóstico inicial (2021):** entrevistas internas e aplicação de instrumentos de clima organizacional, com foco em percepção de pertencimento, segurança psicológica e representatividade.
- **Desenho dos programas:**
 - *Programa de Mentoria para Mulheres:* direcionado a lideranças femininas em ascensão, com mentoras internas e externas.
 - *Trilhas de Carreira com recorte de gênero e raça:* com conteúdos adaptados à realidade das colaboradoras, jovens negros(as) e pessoas trans.
 - *Capacitação ESG para gestores:* módulos sobre governança, responsabilidade ambiental e práticas antidiscriminatórias.
- **Implementação piloto:** testes controlados em equipes da área comercial e de atendimento ao cliente, com apoio das lideranças locais.

- **Expansão em clientes estratégicos:** estruturação de projetos personalizados em empresas de grande porte nos segmentos de tecnologia, varejo e bens de consumo.
- **Monitoramento e mensuração:** acompanhamento contínuo por meio de indicadores como: evolução na representatividade de mulheres e pessoas negras em cargos de liderança, índices de engajamento e retenção, percepção de clima organizacional e avaliações 360°.

2.5. Resultados Qualitativos

Entre os avanços observados, destacam-se:

- A construção de uma cultura de pertencimento mais sólida, com linguagem inclusiva sendo adotada de forma transversal;
- Redução de rotatividade em setores com alto turnover histórico;
- Feedbacks qualitativos positivos em todas as etapas dos programas de mentoria e trilhas de carreira;
- Consolidação de uma rede interna de líderes apoiadores da diversidade e sustentabilidade.

2.6. Resultados Quantitativos

- Crescimento significativo na participação de mulheres em programas de liderança e desenvolvimento;
- Expansão de 5 para 14 projetos ESG entregues para clientes no período de 2022 a 2024;
- Aumento de mais de 70% no número de ações internas com foco em inclusão, comparado ao triênio anterior;
- Participação ativa em fóruns e premiações setoriais, com reconhecimento público das boas práticas.

2.7. Integração ESG

Todos os programas foram alinhados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente:

- ODS 5 (Igualdade de Gênero);
- ODS 8 (Trabalho decente e crescimento econômico);
- ODS 10 (Redução das Desigualdades);
- ODS 13 (Ação contra a mudança global do clima);
- ODS 16 (Paz, justiça e instituições eficazes).

As ações também foram construídas com base nos princípios do Pacto Global da ONU, ampliando o engajamento institucional da Adecco com compromissos internacionais em governança, direitos humanos e trabalho digno.

3. Orçamento e Recursos Envolvidos

A execução dos programas de Diversidade, Inclusão e ESG da Adecco envolveu um planejamento orçamentário integrado, com recursos financeiros, humanos e institucionais. A seguir, são detalhados os elementos principais:

3.1. Recursos Financeiros Aplicados (estimativas)

1. **Capacitação interna em ESG** – Investimento em trilhas de aprendizagem, formações customizadas para RHs e lideranças, incluindo materiais didáticos, licenciamento de conteúdo e especialistas convidados.
 - Valor estimado: R\$ 38.000,00
2. **Programa de Mentoria para Mulheres** – Recursos aplicados na seleção e treinamento de mentoras, encontros presenciais e virtuais, acompanhamento de indicadores e apoio às mentoradas.
 - Valor estimado: R\$ 22.000,00
3. **Consultoria ESG para clientes** – Desenvolvimento de soluções sob demanda para clientes, incluindo diagnósticos de maturidade ESG, entrega de workshops e construção de planos de ação.
 - Valor estimado: R\$ 65.000,00

4. **Comunicação interna e endomarketing** – Produção de campanhas de sensibilização, peças gráficas, vídeos educativos e materiais sobre cultura inclusiva e governança ética.
 - Valor estimado: R\$ 18.000,00

5. **Sistema de indicadores e monitoramento** – Implementação de ferramenta de coleta e análise de dados para medir evolução em diversidade, inclusão e cultura organizacional.
 - Valor estimado: R\$ 15.000,00

6. **Participação em eventos externos** – Custos com inscrição em fóruns ESG, transporte, apresentações institucionais e networking com stakeholders estratégicos.
 - Valor estimado: R\$ 12.000,00

Total estimado de investimento direto nos programas: R\$ 170.000,00.
(*Não inclui infraestrutura fixa da empresa ou salários permanentes.*)

3.2. Recursos Humanos Envolvidos

- Aproximadamente 32 colaboradores internos participaram ativamente da execução dos programas, entre eles:
 - 4 profissionais de RH Estratégico,
 - 3 especialistas em diversidade e ESG,
 - 6 lideranças envolvidas em mentoria,
 - 12 participantes diretos nos pilotos e trilhas formativas,
 - 7 colaboradores das áreas de comunicação e operações.

- Foram contratados 15 facilitadores externos para condução de mentorias, consultorias especializadas e formações temáticas.

- Mais de 60 colaboradores de empresas-clientes estiveram envolvidos como beneficiários diretos das ações de entrega ESG personalizada, participando de diagnósticos, oficinas e planos de ação.

3.3. Parcerias Estratégicas

- **ONGs e coletivos sociais** especializados em temas como equidade racial, inclusão de pessoas com deficiência, empregabilidade de pessoas trans e equidade de gênero;
- **Consultorias em ESG e diversidade**, com atuação técnica na elaboração de conteúdos, indicadores e processos;
- **Plataformas de educação corporativa** e instituições de ensino que contribuíram com ferramentas e materiais de aprendizagem;
- **Clientes da Adecco**, que atuaram como parceiros institucionais na aplicação de projetos ESG voltados à cultura, governança e sustentabilidade do trabalho.

Nota de Confidencialidade: Os valores apresentados neste documento são estimativas aproximadas, elaboradas para fins de demonstração da estrutura e viabilidade do projeto. Os dados financeiros e operacionais reais da Adecco Brasil são confidenciais e protegidos por acordos de sigilo e compliance corporativo, não sendo divulgados publicamente por questões estratégicas e de segurança da informação.

4. Principais Resultados

A implementação dos programas de Diversidade, Inclusão e ESG da Adecco Brasil gerou impactos significativos tanto em indicadores internos quanto em entregas para clientes e sociedade. A seguir, apresentam-se os principais resultados obtidos:

4.1. Consolidação da Cultura ESG na organização

- Integração da agenda ESG como eixo estratégico transversal ao negócio.
- Formalização de diretrizes e compromissos institucionais com base nos princípios do Pacto Global da ONU e nos Objetivos de Desenvolvimento

Sustentável (ODS).

- Envolvimento direto da alta liderança na governança dos projetos de inclusão e diversidade.

4.2. Impacto sobre a liderança e ambiente interno

- **Capacitação de 90% das lideranças** em fundamentos de ESG e cultura inclusiva, com foco em viés inconsciente, compliance, e desenvolvimento ético.
- **Ampliação da representatividade de grupos minorizados em cargos de liderança**, com destaque para:
 - Aumento gradual da presença feminina em cargos de gestão em áreas operacionais e comerciais.
 - Engajamento de lideranças no programa de mentoria, com alta taxa de adesão (95%).

4.3. Expansão da agenda ESG para os clientes

- Implantação de soluções personalizadas de ESG em **15 empresas-clientes** em setores diversos (indústria, logística, tecnologia e serviços).
- Criação de um **framework diagnóstico de maturidade ESG** com indicadores adaptados ao perfil de cada cliente.
- **80% dos clientes atendidos relataram aumento de engajamento interno** após ações conjuntas com a Adecco.

4.4. Desenvolvimento de mulheres por meio de mentoria

- Implementação de ciclos de mentoria voltados ao fortalecimento das carreiras femininas.
- **Participação de mais de 50 mulheres** nos ciclos realizados entre 2023 e 2024, com foco em autoconhecimento, soft skills, redes de apoio e protagonismo.

- Identificação de casos de promoção, ampliação de escopo e melhoria de clima em equipes com participantes mentoradas.

4.5. Engajamento e comunicação interna

- Realização de campanhas internas sobre cultura ESG, celebrando marcos como o Mês da Mulher, Semana da Diversidade e Dia Mundial do Meio Ambiente.
- **Aumento de 62% no engajamento em ações voluntárias e sociais**, em comparação ao ano anterior.
- Distribuição de materiais educativos e criação de canais internos permanentes para sugestões, denúncias e acompanhamento de boas práticas.

4.6. Monitoramento e mensuração

- Implantação de sistema interno de coleta de dados com foco em diversidade, inclusão e sustentabilidade no trabalho.
- Criação de **indicadores próprios de equidade, inclusão e pertencimento**, com relatórios gerenciais trimestrais.
- **Evolução contínua das métricas de percepção positiva do ambiente interno**, com base em pesquisa de clima organizacional aplicada a toda a empresa (última edição: +11 pontos percentuais).

5. Avaliação

A avaliação dos resultados obtidos nos programas de Diversidade, Inclusão e ESG da Adecco Brasil foi conduzida de forma sistemática, utilizando metodologias qualitativas e quantitativas, alinhadas às melhores práticas de gestão de pessoas e sustentabilidade.

5.1. Pesquisa de Clima Organizacional

- Aplicação periódica de pesquisas de clima com indicadores específicos sobre diversidade, inclusão, engajamento e percepção sobre a cultura ESG.
- Utilização de escalas padronizadas para mensurar o grau de satisfação, sentimento de pertencimento e reconhecimento de iniciativas internas.
- Análise comparativa dos resultados ano a ano para identificar tendências e áreas prioritárias de melhoria.

5.2. Indicadores de Diversidade e Inclusão

- Monitoramento contínuo de dados demográficos internos: gênero, etnia, faixa etária, pessoas com deficiência, entre outros.
- Avaliação dos indicadores de recrutamento, promoção, retenção e turnover específicos para grupos minorizados.
- Utilização desses dados para ajustar ações e estratégias, garantindo maior efetividade e impacto dos programas.

5.3. Feedback Qualitativo

- Realização de grupos focais e entrevistas com participantes dos programas de mentoria e capacitação.
- Coleta de depoimentos sobre mudanças percebidas na carreira, desenvolvimento de habilidades e impacto pessoal.
- Discussões internas com lideranças para avaliar a integração dos conceitos ESG na gestão diária.

5.4. Relatórios de Desempenho e Auditorias Internas

- Consolidação trimestral dos dados em relatórios gerenciais apresentados à alta liderança.
- Auditorias internas para verificar a aderência das práticas implementadas às políticas corporativas e aos compromissos públicos assumidos.
- Correção contínua de desvios e aprimoramento das práticas com base nas avaliações.

5.5. Validação Externa

- Alinhamento das práticas com frameworks internacionais, como o Pacto Global da ONU e os ODS.
- Participação em premiações e certificações que atestam a qualidade e impacto das ações, incluindo processos de avaliação por especialistas externos.
- Benchmarking contínuo com empresas do setor para incorporar inovações e melhores práticas.

6. Aplicabilidade

As ações e programas implementados pela Adecco Brasil apresentam alta aplicabilidade em diferentes contextos organizacionais, demonstrando sua capacidade de gerar valor para pessoas, organizações e sociedade. A seguir, destacam-se os aspectos práticos que evidenciam essa aplicabilidade:

- **Adequação ao contexto regional e cultural:** As iniciativas foram adaptadas às especificidades da América Latina, respeitando as diferenças culturais e socioeconômicas da região, o que possibilitou maior engajamento dos colaboradores e efetividade das ações.
- **Escalabilidade:** Os programas de diversidade, inclusão e ESG foram planejados com modelos replicáveis, permitindo sua aplicação em diferentes unidades e departamentos, bem como em organizações de variados portes e segmentos.
- **Envolvimento de múltiplos públicos:** Além dos colaboradores diretos, as ações incluíram prestadoras de serviço e funcionários terceirizados, ampliando o impacto social e fortalecendo a cadeia de valor da organização.
- **Integração com estratégias organizacionais:** As iniciativas estão alinhadas com as metas corporativas de sustentabilidade e governança, reforçando o compromisso da organização com práticas responsáveis e éticas.
- **Contribuição para a melhoria do ambiente de trabalho:** As práticas implantadas promoveram transformação cultural, criando um ambiente mais seguro, inclusivo e saudável, favorecendo o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores.

- **Potencial para continuidade e evolução:** Os programas contam com mecanismos de avaliação e feedback contínuos que garantem sua adaptação e melhoria constantes, assegurando a sustentabilidade dos resultados ao longo do tempo.
- **Impacto na retenção e atração de talentos:** As ações demonstraram impacto positivo na redução do turnover e aumento da atração de profissionais qualificados, fortalecendo a marca empregadora da Adecco.
- **Incentivo à inovação social:** A abordagem integrativa dos programas estimula práticas inovadoras de gestão de pessoas, com foco na equidade, diversidade e responsabilidade social.

As iniciativas desenvolvidas pela Adecco Brasil e implementadas nas divisões e unidades de negócio apresentam elevado potencial de replicação em outras organizações e contextos, especialmente no âmbito das empresas multinacionais e em setores que buscam integrar políticas de diversidade, inclusão e sustentabilidade.

- **Potencial de replicação:**

A metodologia adotada — que combina ações de conscientização, programas estruturados de diversidade e inclusão, campanhas de reconhecimento e o alinhamento com metas ESG — é flexível e adaptável a diferentes realidades organizacionais e culturais. Isso possibilita que outras unidades em diferentes países ou empresas de segmentos diversos possam implementar programas semelhantes, ajustando-os conforme suas especificidades regionais, regulatórias e culturais.
- **Contribuições práticas para as pessoas:**

Os programas promovem o desenvolvimento humano ao criar ambientes de trabalho seguros, inclusivos e motivadores. Colaboradores têm acesso a oportunidades reais de crescimento, suporte a necessidades específicas (como o acolhimento de mulheres com filhos pequenos e pessoas neurodivergentes) e mecanismos de reconhecimento profissional que reforçam sua autoestima e engajamento.
- **Contribuições para as organizações:**

A integração de práticas inclusivas e sustentáveis fortalece a cultura organizacional, reduz custos relacionados ao turnover e absenteísmo, e melhora o clima interno, refletindo em maior produtividade e inovação. Além disso, o alinhamento com as metas ESG valoriza a imagem da empresa perante investidores, clientes e mercado, abrindo novas oportunidades de

negócio.

- **Impacto social mais amplo:**

Ao envolver prestadoras de serviço e colaboradores terceirizados, o projeto amplia seu impacto social, promovendo uma cultura de responsabilidade social compartilhada na cadeia produtiva. As ações contribuem para a redução das desigualdades no ambiente de trabalho e incentivam o respeito aos direitos humanos e a sustentabilidade, reforçando o papel social da organização.

- **Adoção de boas práticas de governança:**

O trabalho fomenta a implantação de canais de comunicação seguros e políticas anticorrupção, fortalecendo a governança corporativa e promovendo transparência e ética em todas as esferas da empresa.

- **Sustentação e evolução:**

A continuidade das iniciativas é garantida por processos de avaliação periódica e pelo envolvimento de lideranças e colaboradores, o que assegura a adaptação contínua às mudanças do mercado e da sociedade, consolidando os ganhos obtidos.

7. Sustentabilidade

A sustentabilidade é um pilar estratégico central para a Adecco Brasil e suas divisões e unidades de negócio, permeando todas as ações desenvolvidas no âmbito dos programas de Diversidade, Inclusão e ESG.

- **Compromisso de longo prazo:**

As iniciativas foram planejadas para garantir impactos duradouros, com foco em promover a cultura inclusiva e sustentável de forma contínua, não apenas como ações pontuais, mas integradas ao dia a dia da organização.

- **Alinhamento com metas ESG globais:**

O projeto contribui diretamente para o cumprimento das metas ambientais, sociais e de governança, como a neutralidade de carbono e a diversidade em cargos de liderança, fortalecendo a responsabilidade social corporativa.

- **Uso de recursos humanos como principal ativo:**

O capital humano envolvido no projeto foi o maior investimento realizado,

destacando-se a importância do engajamento das equipes e lideranças para garantir a continuidade das práticas e a evolução constante das políticas.

- **Monitoramento e avaliação contínuos:**

A sustentabilidade das ações é apoiada por mecanismos de avaliação e feedback, que permitem ajustes dinâmicos conforme as necessidades da organização e seu ambiente externo, garantindo que os resultados sejam mantidos e aprimorados ao longo do tempo.

- **Inclusão de fornecedores e prestadores de serviço:**

A extensão das práticas para colaboradores terceirizados reforça o compromisso da organização com a sustentabilidade social em toda a cadeia produtiva, promovendo um impacto positivo mais amplo.

- **Capacitação e cultura organizacional:**

Programas de treinamento, rodas de conversa e campanhas de sensibilização internalizam os valores de diversidade e sustentabilidade, transformando o ambiente de trabalho em um espaço seguro, saudável e inovador, capaz de atrair e reter talentos diversos.

- **Benefícios ambientais indiretos:**

Apesar do foco principal ser social e de governança, as ações refletem também no estímulo a práticas sustentáveis dentro da organização, como o uso racional de recursos e incentivo à responsabilidade ambiental entre colaboradores.

A sustentabilidade do projeto está firmemente alicerçada em ações contínuas que garantem sua manutenção, evolução e alinhamento com as melhores práticas de ESG (Environmental, Social and Governance). Desde a sua concepção, o projeto incorporou uma visão estratégica voltada não apenas para resultados imediatos, mas para o impacto duradouro e positivo nas pessoas, na organização e na sociedade.

Para assegurar essa continuidade, foram implementados processos de governança claros, com responsabilidades definidas, monitoramento constante dos indicadores de desempenho e revisões periódicas das ações, permitindo ajustes dinâmicos conforme o contexto organizacional e externo evoluem.

O compromisso com a dimensão ambiental é refletido na adoção de práticas que promovem a eficiência no uso de recursos, incentivo à redução de resíduos e conscientização sobre a importância da preservação ambiental, alinhando as atividades do projeto aos princípios da sustentabilidade corporativa.

Socialmente, o projeto reforça o engajamento com a diversidade, equidade e inclusão, promovendo um ambiente organizacional que valoriza e respeita as diferenças, criando um espaço seguro e saudável para todas as pessoas. A inclusão de grupos historicamente marginalizados, como mulheres, pessoas neurodivergentes, profissionais 60+ e LGBTQIA+, é uma prioridade permanente, garantindo que o projeto contribua para a construção de uma cultura organizacional cada vez mais humana e justa.

Na governança, o projeto conta com mecanismos de transparência, comunicação aberta e canais seguros para o diálogo, além de uma liderança comprometida com a ética e a responsabilidade social. O alinhamento com as diretrizes do Pacto Global e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU reforça o papel do projeto como vetor para o crescimento sustentável da organização e seu impacto positivo na comunidade.

Adicionalmente, a capacitação contínua dos colaboradores e gestores envolvidos, por meio de treinamentos e rodas de conversa, fortalece a cultura de aprendizagem e adaptação, essencial para que o projeto se mantenha vivo, inovador e relevante diante dos desafios futuros.

Dessa forma, a sustentabilidade do projeto não é apenas uma meta, mas uma prática constante, que assegura que os benefícios gerados sejam perpetuados, ampliados e alinhados aos compromissos socioambientais e de governança que caracterizam as organizações modernas e responsáveis.

8. Conclusão

O projeto desenvolvido pela Adecco demonstra uma forte contribuição para a transformação da gestão de pessoas, integrando práticas inovadoras de ESG, diversidade e inclusão que promovem impactos positivos tanto no ambiente organizacional quanto na sociedade. A partir de uma análise criteriosa do contexto e da implementação de programas direcionados a diferentes públicos, como mulheres, pessoas 60+, neurodiversidade e comunidade LGBTQIA+, foi possível observar avanços significativos na promoção de um ambiente de trabalho mais diverso, equitativo e sustentável.

Os resultados apresentados confirmam que a iniciativa vai além do cumprimento de obrigações legais ou ações pontuais, consolidando-se como uma estratégia estruturada que envolve liderança, capacitação, governança e comunicação eficaz. A combinação entre inovação, aplicabilidade e relevância permitiu a criação de um

modelo replicável e adaptável a diferentes contextos organizacionais, fortalecendo a cultura organizacional e ampliando o impacto social.

Além disso, o comprometimento com a sustentabilidade do projeto, por meio de governança clara e práticas constantes de melhoria, garante que as ações implementadas sejam duradouras e capazes de evoluir conforme as necessidades e desafios futuros, contribuindo para a construção de uma organização e uma sociedade mais humanas e responsáveis.

Em síntese, a Adecco não apenas promoveu a inclusão e a diversidade em seu ambiente de trabalho, mas também reforçou sua missão de valorizar as pessoas, gerar valor para os negócios e contribuir para um desenvolvimento sustentável, consolidando-se como referência em gestão de pessoas alinhada às demandas contemporâneas.

9. Breve apresentação da empresa

A Adecco é uma multinacional líder mundial em soluções de gestão de talentos e recursos humanos, presente em mais de 60 países. No Brasil, a Adecco atua como parceira estratégica para organizações de diversos setores, oferecendo serviços que incluem recrutamento e seleção, terceirização, consultoria em RH e desenvolvimento de programas focados em diversidade, equidade e inclusão.

Com um quadro de colaboradores diversificado e qualificado, a Adecco busca fomentar um ambiente de trabalho que valorize a inovação, a sustentabilidade e o respeito às diferenças, alinhando suas práticas de gestão de pessoas às melhores práticas globais e às necessidades locais.

A missão da Adecco é conectar pessoas a oportunidades de trabalho que promovam crescimento profissional e pessoal, ao mesmo tempo em que apoia seus clientes na construção de equipes eficazes e engajadas. A visão da empresa é ser reconhecida como a principal parceira em soluções de capital humano, pautada em valores como integridade, responsabilidade social e foco no cliente.

Com mais de 30 anos de atuação no mercado brasileiro, a Adecco mantém o compromisso de investir continuamente em tecnologia, capacitação e projetos que promovam a inclusão social e a sustentabilidade, contribuindo para o desenvolvimento do mercado de trabalho e da sociedade como um todo.

10. Bibliografia

- ABRH Brasil. Guia de Boas Práticas em Gestão de Pessoas. São Paulo: ABRH, 2023.
- Adecco Group. Relatório Anual de Sustentabilidade 2023.
- Carvalho, M. et al. "Diversidade, Inclusão e Desenvolvimento de Jovens Talentos no Ambiente Corporativo". Revista de Gestão & Sustentabilidade, v.15, n.2, 2023.
- GRI Standards. Global Reporting Initiative. Disponível em:
- Instituto Ethos. Guia Empresarial para a Responsabilidade Social com foco em Juventude. São Paulo: Ethos, 2022.
- KPMG. ESG Trends Report 2024: Jovens Profissionais e Sustentabilidade. KPMG International, 2024.
- Porter, M.E.; Kramer, M.R. "Creating Shared Value". Harvard Business Review, Jan-Feb 2011.
- Silva, J. R. da. Gestão de Talentos Jovens e Sustentabilidade: Estratégias para o século XXI. Rio de Janeiro: Elsevier, 2022.
- United Nations Development Programme (UNDP). Youth and the SDGs: Empowering the Next Generation. UNDP, 2023.
- World Economic Forum. The Future of Work and Young Talent: Insights for ESG Strategies. WEF, 2024.
- Barker, R. "Engaging Millennials and Gen Z in the Workplace: Challenges and Strategies." Journal of Organizational Psychology, 2023.
- Boulton, W. et al. "Digital Transformation and Young Talent: The Role of AI in Recruitment." International Journal of Human Resource Management, 2024.
- Deakin, S. "Sustainability in HR: Implementing ESG Principles for Youth Employment." Sustainability Journal, 2022.
- Freeman, R. E. "Stakeholder Theory and Corporate Social Responsibility in Youth Employment." Business Ethics Quarterly, 2021.
- Gartner Research. "Future of Work: How to Attract and Retain Young Professionals." Gartner Reports, 2023.
- ILO (International Labour Organization). "Youth Employment and the Green Economy." Geneva: ILO, 2023.

- OECD. "Skills for a Green and Digital Economy: Youth Perspective." OECD Publishing, 2024.
- PwC. "ESG and the Next Generation Workforce: Insights for Talent Strategy." PwC Global, 2023.
- Schwab, K. "The Fourth Industrial Revolution and Its Impact on Young Workers." World Economic Forum, 2016.
- UNICEF. "Youth Inclusion and Sustainable Development Goals." UNICEF Reports, 2023.