

**A INCLUSÃO DOS DIVERSOS NA POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS DE
UMA EMPRESA MULTINACIONAL SITUADA EM TRÊS RIOS, RJ**

Emanuel Luiz Ferreira Da Silva (emanuelufrj@hotmail.com)

Este estudo analisou a integração da dimensão Social dos critérios ESG (Environmental, Social, and Governance) nos processos de Recrutamento e Seleção (R&S) de uma multinacional localizada em Três Rios (RJ). Investigamos especificamente as práticas de inclusão de grupos diversos nas políticas de gestão de pessoas da empresa, partindo da premissa de que a gestão de pessoas é um pilar estratégico para a efetivação de políticas de diversidade, equidade e inclusão (DE&I) (1). A pesquisa é de natureza qualitativa e se baseia em um referencial teórico que inclui autores como Thomas (2016) e Fleury (2000), que reconhecem a diversidade como um fator de competitividade e inovação, e Bansal (2005) (2), que discute a dificuldade em operacionalizar o desenvolvimento sustentável de forma verificável. As diretrizes do Instituto Ethos, da GRI e da ISO 26000 também foram utilizadas como arcabouço para a análise. Os objetivos específicos da pesquisa foram: verificar a adesão às práticas ESG e a possível ocorrência de bluewashing; compreender a influência das condições laborais e do reconhecimento social na implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS); e analisar os fatores da política de diversidade e inclusão nos processos de R&S. A metodologia adotada pautou-se na triangulação de dados públicos, uma abordagem que permite a obtenção de insights mais completos ao buscar convergências e lacunas entre diferentes fontes de informação. O método

incluiu: (1) análise documental detalhada de relatórios de sustentabilidade da empresa e do relatório Ethos de Perfil Social, Racial e de Gênero; (2) a utilização de um instrumento de análise adaptado, baseado nos indicadores públicos Ethos, GRI e ISO 26000; e (3) observação netnográfica das plataformas digitais da empresa, como o LinkedIn e site. Os resultados revelam que, embora a empresa demonstre um alinhamento formal com as diretrizes globais de ESG, há uma lacuna significativa na implementação prática desses princípios a nível local. Identificou-se que a terceirização dos processos de R&S, a centralização administrativa em outra unidade e a ausência de métricas verificáveis de diversidade e inclusão (D&I) enfraquecem a efetividade do pilar Social, as políticas ESG e toda a cadeia de sustentabilidade. Constatou-se uma desconexão entre a representatividade da força de trabalho da empresa e o perfil demográfico de Três Rios, conforme dados do IBGE (2024) (3), com as iniciativas inclusivas se limitando, em grande parte, ao cumprimento de cotas legais para Pessoas com Deficiência (PCDs). A discussão do estudo aponta que a dissonância entre o discurso corporativo e a prática operacional, conforme evidências públicas, configura um cenário com características de bluewashing, onde a falta de transparência e accountability impede a mensuração do impacto real das ações de diversidade no nível local. Conclui-se que, apesar de a empresa reconhecer a diversidade como um imperativo estratégico para a inovação e competitividade, a implementação efetiva do pilar Social do ESG requer a superação de desafios de governança e a criação de KPIs contextualizados, dada a ausência de dados públicos verificáveis que atestem sua integração genuína com a comunidade local e se alinhem ao compromisso global de sustentabilidade descrito em suas páginas e relatórios divulgados, além do entendimento da dimensão ESG como um todo, relevando os três pilares para a efetiva sustentabilidade. Para pesquisas futuras, sugere-se estudos longitudinais para acompanhar a evolução dos indicadores de diversidade e investigações comparativas com outras multinacionais da região.

Palavras-chave: esg; gestão de pessoas; diversidade e inclusão; recrutamento e seleção.