

Relatório Técnico de Análise de Dados de Diversidade da Corp Solutions

Elaboração:



Equipe Técnica¹



Amanda Souza

amanda.rodriquesouza@gmail.com



Gabriel Matina

gabrielmatina@hotmail.com



Jared Leite

jaredfirmeleite@gmail.com



Lívia Nobre

livianobrelp@gmail.com



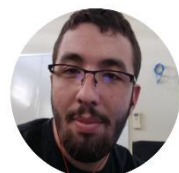
Márcia Oliveira

oliveirarmarcia@gmail.com



Maurício Gonçalves

mauricio.lmgoncalves@gmail.com



Mauricio B. da Rocha

mauriciobenjamin700@gmail.com



Renan de F. Bueno

renanfraga2@gmail.com

¹ No final do arquivo, no Apêndice, está explicitado a contribuição de cada participante da equipe.

Sumário

| | |
|--|----|
| Elaboração: | 1 |
| Equipe Técnica | 1 |
| 1. INTRODUÇÃO: | 3 |
| Sobre a Corp Solutions | 3 |
| Contexto: | 3 |
| Objetivo: | 7 |
| 2. METODOLOGIA: | 7 |
| Base de dados | 7 |
| Análise de consistência dos dados | 7 |
| Conexão com o banco de dados | 8 |
| Análises dos dados | 8 |
| Análise descritiva dos dados | 8 |
| Análise de diversidade | 8 |
| 3. RESULTADOS: | 9 |
| Análise de consistência de dados | 9 |
| Visão geral dos dados | 9 |
| Análise de diversidade | 13 |
| Gênero | 15 |
| Raça | 16 |
| Idade | 17 |
| Tempo de Permanência | 18 |
| Idade de Contratação | 18 |
| Região | 18 |
| 4. RECOMENDAÇÕES: | 20 |
| Sugestões de melhorias da diversidade | 20 |
| Contratação | 20 |
| Pós-contratação | 21 |
| Desligamento | 22 |
| Jornada do Funcionário | 23 |
| Sugestões de melhorias das informações | 23 |
| CONCLUSÃO: | 25 |
| REFERÊNCIAS: | 26 |
| APÊNDICE: | 30 |
| Participação do grupo: | 30 |

1. INTRODUÇÃO:

O presente relatório técnico apresenta uma análise sobre a diversidade entre os trabalhadores da *Corp Solutions*. Então, foram realizadas pesquisas sobre o tema, análise dos dados disponibilizados para a análise e sugestões de melhorias embasadas nas informações coletadas.

Para tanto, na Introdução serão apresentadas informações referentes a empresa, e uma contextualização sobre a temática de diversidade no mercado de trabalho e a lista de objetivos cumpridos pela Equipe DD3.

Sobre a Corp Solutions

A Corp Solutions, uma empresa líder no mercado de tecnologia para recursos humanos, recentemente recebeu um aporte milionário de uma grande corporação dos Estados Unidos. Como parte de seu compromisso em se tornar uma referência no mercado e em promover um ambiente de trabalho diverso e inclusivo, a *Corp Solutions* identificou a necessidade de aumentar a diversidade dentro de sua própria equipe.

A Corp Solutions acredita que a diversidade não é apenas uma questão de representatividade, mas sim uma oportunidade de impulsionar a inovação, a criatividade e o sucesso dos negócios. Reconhecendo a importância de um ambiente de trabalho inclusivo, a empresa está empenhada em criar uma cultura onde todas as vozes sejam ouvidas, valorizadas e respeitadas. A empresa acredita que equipes diversas são essenciais para impulsionar a inovação e o crescimento sustentável das organizações. Além disso, valoriza a transparência, a ética e o foco no cliente em todas as suas operações.

Contexto:

Nos últimos anos, temos testemunhado uma mudança significativa no mundo organizacional em direção à valorização da diversidade e inclusão. À medida que a sociedade evolui, as empresas reconhecem cada vez mais os benefícios de uma força de trabalho diversificada, incluindo maior inovação, criatividade e desempenho financeiro. Além disso, movimentos sociais e pressões externas têm levado as empresas a adotarem práticas mais inclusivas e equitativas.

A diversidade se refere à inclusão de indivíduos de diferentes origens e perspectivas na empresa. Isso pode incluir, mas não se limita a, diferenças em:

- **Etnia e raça:** Incluir pessoas de diferentes origens étnicas e raciais.
- **Gênero:** Incluir pessoas de todos os gêneros, incluindo homens, mulheres e pessoas não-binárias.
- **Idade:** Incluir pessoas de diferentes faixas etárias.
- **Orientação sexual:** Incluir pessoas de todas as orientações sexuais.
- **Deficiência e Neurodivergência:** Incluir pessoas com diferentes habilidades físicas e mentais.
- **Religião:** Incluir pessoas de diferentes crenças religiosas.
- **Experiência e formação:** Incluir pessoas com diferentes experiências de vida e formações educacionais.

- **Regionalidade:** Incluir pessoas de diferentes origens e culturas, incluindo diferentes idiomas.

A falta de diversidade advém das dificuldades de grupos de minoritários² a entrar e se manter no mercado de trabalho. Destacando os grupos apresentado nos dados da *Corp Solutions* (que será discutido nas próximas seções), podemos listar algumas das dificuldades encontradas:

- Para as mulheres, tem-se a dificuldade de ser compreendida como apta a práticas julgadas como profissionais e sérias, os desafios da conciliação entre a vida profissional e a pessoal – que muitas vezes vem acompanhada pelo trabalho de cuidado -, assédio sexual laboral e sensação de desacordo com o ambiente e colegas de trabalho (Labegalini et al., 2023; Savone & Rodrigues, 2022);
- Quando se fala de minorias racializadas, principalmente os pretos e pardos, existe um mito de que a foi-se atingida uma democracia racial no Brasil, o que não está de acordo com estudos, que indicam que ainda há discriminação, seja pela não contratações destas pessoas, as dificuldades impostas para a sua ascensão, como também pelos racismos velados e explícitos no ambiente de trabalho (Machado Júnior et al., 2018);
- Os trabalhadores mais velhos (acima dos 40 anos) costumam sofrer preconceitos, onde é associado a idade a incapacidade de ser liderado e inabilidade com uso de tecnologias (Maradei, 2022). Há registros, inclusive, de ocorrência de ‘saneamento etário’ em empresas que dispensam funcionários por sua idade (Hanashiro & Pereira, 2020);
- Apesar da diversidade regional ser pouco debatida, é um ponto relevante para atingir diversidade cultural (Darby, 2023). Tal grupo sofre pela dificuldade de aceitação no grupo ou até mesmo discriminação na contratação em trabalhos remotos (UOL, 2024).

Com o incentivo à diversidade cultural nas organizações, além de se buscar por justiça social, tenta-se, de um lado, atender às novas exigências da sociedade e legislação e, de outro, conseguir ganhos financeiros para as empresas como forma de motivá-las a implementar mais programas de diversidade (Bezerra et al., 2022). Além dos benefícios individuais das pessoas atingidas pela atitude em prol de um ambiente diverso, o aumento da diversidade pode se tornar um agregador de valor para a empresa que tem em sua política interna a diversidade e a ação social de minimizar desigualdades (Soranz et al., 2023). E tal prática se mostra em ascensão no Brasil e no mundo, porém ainda é necessário esforços para resultados mais eficientes, principalmente no que se refere a profissionais de altos cargos e gerência (Bezerra et al., 2022).

A diversidade pode incluir bons impactos ao relatório de ESG³ (*Environmental, Social, and Governance*), se encaixando entre as oportunidades não financeiras ocasionadas pela empresa (Chopra et al., 2024) e catalisar mudanças que podem melhorar a reputação de uma empresa, tornando-a mais atraente para os investidores, clientes e futuros funcionários.

² Vale ressaltar que não se trata apenas de minorias numéricas, mas de grupos de indivíduos às margens do poder público e da sociedade.

³ ESG é um conjunto de critérios que ajudam a mediar a sustentabilidade, impacto social e compliance de uma empresa, através de relatórios.

Os autores Soranz, R. F., *et al.* 2023 cita diversos estudos que indicam vantagens da diversidade de funcionários de uma empresa, como a vantagem competitiva para a organização, melhoras na criatividade da equipe, melhorando a eficiência em inovação. Porém relatam também que a diversidade deve ser bem administrada para não causar problemas de baixa qualidade e dificuldades de comunicação.

Além do mais, o empenho em fomentar a diversidade indica para a sociedade o engajamento para que seja atingidos os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Os ODS são uma iniciativa da ONU, que faz parte da Agenda 2030, que visa promover um futuro mais sustentável para todos (Nações Unidas Brasil, [s.d.]).

A diversidade em uma empresa, colabora direta ou indiretamente de forma mais significativas em cinco dos dezessete ODS, sendo eles (Nações Unidas Brasil, [s.d.]):



Objetivo 4. Assegurar a educação inclusiva e equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todas e todos.

Como parte do compromisso de uma empresa em promover a diversidade, a educação continuada de adultos desempenha um papel fundamental. Este processo não apenas enriquece o ambiente de trabalho com uma variedade de perspectivas e experiências, mas também contribui diretamente para o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) número 4. Especificamente, ele se alinha com o ODS 4.4, ao aprimorar as competências profissionais dos funcionários, e com o ODS 4.5, ao garantir a igualdade de acesso à formação profissional para os mais vulneráveis. Além disso, a educação continuada promove o ODS 4.7, ao garantir que os funcionários tenham os conhecimentos e habilidades necessários para promover os direitos humanos, a igualdade de gênero, a não violência e a valorização da diversidade cultural.



Objetivo 5. Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas

Promover a diversidade e a inclusão no local de trabalho é uma maneira direta de contribuir para o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) número 5. Ao implementar políticas de não discriminação, as empresas podem ajudar a acabar com todas as formas de discriminação contra mulheres (ODS 5.1). Ao reconhecer e valorizar o trabalho de cuidado não remunerado, as empresas podem apoiar as funcionárias que têm responsabilidades de cuidado e promover um ambiente de trabalho mais equitativo (ODS 5.4). E ao garantir a participação plena e efetiva das mulheres na liderança, as empresas podem promover a igualdade de gênero em todos os níveis de tomada de decisão (ODS 5.5).



Objetivo 8. Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos.

O ODS 8 foca no “Trabalho Decente e Crescimento Econômico”. Dentro deste objetivo, os tópicos 8.5 e 8.8 são de extrema importância quando se trata da diversidade no trabalho. O tópico número 8.5 enfatiza a necessidade de igualdade de oportunidades no local de trabalho, independentemente do gênero, idade ou habilidade, garantindo trabalho decente e de remuneração de igual valor. Por outro lado, o tópico 8.8 protege os direitos laborais e promove ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, destacando a importância de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todos.



Objetivo 10. Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles.

No segundo tópico da ODS 10 é enfatizada a importância de garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados e visa empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, sexo, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra.



Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis.

No tópico 16.1 destaca a necessidade de criar ambientes seguros e pacíficos para todos, independentemente de sua identidade ou origem e no tópico 16.7 enfatiza a importância da inclusão e da representação em todas as decisões e instituições. Ambas são ações impulsionadas quando se há um ambiente de trabalho diverso pautado no respeito a todos, com representatividade até nos cargos mais altos da empresa.

A diversidade é fundamental para alcançar esses objetivos. Uma equipe diversificada pode trazer uma ampla gama de experiências e perspectivas que podem enriquecer o processo de tomada de decisão e promover soluções mais inclusivas e eficazes (SEBRAE, 2022).

A inclusão e a diversidade são fundamentais para a criação de sociedades justas e prósperas. Quando todos têm a oportunidade de participar plenamente na vida social, econômica e política, as sociedades se tornam mais resilientes, os problemas são

resolvidos de maneira mais eficaz e as pessoas se sentem mais conectadas umas às outras.

A diversidade no local de trabalho é uma força poderosa que pode impulsionar a inovação e o crescimento (Hunt et al., 2018; Soranz et al., 2023). Uma equipe diversificada traz uma variedade de perspectivas, ideias e experiências que podem ajudar a empresa a se adaptar a novos desafios e oportunidades. Além disso, a diversidade pode melhorar a reputação da empresa, atrair talentos de alta qualidade e aumentar a satisfação e a lealdade dos funcionários.

Objetivo:

- Identificar os padrões de diversidade e desequilíbrios nos dados;
- Identificar oportunidades de aumentar a diversidade na Corp Solutions;
- Desenvolver soluções criativas, aplicáveis e inovadoras para promover a inclusão e equidade no ambiente de trabalho.

2. METODOLOGIA:

Base de dados

O primeiro conjunto de dados que utilizaremos no projeto são os dados dos funcionários da Corp Solutions, denominado *base_dados.csv*. Essa base de dados possui um total de 10.000 registros distribuídos em 12 colunas (id, Nome, Gênero, Idade, Raça, Endereço, Formação, Estado, Tempo de casa, Departamento, Senioridade).

A fim de realizar comparações, foi utilizado dados censitários de 2022 para analisarmos a distribuições da população por região, raça e gênero.

Análise de consistência dos dados

A análise de consistência de dados é um processo crucial na gestão de dados que visa garantir a precisão, confiabilidade e uniformidade dos dados. Ela envolve a verificação de dados para inconsistências e discrepâncias e a correção de quaisquer erros encontrados.

A análise de consistência de dados envolve a verificação da qualidade dos dados, se os dados são coerentes, se há registros errôneos e limpeza de dados, onde os erros e inconsistências nos dados são corrigidos. Para tanto, foram analisadas inconsistências, como registros nulos e valores incoerentes para a categoria (ex: Idade negativa) da base de dados de funcionários.

Para proteger informações sensíveis dos funcionários, foram eliminados os campos Nome e Endereço.

Foram realizadas comparações entre o conjunto de dados antes e após o tratamento, para que seja analisada a qualidade final dos dados e os ganhos do tratamento realizado.

Tais análises foram realizadas em Python e está presente [no repositório de ETL da Equipe DD3 no GitHub](#).

Conexão com o banco de dados

O uso de um banco de dados em projetos de dados é crucial devido à sua capacidade de organizar e relacionar informações de forma estruturada, garantindo integridade, consistência e segurança dos dados, além da facilidade de uso e da confiabilidade proporcionada pelos Sistemas Gerenciadores de Banco de Dados (SGBD). E tanto foi utilizado um banco de dados que pode ser usado remotamente. O detalhamento técnico da conexão com o banco de dados está presente no [repositório dedicado ao ETL da Equipe DD3 no GitHub](#).

Análises dos dados

As análises de dados foram separadas em três linhas: análise de consistência dos dados (citado anteriormente), análise descritiva dos dados e análise de diversidade.

Análise descritiva dos dados

Para a análise descritiva, foram realizados gráficos e tabelas em Python para que se tenha uma visão geral dos dados.

Para os dados quantitativos, sendo eles a idade, tempo de casa e idade de ingresso, foram realizados os cálculos os seguintes cálculos de desvio padrão, média e os valores dos quartis de (25%, 50% e de 75%).

Para as informações de Estado, Gênero, Raça, Formação, Departamento e Senioridade, foram realizados gráficos de colunas para analisar a distribuição de funcionários por categoria. Para a visualização da distribuição geográfica dos funcionários pelo Brasil, foi utilizado *shapefile* (conjunto de arquivos que apresentam informações geoespaciais) distribuídos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) sobre os limites dos estados brasileiros (IBGE, 2022a).

Para a informação do estado do funcionário, foi realizado o agrupamento pelas regiões geográficas brasileiras e calculada a porcentagem de funcionário por cada região. Para realizar uma comparação com a realidade do Brasil, tal informação foi comparada com os dados da distribuição da população pelas regiões (IBGE, 2022b).

As informações da distribuição de funcionários por gênero e por raça também foram comparadas com os dados disponibilizados pelo IBGE (2022b) com o objetivo de analisar a realidade da distribuição brasileira por gênero e raça e compará-la com a distribuição dos funcionários.

A análise descritiva foi realizada em Python e se encontra no [repositório de Análise Descritiva da Equipe DD3 no GitHub](#).

Análise de diversidade

Para a análise de diversidade foi utilizado o *software* Power BI. O Power BI é uma ferramenta de visualização de dados da Microsoft que permite criar *dashboards* interativos e relatórios dinâmicos, facilitando a análise e interpretação de dados de diferentes fontes para tomada de decisões informadas. Foram usados filtros e gráficos para visualização dos dados, bem como cálculos em DAX para as medidas utilizadas no relatório.

O *dashboard* desenvolvido se encontra no seguinte [link](#).

3. RESULTADOS:

Análise de consistência de dados

Foram encontradas inconsistências nos dados dos funcionários da Corp Solution, dos 10.000 registros, foram eliminados 346 registros por apresentarem alguma anomalia. Foram encontrados:

- 56 registros sem informação de Idade;
- 44 registros sem informação de Formação;
- 200 registros sem informação de Tempo de Casa;
- 23 registros de pessoas menores de 14 anos;
- 98 registros de tempo de casa com valores negativos.

Foi feita uma análise da senioridade de funcionários com menos de 18 anos, que podem ser admitidos como estagiários. Para completar a análise de idade, foi calculado a idade em que o funcionário foi admitido e verificado se há registros incoerentes e foram retirados 56 registros de pessoas que tinham menos de 18 anos quando foram contratados para senioridade diferente de estagiário.

Visão geral dos dados

Após a análise de consistência de dados e retirada de valores incoerentes, restou 9654 registros de funcionários ativos na Corp Solution, sem nenhum campo com valores nulos. A seguir há um detalhamento dos dados:

Tabela 3.1: Estatística descritivas dos campos numéricos:

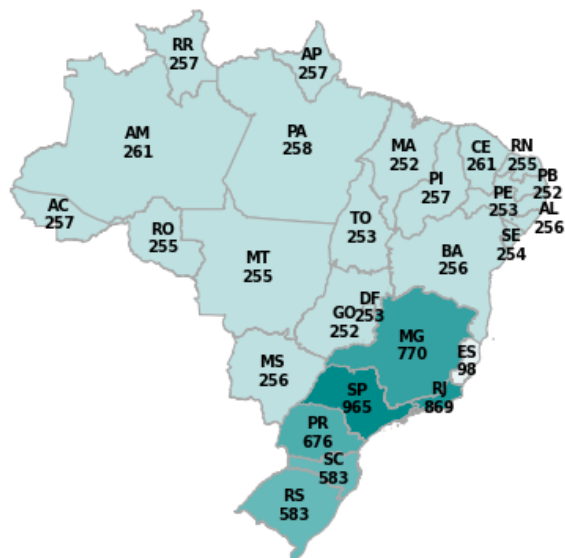
| | Idade | Tempo de Casa | Idade de Ingresso |
|------------------|--------------|----------------------|--------------------------|
| Média | 31,72 | 5,27 | 26,45 |
| Desvio Padrão | 8 | 2,68 | 8,05 |
| Valor Mínimo | 16 | 0 | 14 |
| 1º Quartil (25%) | 26 | 4 | 20 |
| Mediana (50%) | 30 | 5 | 25 |
| 3º Quartil (75%) | 37 | 7 | 31 |
| Valor Máximo | 74 | 17 | 69 |

Como podemos observar na Tabela 3.1, a idade média dos funcionários é de 31,72 anos, com um desvio padrão de 8 anos. Isso significa que a maioria dos funcionários tem entre 23 e 39 anos de idade. A idade mínima é de 16 anos e a máxima é de 74 anos, um valor destoante, o que fica evidenciado pela amplitude entre o valor máximo e o 3º Quartil. Em média, os funcionários estão na empresa há 5,27 anos, com um desvio padrão de 2,68 anos. Ou seja, a maioria dos funcionários está na empresa entre 2 e meio e quase 8 anos. O tempo mínimo na empresa é de 0 anos (possivelmente novos funcionários) e o máximo é de 17 anos. A mediana é de 5 anos. A idade média de ingresso na empresa é de 26,45 anos, com um desvio padrão de 8,05 anos. A idade mínima de ingresso é de 16 anos, que é a idade mínima para estagiários e jovens aprendizes e a máxima é de 69 anos. A mediana é de 25 anos.

Nos dados disponibilizados, há seis campos de dados categóricos, sendo eles: Estado, Gênero, Raça, Formação, Departamento e Senioridade, que serão detalhados a seguir.

Estado: Unidade Federativa onde o funcionário reside.

Imagem 3.1: Distribuição geográfica dos funcionários:
Funcionários por Unidade Federativa



A Corp Solution tem funcionários em todos os estados e no Distrito Federal, porém nota-se uma concentração maior no Sul e Sudeste, exceto o estado do Espírito Santo, com a menor quantidade de funcionários (98) em todo o país.

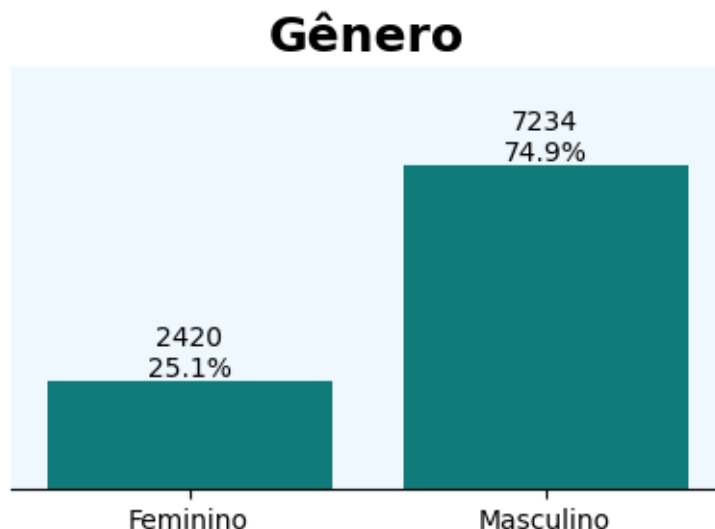
Tabela 3.1: Comparativo entre a distribuição da população pelas regiões geográficas com os funcionários da Corp Solution:

| | Brasil | | Corp Solution | |
|---------------------|------------|-------------|---------------|-------------|
| | Contagem | Porcentagem | Contagem | Porcentagem |
| Centro-Oeste | 16.289.538 | 08,02% | 1.016 | 10,52% |
| Nordeste | 54.658.515 | 26,91% | 2.296 | 23,78% |
| Norte | 17.354.884 | 08,55% | 1.798 | 18,62% |
| Sudeste | 84.840.113 | 41,78% | 2.702 | 27,99% |
| Sul | 29.937.706 | 14,74% | 1.842 | 19,08% |

Como podemos observar na tabela acima, a distribuição de funcionários por região se assemelha com a distribuição da população nacional, sendo a região Nordeste com a proporção mais semelhante e o Sudeste com a mais destoante. Como a região Sudeste é a mais visada no mercado de trabalho de forma geral, a menor concentração de funcionários não indica uma perda de diversidade, mas sim uma maior percepção da empresa de talentos fora do Sudeste.

- **Gênero:**

Imagem 3.2: Distribuição dos funcionários por gênero:



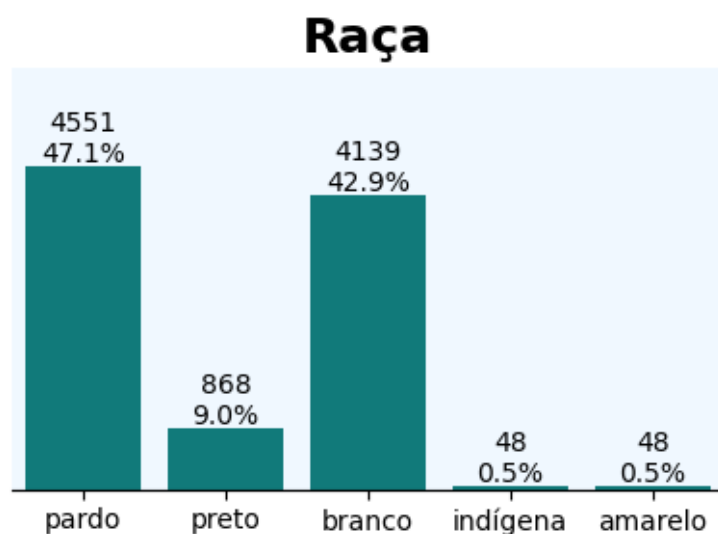
Foram apresentados apenas dois gêneros, o feminino e o masculino e, como mostrado no gráfico acima, nota-se uma disparidade entre os gêneros, onde o gênero feminino compõe apenas um quarto (25.1%) do quadro de funcionários, o que não está de acordo com a estatística nacional, que indica que mais de 50% da população se identifica com o gênero feminino (IBGE, 2022b).

- **Raça:**

Raça de autodeclaração dos dados fornecidos estão de acordo com os padrões atuais utilizados no Governo Brasileiro (Camilo & NUICS, 2023):

- **Amarelo** se refere à pessoa que se declara de origem oriental: japonesa, chinesa, coreana;
- **Indígena** é a pessoa que se declara indígena, seja as que vivem em aldeias como as que vivem fora delas, inclusive em áreas quilombolas e em cidades;
- **Branco** é quem se declara branco e possui características físicas historicamente associadas às populações europeias;
- **Pardo** se refere a quem se declara pardo e possui miscigenação de raças com predomínio de traços negros;
- **Preto** é a pessoa que se declara preta e possui características físicas que indicam ascendência predominantemente africana.

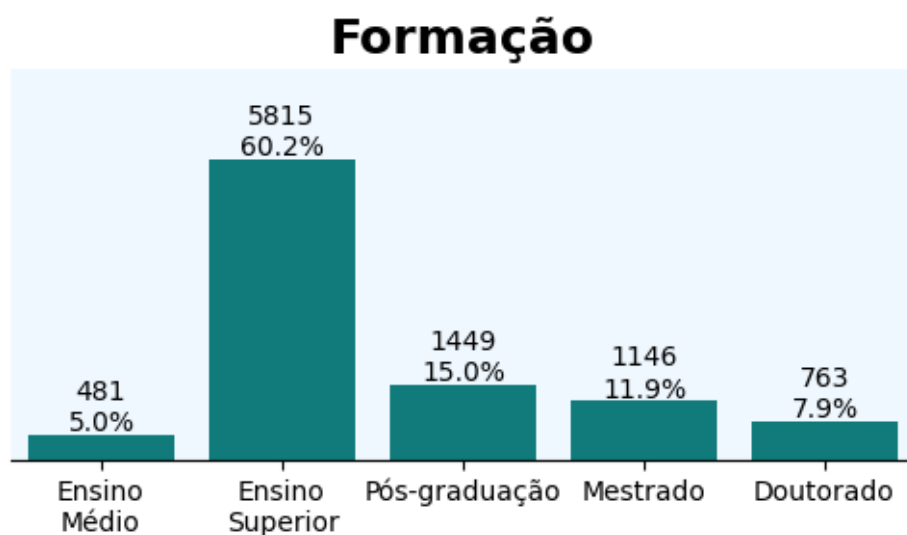
Imagem 3.2: Distribuição dos funcionários por raça:



Nota-se que quase uma grande quantidade de funcionários bancos e pardos, somando quase 90% do quadro de funcionários. Essa distribuição indica acordo com os dados do IBGE sobre raça ou cor do povo brasileiro do Censo divulgado em 2022 (IBGE, 2022b), bem como a baixa proporção de negros, indígenas e amarelos.

- **Formação:**

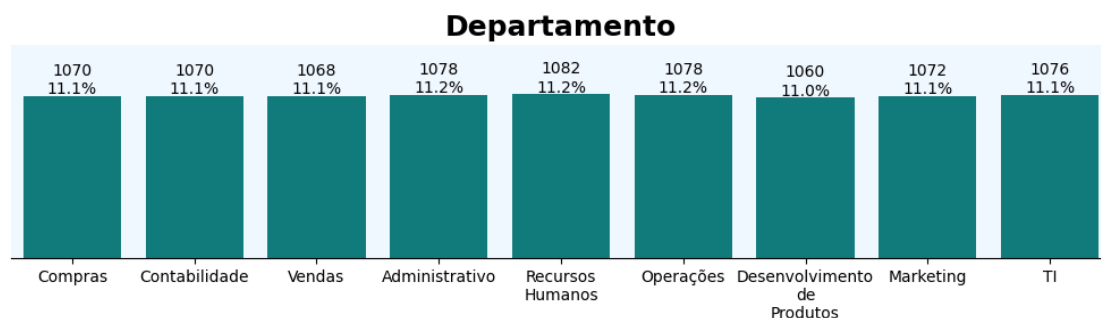
Imagem 3.3: Distribuição dos funcionários por formação:



Para o campo da formação acadêmica do funcionário, foram apresentados registros de funcionários com o Ensino Médio, Ensino Superior, Pós-graduação, Mestrado e Doutorado. Nota-se uma maior concentração de funcionários com apenas o ensino superior, ocupando aproximadamente 60% do quadro de funcionários, quanto mais alta a formação, menor é a quantidade de funcionários. Porém, a menor quantidade de funcionários são os funcionários que têm apenas o ensino médio.

- **Departamento:**

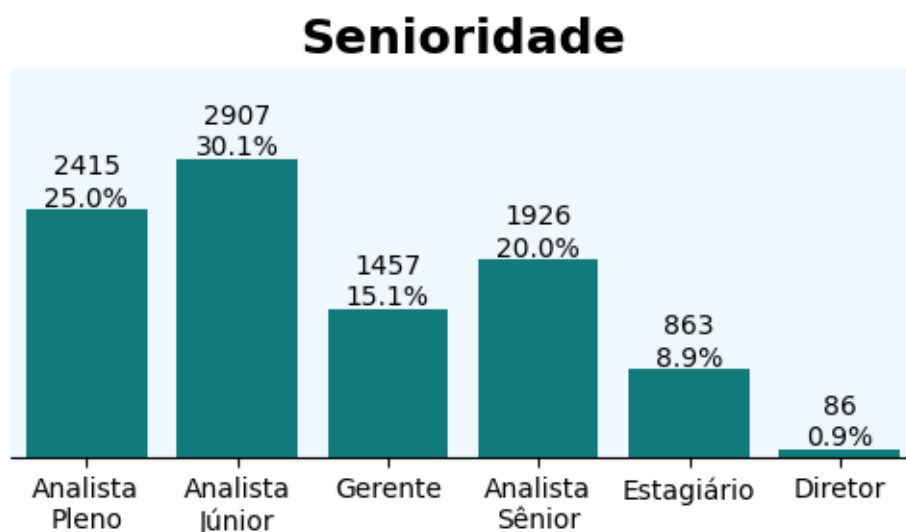
- Imagem 3.4: Distribuição dos funcionários por departamento:



Os departamentos presentes na empresa são: Compras, Contabilidade, Vendas, Administrativo, Recursos Humanos, Operações, Desenvolvimento de Produtos, Marketing e TI. Os funcionários atualmente estão divididos homogeneamente com aproximadamente 11% dos funcionários em cada um deles.

- **Senioridade:** Senioridade registra o cargo dos funcionários, sendo eles: Analista Pleno, Analista Júnior, Gerente, Analista Sênior, Estagiário e Diretor.

- Imagem 3.5: Distribuição dos funcionários por senioridade:

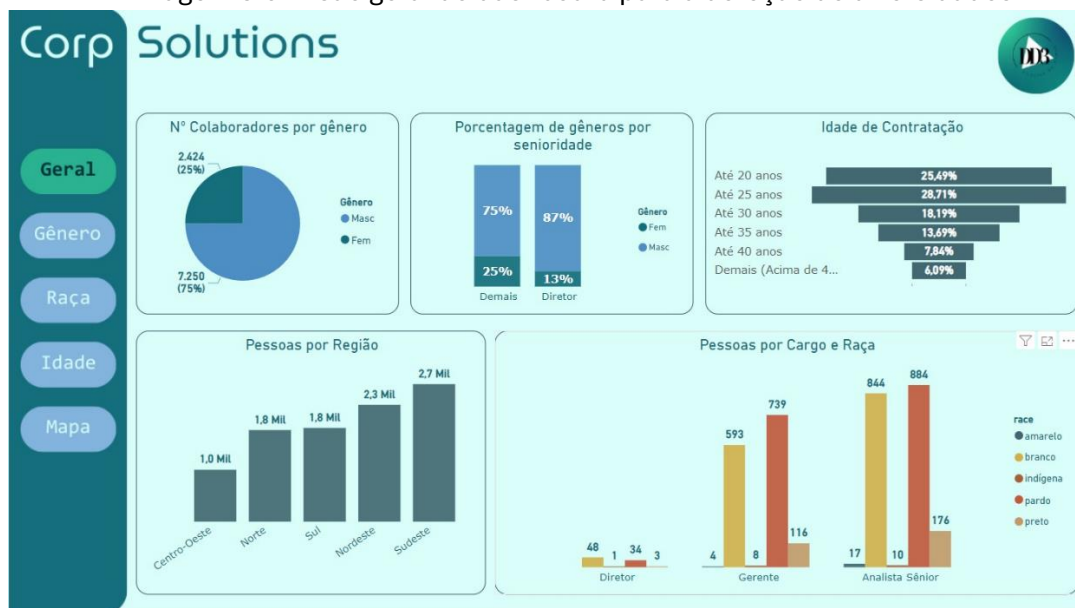


Pode-se observar pelo gráfico acima que a maioria dos funcionários são analistas, sendo 30% de Analista Júnior, 25% de Analista Pleno e 20% de Analista Sênior. Como se espera, há poucas pessoas no nível de diretoria. Porém, vale ressaltar que aproximadamente 9% dos funcionários são estagiários, indicando que a Corp Solution valoriza o ensino e colabora com formação de pessoas em ainda formação.

Análise de diversidade

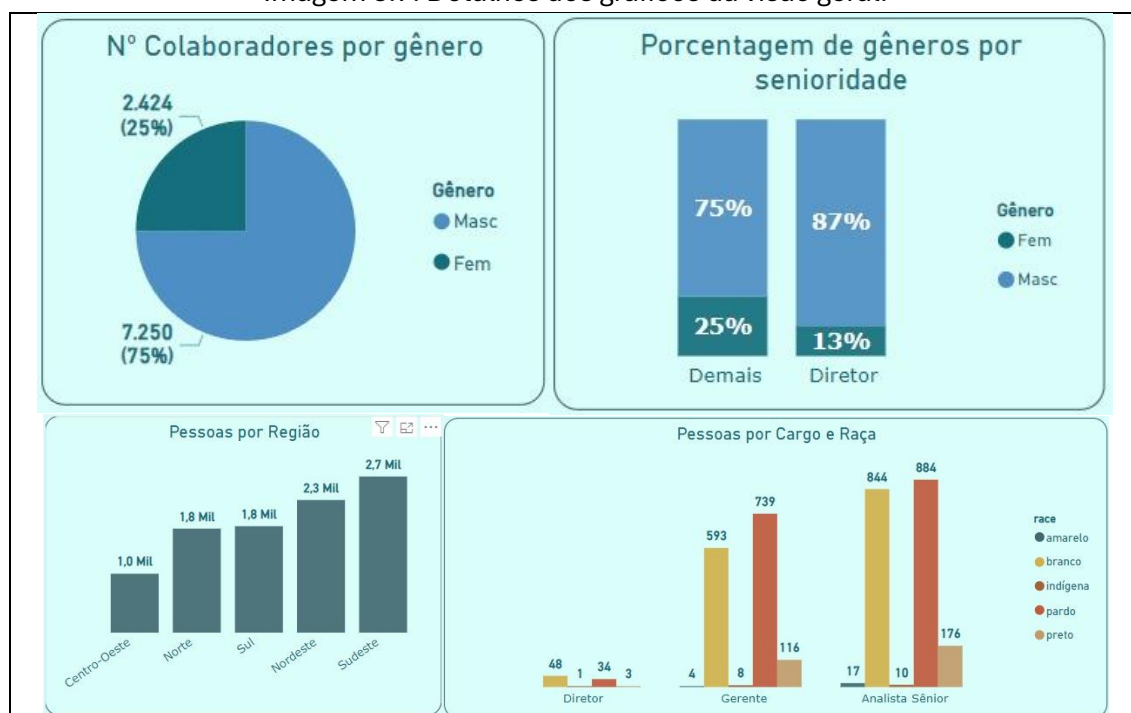
Para a análise de diversidade foi realizado um *dashboard* que possibilita visualizar questões de diversidade em detalhes, podendo facilmente ser utilizado por gestores para detectar falhas de diversidade e acompanhar os resultados das medidas tomadas. Na imagem a seguir é exibida um exemplo de visualização de dados do *dashboard* elaborado.

Imagem 3.6: Visão geral do dashboard para a detecção de diversidades:



A seguir é apresentado em detalhes os gráficos do dashboard na visão geral:

Imagem 3.7: Detalhes dos gráficos da visão geral:

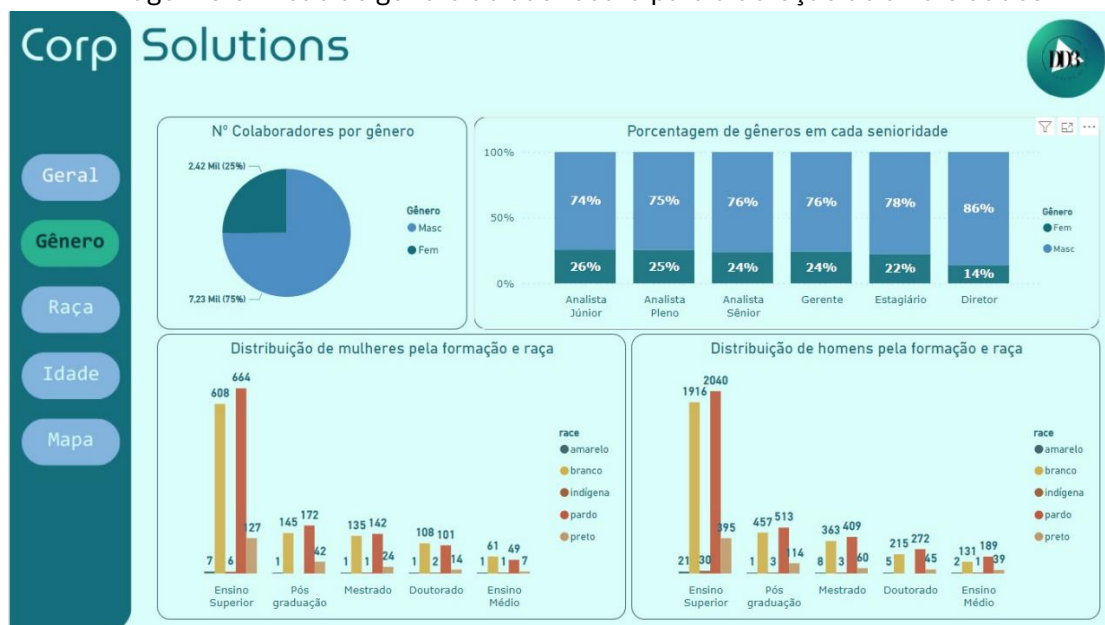


Podemos observar na imagem anterior que a senioridade de direção apresenta maior disparidade entre na distribuição dos gêneros que as demais senioridades, sendo também a direção o cargo com maior concentração de pessoas brancas. Nota-se, na pirâmide etária dos funcionários, que há poucos funcionários mais velhos e maior concentração de funcionários entre 20 e 25 anos. Sendo um ponto de alerta para uma falta de diversidade.

Gênero

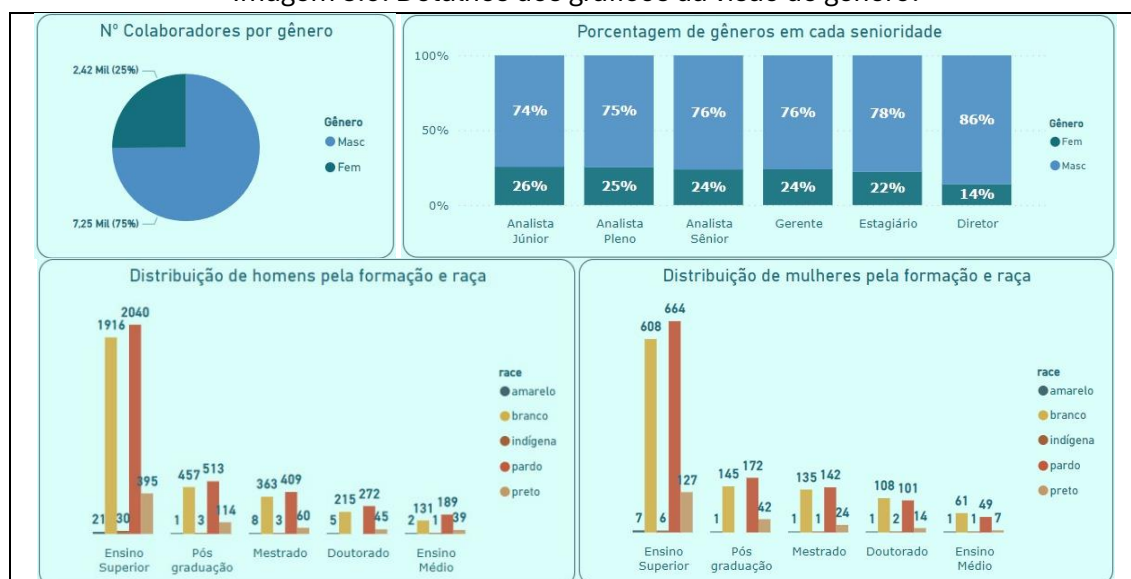
Para a análise dos dados relacionados a gênero, basta usar o botão lateral para alterar a os dados a serem visualizados, como mostrado na figura a seguir:

Imagem 3.8: Visão de gênero do dashboard para a detecção de diversidades:



A seguir é apresentado em detalhes os gráficos do dashboard na visão de gênero:

Imagem 3.9: Detalhes dos gráficos da visão de gênero:



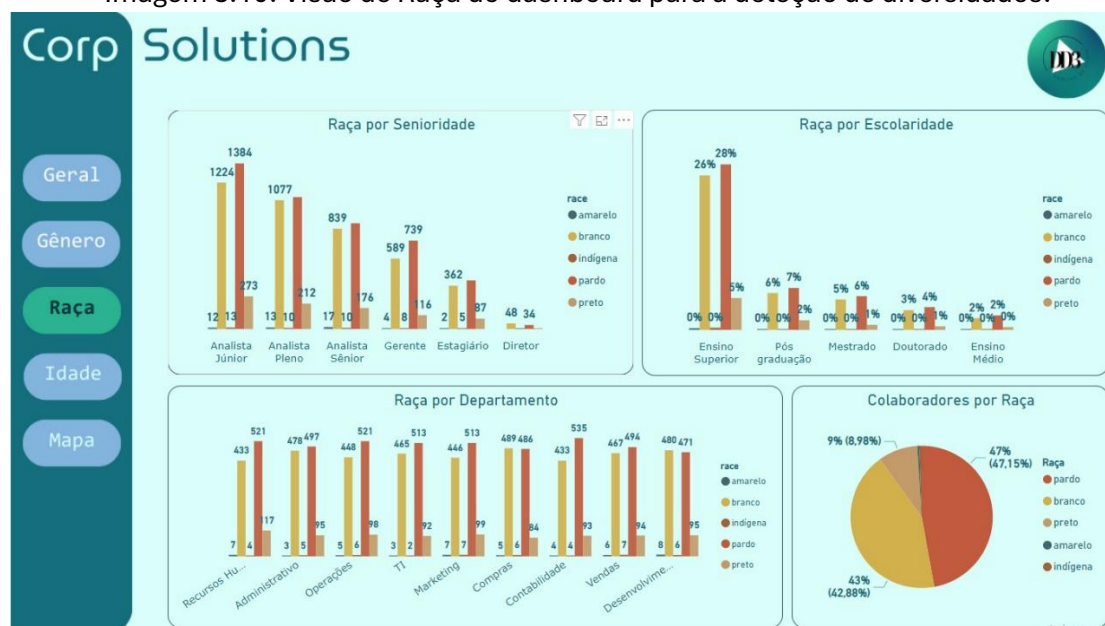
Como podemos analisar dos dados do corpo da empresa, tanto no quesito senioridade como nos departamentos, é constituído por aproximadamente 25% de mulheres. No cargo de maior importância (Diretor), vemos uma disparidade ainda maior, apenas 13% desses cargos são ocupados por mulheres. A presença de mulheres é maior no setor de comprar, com 26,72% e menor no setor de vendas, com apenas 22,71%. E o cargo com mais mulheres é o de Analista Junior. A idade média e o tempo médio de contratação dos dois

gêneros são praticamente iguais. Como podemos observar, falta representatividade feminina na empresa de forma geral, porém mais acentuado em cargos de maior importância.

Raça

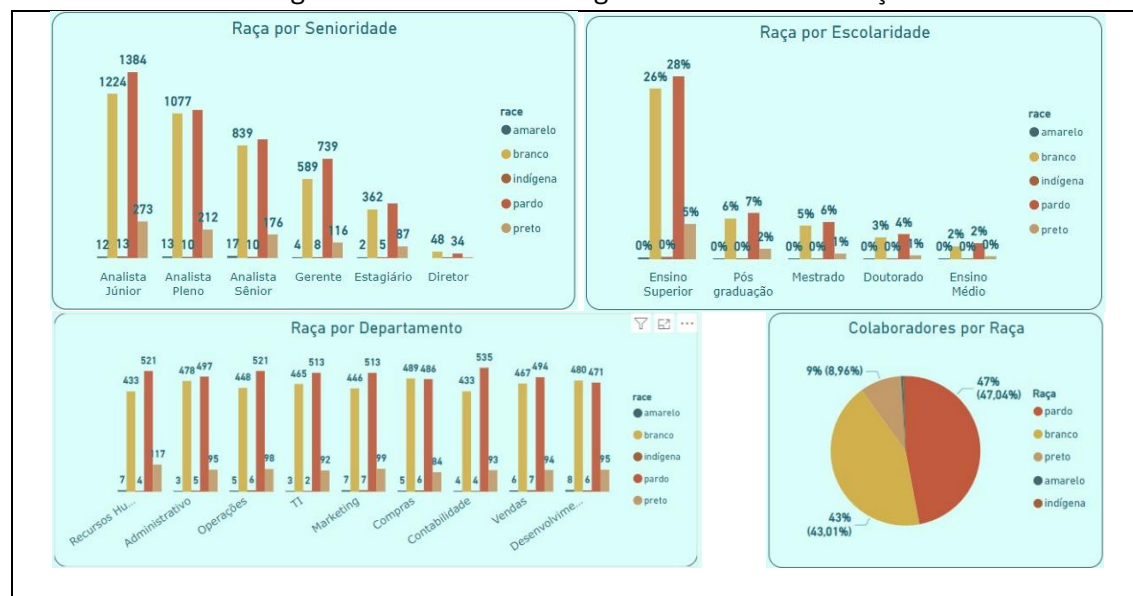
Para a análise dos dados relacionados a raça, basta usar o botão lateral para alterar a os dados a serem visualizados, como mostrado na figura a seguir:

Imagem 3.10: Visão de Raça do dashboard para a detecção de diversidades:



A seguir é apresentado em detalhes os gráficos do dashboard na visão de raça:

Imagem 3.11: Detalhes dos gráficos da visão de raça:



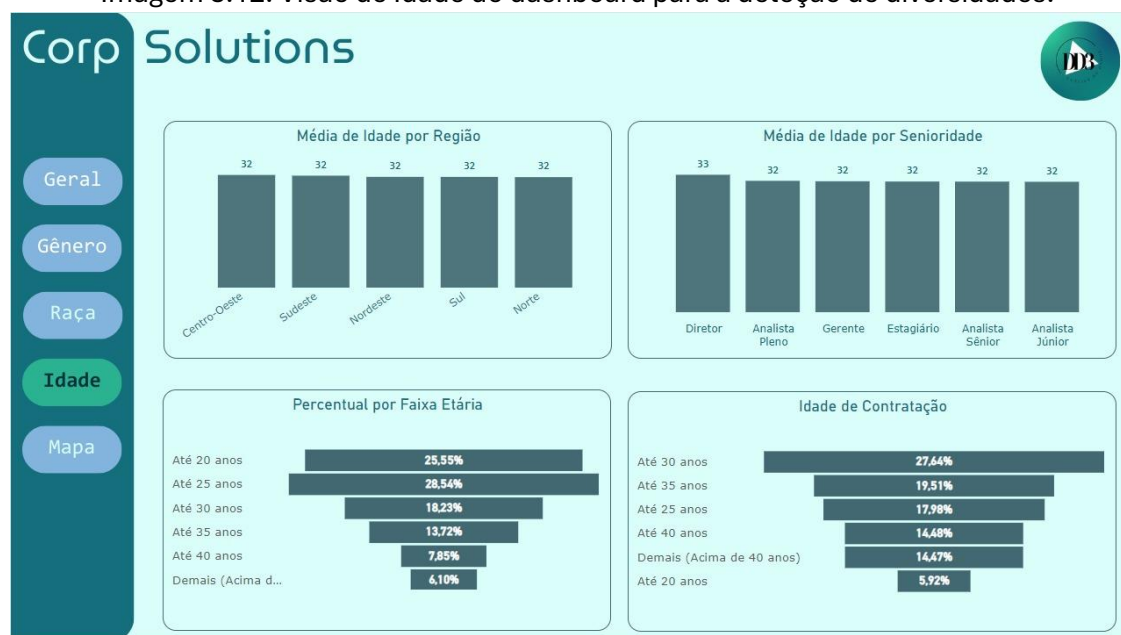
A porcentagem total de pardos é de 47,04%, brancos é de 43,01%, pretos é 8,96%, amarelos é de 0,5% e indígenas é de 0,49%, similar a distribuição brasileira de raças. No cargo de diretoria, 55,81% são brancos, 39,53% são pardos, 3,48% são pretos e 1,16% é

indígena e não há pessoas autodeclaradas amarelas neste cargo. Pardos são a maioria em todas as senioridades, menos diretores que é liderado por pessoas brancas. Já na distribuição das raças nos departamentos é bastante balanceada.

Idade

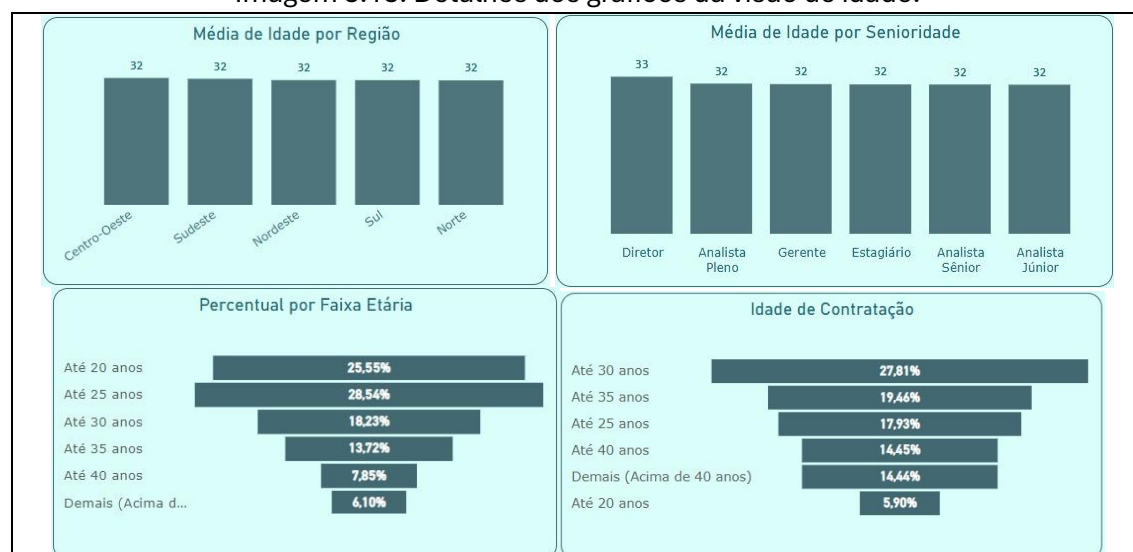
Para a análise dos dados relacionados a idade, basta usar o botão lateral para alterar a dados a serem visualizados, como mostrado na figura a seguir:

Imagem 3.12: Visão de Idade do dashboard para a detecção de diversidades:



A seguir é apresentado em detalhes os gráficos do dashboard na visão de idade:

Imagem 3.13: Detalhes dos gráficos da visão de idade:



Como pode-se observar nas imagens acima, 50% dos funcionários têm entre 23 e 37 e a mediana é 30. A pessoa mais velha na empresa tem 74 anos e a mais nova tem 18 anos.

A porcentagem da distribuição das idades é:

- Faixa etária (20, 29): 35.43%
- Faixa etária (30, 39): 44.49%
- Faixa etária (40, 49): 14.17%
- Faixa etária (50, 59): 2.47%
- Faixa etária (60, ∞): 0.14%

Porém, a média das idades por senioridade e regiões são similares. Temos que a funcionária mais velha tem 63 anos e o funcionário mais velho tem 74 anos.

Tempo de Permanência

A funcionária que está trabalhando a mais tempo na empresa está há 14 anos, já o homem está há 17 anos. A maior média de permanência na empresa pertence aos amarelos com 5,5 anos e os que tem menor média são os indígenas com 4,7 anos. Já a comparação de permanência entre homens e mulheres são iguais (5,3%).

Idade de Contratação

A média da idade de contratação de homens é de 26 anos, já a média de idade de mulheres é de 29 anos. A média de idade de contratação é maior para os pardos, de aproximadamente 27 anos. A mais baixa é dos indígenas que é aproximadamente 25 anos

Região

Para a análise dos dados relacionados a distribuição geográfica dos funcionários, basta usar o botão lateral para alterar a os dados a serem visualizados, como mostrado na figura a seguir:

Imagem 3.12: Visão da distribuição geográfica do dashboard para a detecção de diversidades:



Região sudeste e nordeste tem juntas mais de 50% dos contratados e a que menos funcionários tem é a região centro-oeste com 10,55%. Sudeste e nordeste têm a mesma quantidade de diretor. Já a distribuição dos cargos de liderança está bem balanceada entre todas as regiões, mas podemos notar uma maior concentração de analistas sênior na região sudeste. A distribuição da escolaridade está proporcional a distribuição dos funcionários nas regiões, ou seja, não há desequilíbrio no quesito contratação quando comparamos as regiões.

4. RECOMENDAÇÕES:

Sugestões de melhorias da diversidade

A proposta para a melhoria de diversidade é uma Jornada do Funcionário, que passa pela contratação, pós-contratação e desligamento do funcionário.

Contratação

Para a contratação mais diversa, foi listada as soluções na tabela a seguir, resumindo uma descrição da solução, indicações de possíveis ferramentas e a referência utilizada.

Tabela 4.1: Soluções de diversidade para contratação:

| Solução | Descrição | Ferramentas | Referências |
|--|--|--|--|
| Divulgação e Marketing inclusivo | Ao abrir processo seletivo, pode-se fazer uma divulgação direcionada aos grupos de diversidade que queremos atingir. Dessa forma, podemos falar diretamente com o público-alvo que queremos contratar. | LinkedIn Gupy Instagram TikTok e-mail | (LinkedIn, 2024) (Boing, 2024) (CATHO, 2023) |
| Flexibilização de pré-requisitos técnicos | Devido à falta de acessibilidade ou oportunidade, muitos talentos são impedidos de ascender profissionalmente. Para um processo seletivo inclusivo, sugere-se flexibilizar pré-requisitos técnicos e focar em <i>soft skills</i> como organização, comunicação, engajamento e desejo de aprender. Esse <i>gap</i> de <i>hard skills</i> pode ser solucionado com <i>onboarding</i> e treinamento de qualidade. | Plataformas de contratação | (CATHO, 2023) (Bertão, 2023) |
| NPS do candidato | É preciso mensurar o quão satisfeitos estão os candidatos durante o processo seletivo, e uma técnica relevante é o cálculo do NPS. Nele, podemos mapear o nível de detratores e promotores, usar esse <i>feedback</i> para aprimorar o processo seletivo e a Jornada do Candidato. | Plataformas de contratação Plataforma interna Formulários online | (Vagas for Bussiness, 2023) (Medrado, 2023a) |

Observando a Tabela 4.1 podemos notar que há medidas que podem ser aplicadas a diversos grupos de diversidade, o que simplifica o processo de contratação de diversidade. Vale lembrar também a importância de entender bem o candidato, saber se o candidato se enquadra em algum(ns) grupo(s) de diversidade e o que é necessário para que a experiência de trabalho possa potencializar suas habilidades técnicas e comportamentais, resultando em melhores resultados.

Pós-contratação

Para um quadro de funcionários mais diversos, foi listada as soluções na tabela a seguir, resumindo uma descrição da solução, indicações de possíveis ferramentas e a referência utilizada.

Tabela 4.2: Soluções de diversidade para pós-contratação:

| Solução | Descrição | Ferramentas | Referências |
|---|---|---|--|
| Nivelamento técnico | Incentivo e suporte financeiro a qualificação dos candidatos. Isso pode acontecer por plataformas próprias de ensino livre ou auxílio nos custos de forma. | Plataforma de ensino própria Sistema de reembolso | (Sutto, 2020) (Alves, 2020) (Moioli, 2020) |
| Grupos de afinidade | Reforçam a cultura de pertencimento, e favorecem a união e apoio de pessoas de um mesmo grupo de diversidade. Promove o networking entre profissionais de diferentes áreas e cria referências de representatividade dentro da própria empresa. | Políticas internas da empresa contratação de consultorias e mentorias externas | (Grupo Boticário, 2024) (Concentrix, 2024a) (Concentrix, 2024b) (DiversasHub, 2024) |
| Mentorias | Mentorias com foco em grupos minoritários em união com palestras e planos de aceleração de carreira podem contribuir com a cultura de pertencimento, criar referências de diversidade e garantir que as pessoas tenham seus trabalhos em posição de destaque. | | (Paraguassu, 2022) (IVG, 2024) (Instituto Pactuá, 2024) (Leal, 2022) |
| Palestras e Orientações de carreira | | | |
| Distribuição de cartilhas informativas | Uma forma eficaz de combater o preconceito e quebrar estereótipos é a partir da divulgação de informação é uma aliada para tal problema. As cartilhas são uma oportunidade para dar visibilidade ao trabalho de pessoas em grupos diversos, estejam elas dentro ou fora da empresa. | | (Galvão et al., 2018) (Sá et al., 2019) |
| NPS do funcionário | Uma vez que o NPS do candidato foi feito, podemos seguir acompanhando esse indicador, para entender o impacto que a contratação de pessoas mais diversas surte no NPS da empresa, e como esse NPS se distribui de acordo com segmentações por grupos de diversidade. | Plataforma interna da empresa formulários online | (Vagas for Bussiness, 2023) (Medrado, 2023b) |
| Licença parental | No Brasil, a licença-paternidade é inferior ao período da licença-maternidade, reforçando a sobrecarga de trabalho doméstico, de cuidado e de educação sobre a pessoa que gestou o bebê. Equiparar as duas licenças é um incentivo para que as tarefas | Política interna | (Almeida, 2023) (Corrêa, 2023) |

| | | |
|----------------------------|--|--|
| | sejam distribuídas entre os pais/mães da criança. | |
| Licença menstrual | Essa ação promove o bem-estar e cuidado com a saúde de pessoas que menstruam, motivando a conciliação entre trabalho e vida pessoal. | (Almeida, 2024) (MOL Impacto, 2024) |
| Berçário | São ações que promovem o cuidado e atenção com pessoas com filhos, tornando mais viável conciliar o cuidado parental com o trabalho. | (Ladeia, 2016) |
| Sala de amamentação | | (Koller, 2018) |
| Auxílio-creche | | |
| Canais de denúncia | Canais de denúncia são formas eficientes de localizar e intervir em casos de assédio, abuso e discriminação. É indispensável que esses canais estejam ao alcance de todos os funcionários, e que haja suporte à vítima, como suporte jurídico e psicológico. | |
| Canais de suporte | | |

A Tabela 4.2 apresenta uma série de soluções de diversidade para pós-contratação. Os grupos de afinidades, os canais de denúncias e suporte serão aliados para a melhoria da qualidade do ambiente de trabalho, com funcionários que se sentem respeitados, seguros e integrados ao ambiente, a produtividade será elevada. Já as cartilhas informativas são essenciais para reduzir ao máximo comportamentos preconceituosos e vieses estereotipados sobre os funcionários. O nivelamento técnico, mentorias, palestras e orientação de carreira farão que os funcionários diversos estejam cada vez mais atualizados e competitivos no mercado de trabalho, além de aumentar a cultura de aprimoramento contínuo. A licença menstrual é indicada para as pessoas que menstruam (sejam mulheres cis ou homens trans com útero), tal benefício deve ser concedido sem causar constrangimento. Já o auxílio creche, berçários, sala de amamentação e a licença parental devem ser concedidos àqueles que são responsáveis por tarefas de cuidado, para que seja possível que tenham boa qualidade de vida conciliando a vida pessoal e profissional.

Desligamento

Para situações de desligamento, recomendamos a realização de NPS dos ex-funcionários (eNPS), Carta de Recomendação e Canais de *feedback* para que haja uma melhoria contínua da qualidade do ambiente de trabalho.

A aplicação do NPS com ex-funcionários é uma prática conhecida como NPS dos ex-funcionários (Vagas for Bussiness, 2023). Essa metodologia é usada para medir a satisfação dos colaboradores, considerando o ambiente de trabalho e a experiência que tiveram na empresa (Medrado, 2023b). A pergunta central do eNPS é: "Em uma escala de 0 a 10, o quanto você recomendaria nossa empresa como um bom local de trabalho?".

A importância do eNPS para a melhoria da qualidade do ambiente de trabalho é grande. Ele permite às organizações mensurarem a eficácia de suas estratégias de melhoria no ambiente de trabalho e a satisfação da equipe. Além disso, ajuda a identificar problemas que merecem atenção e aqueles talentos que pensam em deixar a empresa (Vagas for Bussiness, 2023).

Quanto à diversidade, o eNPS pode ser segmentado pela empresa a fim de entender a lealdade dos colaboradores de diversas maneiras, como analisar o eNPS de um grupo de gênero específico, raça ou idade. Esses diferentes recortes permitem ao RH entender quais grupos possuem mais ou menos promotores/detratores e o que fazer em cada situação para melhorar a experiência de trabalho (Medrado, 2023b; Vagas for Bussiness, 2023).

A Carta de Recomendação é um documento que destaca as habilidades e qualidades de um indivíduo, geralmente escrito por um ex-empregador ou um profissional com quem o indivíduo trabalhou de perto. Ela é frequentemente usada em processos de seleção de emprego, admissões acadêmicas, entre outros. Ao escrever uma carta de recomendação, é importante destacar as habilidades e experiências únicas do indivíduo, independentemente de sua origem, gênero, idade, orientação sexual, religião e assim contribuindo para que esse funcionário tenha oportunidades. Isso ajuda a promover a inclusão e a diversidade, pois reconhece o valor de todas as pessoas.

Um canal de feedback para funcionários que foram desligados é extremamente importante e pode contribuir significativamente para a cultura de diversidade de uma organização e promover uma melhoria contínua. O feedback de ex-funcionários pode fornecer insights valiosos sobre áreas de melhoria na organização. Isso pode incluir aspectos do ambiente de trabalho, políticas da empresa, processos de gestão, entre outros. O *feedback* de ex-funcionários de diferentes origens, raça, idade, identificação etc., pode ajudar a empresa a entender melhor como suas políticas e práticas afetam diferentes grupos de pessoas. Isso pode levar a mudanças que tornam a empresa mais inclusiva e acolhedora para todos.

Jornada do Funcionário

Cada uma das recomendações acima pode surtir um pequeno efeito sobre o quadro geral da empresa, porém, para ter de fato mudanças significativas, idealizamos a Jornada do Funcionário, que consiste em executar essas ações sejam feitas em paralelo e de forma ordenada, visando garantir que o funcionário, desde o início de seu relacionamento conosco até seu desligamento tenha o suporte e motivação necessários para desenvolver seu trabalho com respeito e dignidade - direito garantido pela Constituição Brasileira.

Sugestões de melhorias das informações

Para que haja mais credibilidade nos dados, sugere-se a atualização e revisão do banco de dados para que se possa garantir dados fidedignos sobre os funcionários.

Para a melhor análise da diversidade da Corp Solution são sugeridas o acompanhamento de outras informações sobre os funcionários:

- Se há pessoas com deficiência (PcD), que tipo de acessibilidade cada indivíduo necessita;
- Se a pessoa faz parte da comunidade LGBTQIAPN+, com que pronomes essas pessoas querem ser chamadas, uso de nome social etc.;
- Se há pessoas responsáveis por trabalho de cuidado (ex: pessoas que cuidam de crianças, idosos e enfermos);
- Acompanhar a opinião dos funcionários sobre a qualidade do ambiente de trabalho e denúncias de violências, assédios e preconceitos.

Outra melhoria que pensamos em relação a Corp Solutions seria a adoção de sistemas baseados em inteligência artificial generativa (AI Generativa). Esses sistemas oferecem uma ferramenta poderosa para ampliar a compreensão e a representatividade das questões relacionadas à diversidade. Por meio da geração de dados sintéticos que refletem uma variedade de perfis e experiências, a Corp Solutions pode enriquecer suas análises, identificar lacunas na diversidade e explorar cenários hipotéticos que contribuam para uma cultura mais inclusiva. Além disso, ao utilizar AI Generativa, a empresa pode mitigar preocupações com privacidade e proteção de dados, uma vez que os dados gerados sinteticamente não estão associados a indivíduos reais. Isso não apenas permitirá uma análise mais abrangente, mas também facilitará o desenvolvimento de estratégias e políticas mais eficazes para promover a diversidade e a inclusão dentro da Corp Solutions.

CONCLUSÃO:

Os dados analisados da Corp Solutions nos proporcionaram *insights* valiosos, entretanto, identificamos a necessidade de uma pesquisa mais abrangente, enfocando ainda mais aspectos da diversidade, como orientação sexual, deficiência e neurodiversidade, a fim de enriquecer nossa compreensão e promover uma cultura organizacional mais inclusiva e diversificada.

Porém, podemos concluir que apesar de a Corp Solution ter bons padrões de diversidade entre pessoas brancas e pardas, ainda há uma baixa presença de pessoas pretas, indígenas e amarelas na empresa como um todo - porém a defasagem em cargos de confiança, como Analistas Sênior, Gerência e Diretoria ainda é grande, e torna urgente a realização de contratação de novas pessoas nesses grupos.

Não obstante, para garantir a representatividade desses grupos em cargos de confiança, além da contratação, se faz necessário um programa de capacitação e mentoria para que pessoas nesses grupos não só sejam contratadas, mas também tenham todo suporte e incentivo para ascenderem em suas carreiras.

Entretanto os dados indicam um severo desequilíbrio no que diz respeito a gênero, onde apenas um quarto dos funcionários se identificam com o gênero feminino. Para tanto é importante analisar as soluções descritas na Tabela 4.1 para atingir mais mulheres candidatas, como processos seletivos dedicado ao público. Contudo, vale analisar as soluções da Tabela 4.2 que afetem a retenção de funcionárias e que tornem a Corp Solution um lugar atrativo para a permanência de mulheres trabalhadoras. De forma geral, as mulheres são as pessoas que dedicam mais tempo com tarefas de cuidados, principalmente de suas crianças, então ressalta-se a importância de benefícios dessa temática (ex.: Auxílio creche, sala de amamentação e flexibilização do horário de trabalho para atender emergências).

A entrega do *Dashboard* e a estrutura da Jornada do Funcionário são essenciais para extrair *insights* e a detecção de falhas na diversidade da empresa. Além de facilitar o monitoramento da melhoria contínua das tomadas de decisão referentes ao aumento de diversidade na empresa.

REFERÊNCIAS:

- Almeida, F. (2023, agosto 12). *Por que a licença-paternidade estendida é um ganha-ganha*. Forbes. <https://forbes.com.br/carreira/2023/08/licenca-paternidade-pais-contam-suas-experiencias/>
- Almeida, F. (2024, março 14). *Licença menstrual é benefício de baixo custo e alto impacto*. Forbes. <https://forbes.com.br/forbes-mulher/2024/03/licenca-menstrual-e-beneficio-de-baixo-custo-e-alto-impacto/>
- Alves, B. L. (2020, maio 29). *Empresas contribuem para formação de profissionais*. UNIVATES. <https://www.univates.br/noticia/27813-empresas-contribuem-para-formacao-de-profissionais>
- Bertão, N. (2023, agosto 21). *8 ações que ajudam as empresas a chegar na igualdade de gênero*. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/8-a%C3%A7%C3%B5es-que-ajudam-empresas-chegar-na-igualdade-de-g%C3%AAnero-bert%C3%A3o/>
- Bezerra, F. W. C., Lima, D. F., Oliveira, F. P. de, Lemos, P. B. S., Muniz, C. A., & Paiva, R. F. de. (2022). Gestão da diversidade nas organizações: uma breve revisão bibliográfica. *Research, Society and Development*, 11(11), e428111133610. <https://doi.org/10.33448/rsd-v11i11.33610>
- Boing, R. (2024). *Estratégias de diversidade: 5 maneiras de melhorá-las*. Quickin. <https://www.quickin.io/2023/05/02/estrategias-de-diversidade-5-manieras-de-melhora-las-durante-o-recrutamento/>
- Camilo, A. A., & NUICS. (2023). *Que categorias o Censo IBGE utiliza para raça e cor?* Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. <https://www.tjdft.jus.br/acessibilidade/publicacoes/sementes-da-equidade/que-categorias-o-censo-ibge-utiliza-para-raca-e-cor>
- CATHO. (2023, maio 30). *Guia para a divulgação de vagas: como potencializar resultados*. Catho Para Empresas. <https://paraempresas.catho.com.br/divulgacao-de-vagas/>
- Chopra, S. S., Senadheera, S. S., Dissanayake, P. D., Withana, P. A., Chib, R., Rhee, J. H., & Ok, Y. S. (2024). Navigating the Challenges of Environmental, Social, and Governance (ESG) Reporting: The Path to Broader Sustainable Development. Em *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 16, Número 2). Multidisciplinary Digital Publishing Institute (MDPI). <https://doi.org/10.3390/su16020606>
- Concentrix. (2024a). *Diversidade, equidade e inclusão*. Concentrix. <https://jobs.concentrix.com/global/pt/diversityandinclusion>
- Concentrix. (2024b). *Empowering Women for Growth & Leadership Globally*. Concentrix. <https://www.concentrix.com/about/news/join-now-concentrix-network-women/>
- Corrêa, F. (2023, março 7). *Grandes empresas passam a oferecer licença-paternidade maior no Brasil*. Forbes. <https://forbes.com.br/carreira/2023/03/grandes-empresas-passam-a-oferecer-licenca-paternidade-no-brasil/>

- Darby, J. (2023, maio 14). *A importância da diversidade cultural no local de trabalho*. Thomas.co. <https://www.thomas.co/pt-br/resources/type/hr-blog/importance-cultural-diversity-workplace>
- DiversasHub. (2024). *Grupos de Afinidade*. DiversasHub. <https://www.diversashub.com.br/gruposdeafinidade>
- Galvão, B., Arutin, L., Nicolau, P., Leal, M., da Silva, D. R., da Silva, A. R., Jodas, F., & Bronzoni, C. (2018). Cartilha pela Diversidade de Raça. Em *KPMG BR*.
- Grupo Boticário. (2024). *Diversidade, Equidade e Inclusão*. Grupo Boticário. <https://www.grupoboticario.com.br/diversidade/>
- Hanashiro, D. M. M., & Pereira, M. F. M. W. M. (2020). O ETARISMO NO LOCAL DE TRABALHO: EVIDÊNCIAS DE PRÁTICAS DE “SANEAMENTO” DE TRABALHADORES MAIS VELHOS. *Revista Gestão Organizacional*, 13(2), 188–206. <https://doi.org/10.22277/RGO.V13I2.5032>
- Hunt, D. V., Yee, L., Prince, S., & Dixon-Fyle, S. (2018, janeiro 18). *A diversidade como alavanca de performance* | McKinsey. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/delivering-through-diversity/pt-BR>
- IBGE. (2022a). *Malha Municipal | Unidades da Federação*. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. <https://www.ibge.gov.br/geociencias/organizacao-do-territorio/malhas-territoriais/15774-malhas.html>
- IBGE. (2022b). *Panorama do Censo 2022*. Panorama Censo 2022. <https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/>
- Instituto Pactuá. (2024). *Instituto Pactuá*. Instituto Pactuá. <https://www.linkedin.com/company/pactua/?originalSubdomain=br>
- IVG. (2024). *Nós Por Elas - Mentoria Para Mulheres*. Instituto Vasselo Goldoni. <https://institutoivg.com.br/mentoria-para-mulheres/>
- Koller, F. S. (2018, abril 3). *10 empresas que inovaram em ações que permitem conciliar trabalho e família*. Gazeta do Povo. <https://www.semprefamilia.com.br/trabalho/10-empresas-que-inovaram-em-acoes-que-permitem-conciliar-trabalho-e-familia/>
- Labegalini, A. M., Goulart Junior, E., & Camargo, M. L. (2023). Vista do ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO: Um estudo documental dos principais órgãos governamentais federais brasileiros sobre a temática. *Revista Psicologia e Saúde em Debate*, 9(2), 628–652. <https://doi.org/10.22289/2446-922X.V9N2A37>
- Ladeia, B. (2016, setembro 13). *6 empresas que cuidam das mães com carinho*. Exame. <https://exame.com/negocios/6-empresas-que-cuidam-das-maes-com-carinho/>
- Leal, E. (2022, setembro 20). *Plano de carreira de grupos minorizados exige mais atenção do RH?* LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/plano-de-carreira-grupos-minorizados-exige-mais-aten%C3%A7%C3%A3o-eliezer-leal/>

- LinkedIn. (2024, março). *Anunciar uma vaga no LinkedIn*. LinkedIn Ajuda. <https://www.linkedin.com/help/linkedin/answer/a517545/como-anunciar-vaga-pelo-linkedin?lang=pt>
- Machado Júnior, C., Bazanini, R., & Mantovani, D. M. N. (2018). The myth of racial democracy in the labour market: a critical analysis of the participation of afro-descendants in brazilian companies. *Organizações & Sociedade*, 25(87), 632–655. <https://doi.org/10.1590/1984-9250875>
- Maradei, A. (2022). Diversidade e inclusão: a importância da discussão do etarismo nas organizações. Em *O JORNALISMO NA COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL: TENDÊNCIAS E DESAFIOS*. <https://www.researchgate.net/publication/363886591>
- Medrado, M. (2023a, julho 23). *NPS no RH: Entenda, Calcule e Utilize na sua Empresa*. Gupy Blog. <https://www.gupy.io/blog/nps-como-calcular-rh>
- Medrado, M. (2023b, julho 28). *NPS no RH: Entenda, Calcule e Utilize na sua Empresa*. Gupy Blog. <https://www.gupy.io/blog/nps-como-calcular-rh>
- Moioli, J. (2020, novembro 24). *Tudo que você precisa saber sobre fazer MBA custeado pela empresa*. UOL. <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/11/24/mba-pago-pela-empresa-veja-o-que-elas-oferecem---e-o-que-cobram-depois.htm>
- MOL Impacto. (2024, abril). *Licença Menstrual - MOL Impacto*. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7183211386401931265/>
- Nações Unidas Brasil. ([s.d.]). *ODS - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável*. Recuperado 12 de abril de 2024, de <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>
- Paraguassu, J. (2022, dezembro 15). *Como deve ser um programa de mentoria para mulheres*. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/como-deve-ser-um-programa-de-mentoria-para-mulheres-paraguassu/>
- Sá, N., Valle, M., Vale, S., & Promundo. (2019). *Cartilha Promoção do Respeito à Diversidade nas Empresas*. Promundo. <https://promundo.org.br/recursos/cartilha-promocao-do-respeito-a-diversidade-nas-empresas/>
- Savone, M., & Rodrigues, M. (2022). Vista do Feminino: o caminho para a igualdade de oportunidades de trabalho. *Recape*, 12(1). <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/48727/38503>
- SEBRAE. (2022, novembro 24). *Qual a importância da diversidade e da inclusão para sua empresa*. SEBRAE - MERCADO E VENDAS | NEGÓCIOS DIGITAIS. <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/qual-a-importancia-da-diversidade-e-da-inclusao-para-sua-empresa,c624add470aa4810VgnVCM100000d701210aRCRD>
- Soranz, R. F., Palhavã, C. T., Da Rocha, M. P., Da Silva, Á. N., & Andrade, C. de J. (2023). A RELAÇÃO ENTRE PRÁTICAS DE GESTÃO DA DIVERSIDADE E A PERCEPÇÃO DE DESEMPENHO EM INOVAÇÃO: UM ESTUDO EM EMPRESAS BRASILEIRAS. *REVISTA FOCO*, 16(8), e2430. <https://doi.org/10.54751/revistafoco.v16n8-027>
- Sutto, G. (2020, fevereiro 5). *Tim, Santander, XP e outras estimulam que funcionários transformem empresas em salas de aula*. InfoMoney.

<https://www.infomoney.com.br/carreira/tim-santander-xp-e-outras-estimulam-que-funcionarios-transformem-empresas-em-salas-de-aula/>

UOL. (2024, fevereiro 1). *IBM é processada por barrar candidatos mineiros em seleção de emprego.* UOL - Economia, São Paulo. <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2024/02/01/ibm-e-processada-por-discriminar-candidatos-mineiros-em-processo-seletivo.htm>

Vagas for Bussiness. (2023, dezembro 28). *Como calcular o eNPS no RH para aumentar os resultados.* Vagas for Bussiness. <https://blog-forbusiness.vagas.com.br/enps-nps-no-rh/>

APÊNDICE:

Participação do grupo:

Levantamento Bibliográfico: Amanda e Maurício G.

Tratamento e análise de consistência de dados: Jared, Lívia, Renan e Gabriel

Conexão do banco de dados: Maurício B

Elaboração do script de descrição da base de dados: Amanda

Interpretação da análise descritiva: Amanda

Análise dos dados de diversidade: Maurício G., Renan, Lívia, Jared

Elaboração do Dashboard em Power BI: Márcia, Renan, Lívia, Maurício G., e Jared

Elaboração da Documentação: Maurício B.

Elaboração do Relatório Técnico: Amanda

Elaboração da apresentação: Maurício G e Márcia

Design: Márcia

Read-me principal: Márcia