Relatório Técnico de Análise de Dados de Diversidade da Corp Solution

|  |  |
| --- | --- |
| Elaboração: |  |

# Equipe Técnica

|  |  |
| --- | --- |
| [Amanda Souza](mailto:Amanda%20Souza)  [amanda.rodriguesouza@gmail.com](mailto:amanda.rodriguesouza@gmail.com) | [Gabriel Matina](https://www.linkedin.com/in/gabrielmatina/)  [gabrielmatina@hotmail.com](mailto:gabrielmatina@hotmail.com) |
| Jared | [**Lívia Nobre**](https://www.linkedin.com/in/livia-nobre472/)  [livianobrelp@gmail.com](mailto:livianobrelp@gmail.com) |
| [Márcia Oliveira](https://www.linkedin.com/in/marciaoliveira/)  [oliveirarmarcia@gmail.com](mailto:oliveirarmarcia@gmail.com) | Maurício G |
| [Mauricio da Rocha](https://www.linkedin.com/in/mauriciobenjamin700/)  [mauriciobenjamin700@gmail.com](mailto:mauriciobenjamin700@gmail.com) | Renan |

# INTRODUÇÃO:

O presente relatório técnico apresenta uma análise sobre a diversidade entre os trabalhadores da *Corp Solution*. 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 minoritários[[1]](#footnote-1) a entrar e se manter no mercado de trabalho. Destacando os grupos apresentado nos dados da Corp Solution (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 ESG[[2]](#footnote-2) (*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.

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 descente 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 enfatiza 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.

# METODOLOGIA:

## ETL

Link falando que ta descrito aqui

## Conexão com o banco de dados

## Métodos Analíticos

Power bi

# RESULTADOS:

## Análise de consistência de dados

readme

## Visão geral dos dados consistidos

Após a análise de consistência de dados e retirada de valores incoerentes, restou 9879 registros de funcionários ativos na Corp Solution. Para evitar a perda de informações, foram mantidas 225 linhas com algum registro faltantes, sendo 199 registros faltantes de tempo de casa, e consequentemente 199 registros faltantes da idade de ingresso do funcionário, e 26 registros de formação. Tais registros foram mantidos pela ausência de dados faltantes no campo da idade, gênero e raça, que são as informações centrais para a análise de diversidade.

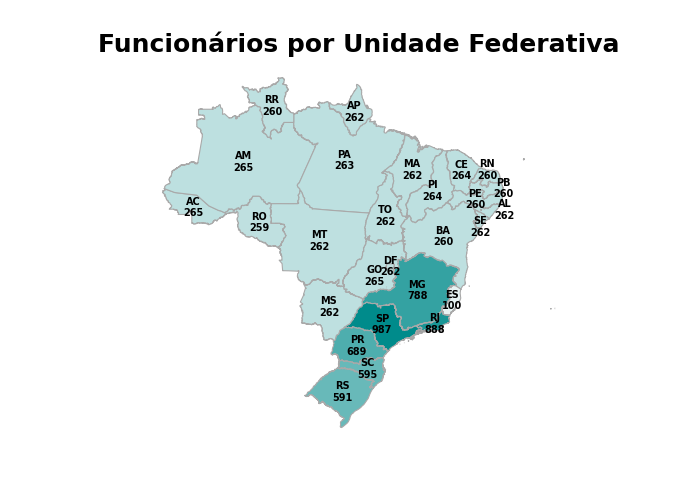
Tabela 3.1: Estatística descritivas dos campos numéricos:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Idade** | **Tempo de Casa** | **Idade de Ingresso** |
| Média | 31,71 | 5,27 | 26,44 |
| Desvio Padrão | 8,01 | 2,68 | 8,05 |
| Valor Mínimo | 15 | 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 31,71 anos, com um desvio padrão de 8,01 anos. Isso significa que a maioria dos funcionários tem entre 23,7 e 39,72 anos de idade. A idade mínima é de 15 anos e a máxima é de 74 anos, um valor destoante, o que fica evidenciado pela amplitude entre o valor máximo a 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 2,59 e 7,95 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 26,44 anos, com um desvio padrão de 8,05 anos. A idade mínima de ingresso é de 14 anos (Jovem Aprendiz) 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.

* **Estado**:

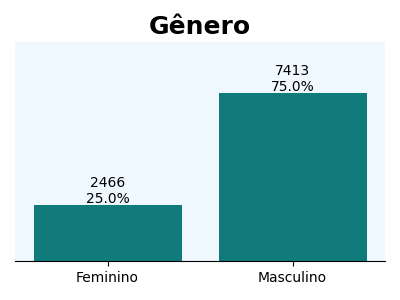
****

Unidade Federativa onde o funcionário reside. 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 (100).

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Brasil | | Corp Solution | |
| Contagem | Porcentagem | Contagem | Porcentagem |
| Centro-Oeste | 16.289.538 | 08,02% | 1.051 | 10,64% |
| Nordeste | 54.658.515 | 26,91% | 2.354 | 23,83% |
| Norte | 17.354.884 | 08,55% | 1.836 | 18,58% |
| Sudeste | 84.840.113 | 41,78% | 2.763 | 27,97% |
| Sul | 29.937.706 | 14,74% | 1.875 | 18,98% |

* **Gênero**:

Imagem 3.1: Distribuição dos funcionários por gênero:



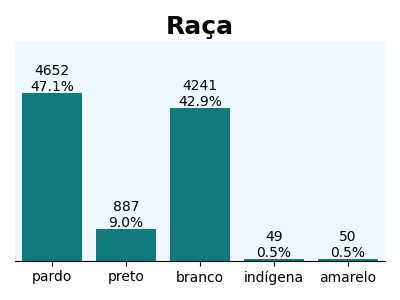
Foram apresentados apenas dois gêneros, o feminino e o masculino e, como mostrado no gráfico acima, nota-se uma disparidade entre os gêneros, onde o gênero feminino compõe apenas um quarto (25%) do quadro de funcionários.

* **Raça**:

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

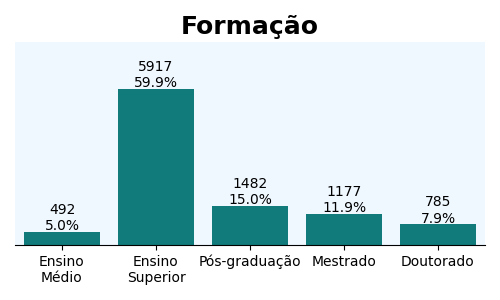
* **Amarelo** se refere à pessoa que se declara de origem oriental: japonesa, chinesa, coreana;
* **Indígena** é a pessoa que se declara indígena, seja as que vivem em aldeias como as que vivem fora delas, inclusive em áreas quilombolas e em cidades;
* **Branco** é quem se declara branco e possui características 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, tal distribuição indica acordo com os dados do IBGE sobre raça ou cor do povo brasileiro do Censo divulgado em 2022 (IBGE, 2022).

* **Formação**:



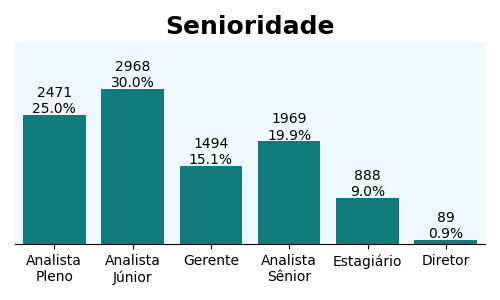
Formação acadêmica do funcionário, foram apresentados registros de funcionários com o Ensino Médio, Ensino Superior, Pós-graduação, Mestrado e Doutorado. Nota-se uma maior concentração de funcionários com apenas o ensino superior, ocupando aproximadamente 60% do quadro de funcionários.

* **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 entre os departamentos, entre 10% e 11% dos funcionários em cada um.

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



Pode-se observar pelo gráfico acima que a maioria dos funcionários são analistas, sendo 30% de Analista Júnior, 25% de Analista Pleno e aproximadamente 20% de Analista Sênior.

## Análise de diversidade

POWER BI

# RECOMENDAÇÕES:

-

- Elaborar um sistema de melhoria contínua e

aumentar a quantidade de informações no banco de dados para a análise de diversidade,

- se tem filho/cuidado (?)

- pcd

- lgbt

- identificação

como informações se há pessoas lgbtqia+, PcD’s, autoidentificação, percepção sobre o ambiente de trabalho.

- pronomes

## 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 não se desenvolvem e são impedidos de ascender profissionalmente. Para um processo seletivo inclusivo, uma possibilidade é flexibilizar pré-requisitos técnicos para focar em *soft skills* como organização, comunicação, engajamento e desejo de aprender. Esse *gap* de *hard skills* pode ser solucionado com *on-boarding* 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, e usar esse *feedback* para aprimorar o processo seletivo e a Jornada do Candidato. | Plataformas de contratação  Plataforma interna  Formulários online | (Vagas for Bussiness, 2023)  (Medrado, 2023a) |

## Pós-contratação

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Solução | Descrição | Ferramentas | Referências |
| Nivelamento  técnico | Incentivo e suporte financeiro para arcar com a qualificação dos candidatos. Isso pode acontecer por plataformas próprias de ensino livre, mas também por auxílio no pagamento de cursos superiores como graduação e pós-graduação | Plataforma de  ensino própria  sistema de  reembolso | (Sutto, 2020)  (Alves, 2020)  (Moioli, 2020) |
| Grupos de  afinidade | Reforçam a cultura de pertencimento, e favorece 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) |
| Palestras e  Orientações  de carreira | (Leal, 2022) |
| Distribuição  de cartilhas  informativas | Uma das formas mais eficazes de combater o preconceito, e quebrar estereótipos é a partir da divulgação de informação. essa forma, as cartilhas informativas podem ser aliadas ao serem distribuídas de forma ampla nos canais de comunicação. Essas cartilhas podem ser 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  Maternidade  e  paternidade | No Brasil, a licença-paternidade é inferior ao período da licença-maternidade, reforçando a sobrecarga de trabalho doméstico de educação sobre a pessoa que gestou o bebê. Equiparar as duas licenças é um incentivo para que as tarefas sejam distribuídas entre os pais/mães da criança, diminuindo o impacto na carreira da/do genitor(a). | Política interna | (Almeida, 2023)  (Corrêa, 2023) |
| 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 a maternidade/paternidade 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 e abuso. 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 |  |

## Desligamento

# CONCLUSÃO:

- Retomar aos objetivos propostos e indicando como cada objetivo foi atingido.

# 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-maneiras-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. (2022). *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.* Guply 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:

## Códigos

## Participação do grupo:

Levantamento Bibliográfico: Amanda e Maurício G.

ETL:

Conexão do banco de dados:

Análise dos dados:

Análises estatísticas:

Elaboração da Apresentação:

Elaboração da Documentação:

Elaboração do Relatório Técnico:

Ajuste estético dos materiais entregáveis:

...

1. Vale ressaltar que não se trata apenas de minorias numéricas, mas de grupos de indivíduos às margens do poder público e da sociedade. [↑](#footnote-ref-1)
2. ESG é um conjunto de critérios que ajudam a mediar a sustentabilidade, impacto social e compliance de uma empresa, através de relatórios. [↑](#footnote-ref-2)