# Análise de Diversidade: Gênero, Cargo e Variáveis de RH

## 1. Objetivo da Análise

Este estudo tem como objetivo investigar potenciais vieses de gênero e relações entre variáveis de Recursos Humanos utilizando uma amostra simulada de 100 colaboradores. Foram consideradas variáveis categóricas adequadas para aplicação do teste Qui-Quadrado, com foco em Gênero, Cargo, Faixa Etária, Departamento, Instrução e Tipo de Contrato.

## 2. Metodologia

A base de dados foi composta por 100 registros simulados com as seguintes variáveis:  
- Gênero (Masculino, Feminino)  
- Cargo (Júnior, Pleno, Sênior, Gerente, Diretor)  
- Faixa Etária (<=25, 26-35, 36-45, 46+)  
- Departamento (RH, TI, Operações, Comercial)  
- Instrução (Médio, Superior, Pós-graduação)  
- Tipo de Contrato (Efetivo, Temporário, Terceirizado)  
  
Foram elaboradas tabelas de frequência, frequências esperadas sob hipótese nula e aplicados testes Qui-Quadrado para avaliar associações entre variáveis. Também foram criadas visualizações gráficas em colunas empilhadas.

## 3. Resultados Descritivos

A análise exploratória mostrou padrões relevantes:  
- Em Cargos de liderança, há predominância masculina em Diretor e feminina em Sênior.  
- Em Tipos de Contrato, os temporários são majoritariamente homens, enquanto os terceirizados são quase todos mulheres.  
- Quanto à Instrução, os cargos Júnior e Sênior apresentam maior proporção de nível superior e pós-graduação, enquanto Gerência/Diretoria têm perfis mais heterogêneos.

## 4. Resultados Estatísticos – Teste Qui-Quadrado

Os principais cruzamentos foram testados com Qui-Quadrado:  
  
1. Gênero × Cargo → Qui-Quadrado = 1,30 | GL = 4 | p-valor = 0,862  
 - Não há associação estatisticamente significativa entre gênero e cargo.  
  
2. Gênero × Tipo de Contrato → Qui-Quadrado = 11,49 | GL = 2 | p-valor = 0,003  
 - Associação significativa: predominância de homens em contratos temporários e de mulheres em contratos terceirizados.  
  
3. Instrução × Cargo → Qui-Quadrado = 8,38 | GL = 8 | p-valor = 0,397  
 - Não há associação significativa entre nível de instrução e cargo.

## 5. Interpretação em Perspectiva de People Analytics

A análise estatística reforça a importância do uso de dados de RH para identificar potenciais desigualdades. Embora gênero e cargo não mostrem associação significativa, a análise revelou viés claro em gênero × tipo de contrato. Esse tipo de evidência pode apoiar a formulação de políticas de contratação mais inclusivas.  
  
Ao aplicar People Analytics, a organização consegue:  
- Diagnosticar desigualdades estruturais;  
- Oferecer insumos para políticas de diversidade e inclusão;  
- Apoiar decisões baseadas em evidências, fortalecendo a gestão de pessoas.

## 6. Conclusão

A análise de 100 registros simulados demonstrou que algumas variáveis de RH apresentam vieses estatisticamente significativos, como no caso de gênero × tipo de contrato. Esse resultado destaca a relevância da aplicação do People Analytics como ferramenta de diagnóstico e suporte à tomada de decisão em gestão de pessoas.