PROJETO

TURNOVER DE COLABORADORES

2024

Sumário

[1. Introdução e escopo 3](#_Toc185711854)

[1.1. Objetivo do trabalho 3](#_Toc185711855)

[1.2. Histórico de versões 3](#_Toc185711856)

[1.3. Papéis e responsabilidades 3](#_Toc185711857)

[1.4. Bases de dados utilizadas 4](#_Toc185711858)

[1.5. Público 4](#_Toc185711859)

[1.6. Target do projeto 4](#_Toc185711860)

[1.7. Descrição das variáveis 4](#_Toc185711861)

[1.8. Premissas e limitações 6](#_Toc185711862)

[1.8.1. Premissas 6](#_Toc185711863)

[1.8.2. Limitações 6](#_Toc185711864)

[2. Metodologia 7](#_Toc185711865)

[2.1. Análise exploratória 7](#_Toc185711866)

[2.2. Descrição da técnica utilizada 7](#_Toc185711867)

[2.3. Resultados obtidos 7](#_Toc185711868)

[2.4. Macrofluxo da solução 7](#_Toc185711869)

[3. Conclusão e próximos passos 8](#_Toc185711870)

[3.1. Deploy em produção 8](#_Toc185711871)

[3.2. Acompanhamento do estudo/modelo 8](#_Toc185711872)

[3.3. Roadmap das melhorias 8](#_Toc185711873)

[3.4. Planos de ação 8](#_Toc185711874)

# Introdução e escopo

O Turnover (rotatividade de funcionários) é um grande problema para as empresas. Sempre que um funcionário deixa um determinado trabalho, a empresa perde dinheiro e tempo com novas entrevistas e treinamentos do novo funcionário. Isso sem falar da perda de produtividade do setor afetado por esse turnover. São muitas as questões que fazem um funcionário deixar a empresa, entre eles: Melhores oportunidades, clima organizacional ruim, chefes ruins, baixo equilíbrio entre vida pessoal e profissional, entre outros.

## Objetivo do trabalho

Responder as seguintes perguntas:

* **Quais políticas/fatores da empresa deveriam mudar de forma a minimizar o turnover?**
* **Qual plano de ação é possível implementar para reduzir o turnover dos funcionários?**

## Histórico de versões

Descreve o histórico de versões do projeto.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Versão | Data | Responsável | Descrição |
| V 1.0.0 | 21/12/2024 | Deyved Antonio | Criação do projeto; |
| V 1.1.0 | 21/12/2024 | Deyved Antonio | Atualização da documentação do projeto; |

## Papéis e responsabilidades

O projeto será realizado conjuntamente pelas áreas indicadas abaixo, assim como suas respectivas responsabilidades e ponto focal.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Papel/Atividade | Área responsável | Ponto focal |
| Disponibilizar a base de dados | RH | RH |
| Análise dos dados | Ciência de Dados | Deyved Antônio |

## Bases de dados utilizadas

As bases de dados utilizadas com as respectivas informações são apresentadas na tabela abaixo:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Base de dados | Datas bases de referência | Quantidade de observações | Fonte da informação | Responsável pela disponibilização |
| Base\_RH.xlsx | Não informado | 1470 | RH | Não Informado |

## Público

Funcionários de uma empresa de Tecnologia.

## Target do projeto

A variável alvo do projeto é “Funcionário\_deixou\_a\_empresa”.

## Descrição das variáveis

As bases de dados utilizadas com as respectivas informações são apresentadas na tabela abaixo:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variável | Tipo | Descrição |
| ID | Quantitativa discreta | Matrícula do funcionário |
| Funcionário\_deixou\_a\_empresa | Qualitativa nominal | Marcação sem funcionário deixou a empresa recentemente |
| Idade | Quantitativa discreta | Idade do funcionário |
| Frequência de Viagens | Qualitativa nominal | Frequência de viagens a trabalho do funcionário |
| Distância\_do\_trabalho | Quantitativa discreta | Distância em Km até o trabalho |
| Formação | Qualitativa ordinal | Nível de formação |
| E-Sat | Qualitativa nominal | Satisfação com o clima organizacional |
| Gênero | Qualitativa nominal | Gênero do funcionário |
| Estado\_Civil | Qualitativa nominal | Estado civil do funcionário |
| Salário | Quantitativa continua | Salário mensal |
| Qte\_Empresas\_Trabalhadas | Quantitativa discreta | Quantidade de empresas que o funcionário já trabalhou |
| Faz\_hora\_extras? | Qualitativa nominal | Se funcionário costuma fazer hora extra |
| Perc\_de\_aumento | Quantitativa discreta | Percentual de aumento de salário de 2018 a 2019 |
| Qte\_ações\_da\_empresa | Quantitativa discreta | Qte de lotes de ações da empresa que o funcionário possui |
| Tempo\_de\_carreira | Quantitativa discreta | Tempo em anos que o funcionário tem de carreira |
| Horas\_de\_treinamento | Quantitativa discreta | Qte de horas de treinamento que o funcionário teve no ano passado |
| Equilibrio\_de\_Vida | Qualitativa nominal | Nota que o funcionário deu para seu equilibrio entre vida pessoal e profissional |
| Tempo\_de\_empresa | Quantitativa discreta | Tempo em anos que o funcionário trabalha na empresa |
| Anos\_no\_mesmo\_cargo | Quantitativa discreta | Qte de tempo em anos que o funcionário atua no mesmo cargo |
| Anos\_desde\_a\_ultima\_promocao | Quantitativa discreta | Qte de tempo em anos que o funcionário teve a última promoção |
| Anos\_com\_o\_mesmo\_chefe | Quantitativa discreta | Qte de tempo em anos que o funcionário responde para o mesmo chefe |

## Premissas e limitações

Descrever as premissas e as limitações do projeto.

### Premissas

Todas as hipóteses aceitas são:

* Turnover é voluntário;
* A base possui 1470 observações e 19 variáveis;

### Limitações

As situações que podem trazer “pontos cegos” ao projeto.

# Metodologia

## Análise exploratória

## Descrição da técnica utilizada

## Resultados obtidos

## Macrofluxo da solução

# Conclusão e próximos passos

## Deploy em produção

## Acompanhamento do estudo/modelo

## Roadmap das melhorias

## Planos de ação

Com base nos insights obtidos anteriormente, sugerimos os seguintes planos de ação:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Prioridade | O que fazer? | Por quê? | Quem? | Como fazer? | Qual o custo? |
| 1 |  |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |  |
| 3 |  |  |  |  |  |