# Ciclo de vida do projeto

Por: Aska Pereira, Débora Patrícia, Gabriel Andrade, Maria Eduarda Klug de Alcantara, Pedro Barrionovo e Wesley Dourado.

1. **Entendendo o problema.**

Informação dada pela empresa XPTO:

“A empresa XPTO está preocupada com a retenção de talentos na companhia [...] Os funcionários pediram demissão e saíram da empresa por se sentirem desgastados com a XPTO”.

* **Técnica dos 5W-s**
* **Porque é importante essa análise para o negócio?**

Para que possamos entender o que está causando o desgaste dos funcionários e consequentemente diminuir os pedidos de demissão.

* **Quem iremos analisar?**

Iremos analisar os funcionários da empresa XPTO.

* **O que iremos analisar?**

O desgaste.

* **Qual período será considerado para as análises?**

Será considerado o período de vínculo do funcionário com a empresa XPTO.

* **Onde?**

Especificamente dentro da empresa XPTO através dos dados fornecidos pelo RH da empresa.

1. **Coleta de dados**

Análise feita a partir de **dados internos e secundários.**

1. **Processamento de dados.**

Organização da planilha, colocando em ordem os atributos por coerência e relação, separando os dados pessoais de cada funcionário dos dados relacionados à empresa.

1. **Exploração de dados**

Nessa etapa, por tratar-se de uma análise exploratória dos dados, utilizamos apenas as ferramentas Google Planilhas e Excel. Nelas, primeiramente, usamos os cálculos de correlação com o atributo “desgaste” para termos uma maior visualização da relação entre cada atributo e podermos defini-los como relevantes ou não para nossa análise.

Escolhidos os atributos, fizemos a correlação entre eles para comprovarmos nossa tese.

Assim podendo analisar que o maior problema de desgaste dos funcionários da Empresa XPTO está relacionado à falta de evolução de cargo na empresa. Visto que 91,56% dos funcionários que pediram demissão permaneceram no máximo por 10 anos na empresa.

Causando baixas expectativas de crescimento do funcionário dentro dela, possivelmente, por conta de uma má gestão e a falta de um plano de carreira implementado na mesma.

1. **Comunicação de resultados e Feedback.**

Analisamos que, entre os funcionários demitidos, **51,48%** têm entre **26** e **36** anos; **63,56%** são homens; **41,77%** possuem bacharelado; **56,12%** das pessoas que pediram demissão pertenciam ao departamento de Pesquisa e Desenvolvimento, sendo que **26,16%** eram Técnicos de Laboratório e **19,83%** eram Pesquisadores Cientistas; **38,82%** das pessoas que pediram demissão eram do departamento de vendas, **24,05%** eram executivos de vendas e **13,92%** eram representantes de vendas e A soma dos dois departamentos, somam **94,94%** das pessoas que pediram demissão.

Concluímos que, mesmo que um funcionário tenha muito envolvimento com o trabalho, mantenha altos níveis de score e ganhe os percentuais de aumento de salário estabelecidos pela XPTO, a sua renda mensal líquida não tem ganhos expressivos ao longo do tempo;

Deste modo, este funcionário pode procurar outras formas de ganhar dinheiro para complementar sua renda, o que pode trazer um desgaste emocional e insegurança financeira ao funcionário.

Concluímos também que o Plano de Progressão de Carreira e de incentivos financeiros às metas atingidas da XPTO podem precisar de uma atualização.

Ao longo da jornada de trabalho na XPTO os funcionários de nível hierárquico 1 (que representam 60% dos pedidos de demissão) podem receber maior valorização financeira para atingirem faixas salariais acima de 5 mil reais. Deste modo, o nível de desgaste dos funcionários pode diminuir e consequentemente os pedidos de demissão também podem diminuir.