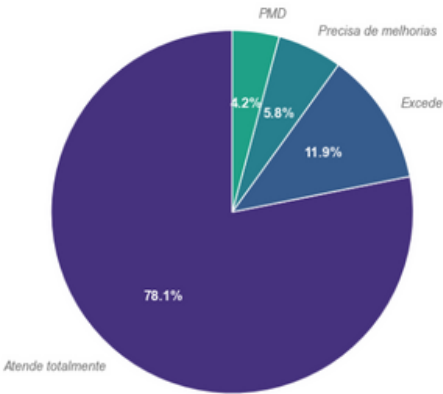
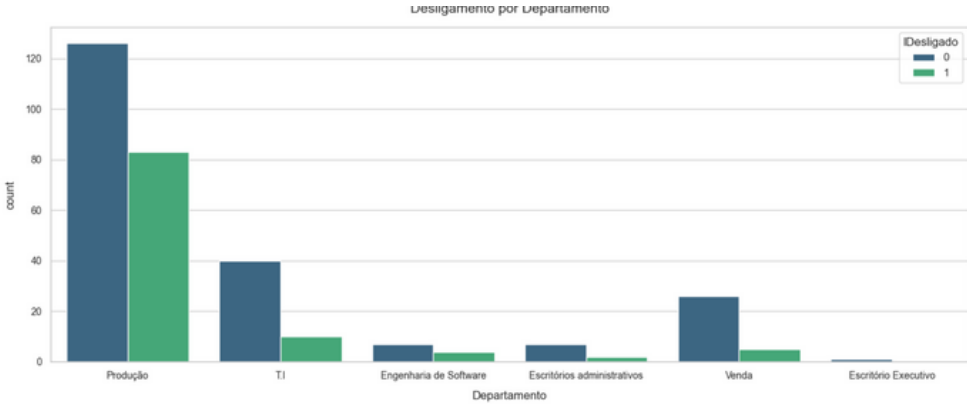


ESTE RELATÓRIO APRESENTA UMA ANÁLISE ABRANGENTE DOS FATORES QUE IMPACTAM A RETENÇÃO DE TALENTOS E A EFICIÊNCIA ORGANIZACIONAL, COM FOCO NA ALTA ROTATIVIDADE EM DEPARTAMENTOS ESPECÍFICOS, DIFERENÇAS DE DESEMPENHO ENTRE FUNCIONÁRIOS E O IMPACTO DA DIVERSIDADE NOS ÍNDICES DE RETENÇÃO.

SUMÁRIO EXECUTIVO  
PRINCIPAIS DESCOBERTAS

1. ALTA ROTATIVIDADE POR DEPARTAMENTO

- DEPARTAMENTOS CRÍTICOS: OS SETORES COM MAIOR ROTATIVIDADE, EM ORDEM DECRESCENTE, SÃO **PRODUÇÃO, TI E VENDAS**.
- ENGAJAMENTO E SATISFAÇÃO: FOI IDENTIFICADA UMA **CORRELAÇÃO NEGATIVA** ENTRE ENGAJAMENTO E ATRASOS, INDICANDO **DESMOTIVAÇÃO ATIVA** ANTES DO DESLIGAMENTO.
- PERFIL ETÁRIO: A MAIORIA DOS COLABORADORES **DESLIGADOS** ESTÁ NA FAIXA DOS **20 AOS 30 ANOS**.
- AValiação DE DESEMPENHO: **MAIS DE 75%** DOS DESLIGADOS **FORAM AVALIADOS** COMO "ATENDE NORMALMENTE".

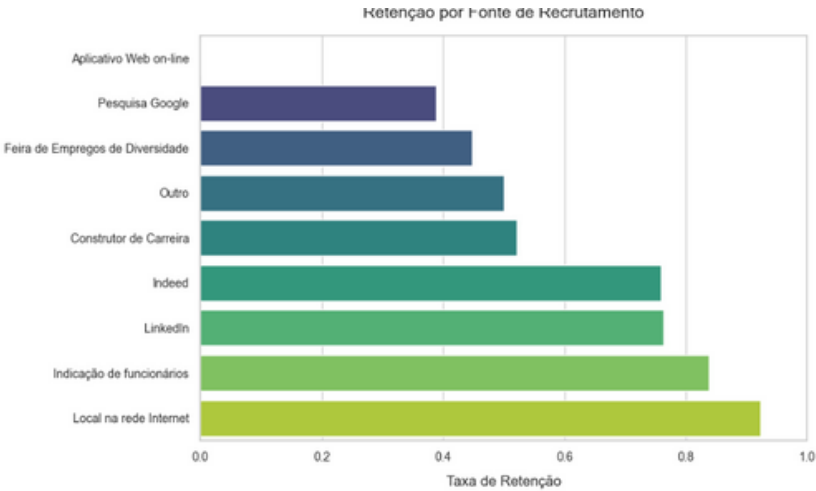


2. DIFERENÇAS DE DESEMPENHO

- A **MAIORIA** DOS FUNCIONÁRIOS (78%) **ATENDE TOTALMENTE** ÀS EXPECTATIVAS DE DESEMPENHO.
- APENAS 12% EXCEDEM AS EXPECTATIVAS DE DESEMPENHO.
- ENTRE OS DESLIGADOS, PREDOMINA A CLASSIFICAÇÃO "ATENDE NORMALMENTE", SUGERINDO QUE O **DESLIGAMENTO NÃO ESTÁ DIRETAMENTE RELACIONADO A BAIXO DESEMPENHO**

3. IMPACTO DA DIVERSIDADE E RECRUTAMENTO

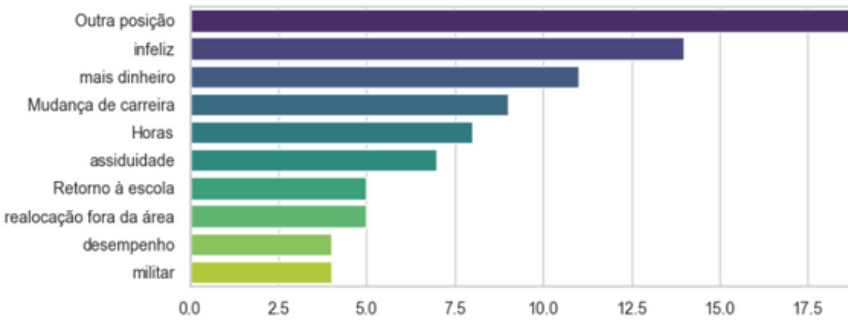
- FONTES DE RECRUTAMENTO: CONTRATAÇÕES VIA **"LOCAL NA REDE INTERNET"** APRESENTAM **AS MELHORES TAXAS DE RETENÇÃO**.
- DIVERSIDADE DEMOGRÁFICA: COLABORADORES **LATINOS E CIDADÃOS NÃO-AMERICANOS** APRESENTAM TAXAS DE RETENÇÃO LIGEIRAMENTE INFERIORES.
- EQUILÍBRIO DE GÊNERO: HOMENS E MULHERES APRESENTAM TAXAS DE RETENÇÃO **SIMILARES**.



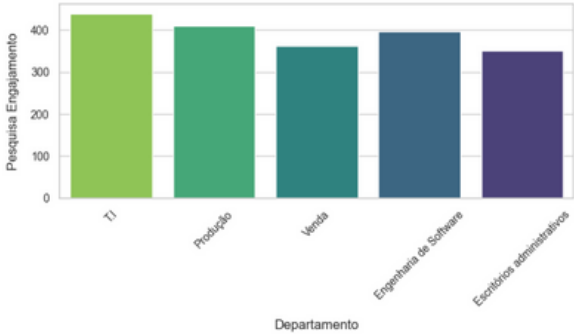
ESTE RELATÓRIO APRESENTA UMA ANÁLISE ABRANGENTE DOS FATORES QUE IMPACTAM A RETENÇÃO DE TALENTOS E A EFICIÊNCIA ORGANIZACIONAL, COM FOCO NA ALTA ROTATIVIDADE EM DEPARTAMENTOS ESPECÍFICOS, DIFERENÇAS DE DESEMPENHO ENTRE FUNCIONÁRIOS E O IMPACTO DA DIVERSIDADE NOS ÍNDICES DE RETENÇÃO.

ANÁLISE DE FATORES CRÍTICOS

Top 10 Motivos de Rescisão



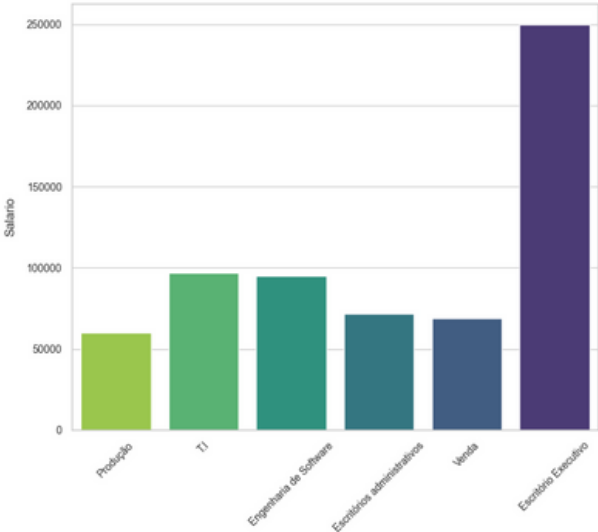
Pesquisa Engajamento por Departamento



MOTIVAÇÃO E ENGAJAMENTO

- A PESQUISA DE ENGAJAMENTO ATUAL PODE **NÃO ESTAR CAPTURANDO** ADEQUADAMENTE OS **NÍVEIS REAIS** DE SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES.
- DEPARTAMENTOS COM MAIOR CARGA DE PROJETOS ESPECIAIS (TI) MOSTRAM CORRELAÇÃO COM **INSATISFAÇÃO SALARIAL**.
- COLABORADORES JOVENS, ESPECIALMENTE EM PRODUÇÃO, PODEM ENXERGAR SEUS **CARGOS** COMO **TEMPORÁRIOS**.

Salário Médio por Departamento



COMPENSAÇÃO E CARREIRA

- EXISTE **DISPARIDADE** SALARIAL SIGNIFICATIVA **ENTRE** DEPARTAMENTOS.
- FALTA DE CLAREZA** EM PLANOS DE CARREIRA PODE ESTAR CONTRIBUINDO PARA A **SAÍDA** DE TALENTOS

ESTE RELATÓRIO APRESENTA UMA ANÁLISE ABRANGENTE DOS FATORES QUE IMPACTAM A RETENÇÃO DE TALENTOS E A EFICIÊNCIA ORGANIZACIONAL, COM FOCO NA ALTA ROTATIVIDADE EM DEPARTAMENTOS ESPECÍFICOS, DIFERENÇAS DE DESEMPENHO ENTRE FUNCIONÁRIOS E O IMPACTO DA DIVERSIDADE NOS ÍNDICES DE RETENÇÃO.

## RECOMENDAÇÕES PRIORITÁRIAS

- **REESTRUTURAÇÃO DA PESQUISA DE ENGAJAMENTO** PARA CAPTURAR DE FORMA MAIS PRECISA OS FATORES DE DESMOTIVAÇÃO.
- **DESENVOLVIMENTO DE PROGRAMA ESPECÍFICO** PARA IDENTIFICAR FATORES MOTIVACIONAIS DOS JOVENS QUE BUSCAM POSIÇÕES NO SETOR DE PRODUÇÃO.
- **REVISÃO DO PLANO DE CARREIRA E CRESCIMENTO** PARA COLABORADORES, COM FOCO EM AUMENTAR ENGAJAMENTO E RETENÇÃO DE TALENTOS, ESPECIALMENTE NOS DEPARTAMENTOS CRÍTICOS.
- **ANÁLISE DE EQUIDADE SALARIAL** ENTRE DEPARTAMENTOS, CONSIDERANDO CARGA DE TRABALHO E COMPLEXIDADE DAS FUNÇÕES E CONTAGEM DE PROJETOS ESPECIAIS.
- **AMPLIAÇÃO DAS CONTRATAÇÕES** VIA INDICAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS, CONSIDERANDO UM DOS MELHORES EM DESEMPENHO DE RETENÇÃO DESSE CANAL.

## PRÓXIMOS PASSOS

- DEFINIR MÉTRICAS DE **ACOMPANHAMENTO** MENSAL DOS **ÍNDICES DE RETENÇÃO**.
- **REAVALIAR** A PESQUISA DE ENGAJAMENTO.
- REALIZAR **ENTREVISTAS DE SAÍDA MAIS ESTRUTURADAS** PARA APROFUNDAR O ENTENDIMENTO DOS MOTIVOS DE DESLIGAMENTO.