

BUSINESS CASE

PEOPLE ANALYTICS COM ANÁLISES AVANÇADAS

Home Experience

Avenida Independência, 1850 - Centro
São Paulo - Brasil

Core Business: Oferecer experiência completa para seu imóvel

INTRODUÇÃO

VISÃO GERAL DA HOME EXPERIENCE

A Home Experience é uma empresa de médio porte com escritório sediado no centro de São Paulo e fábrica no distrito industrial do mesmo estado. A empresa atua no ramo imobiliário desde a base até o acabamento, para entregar ao cliente a melhor experiência na construção ou reforma do seu imóvel. A infraestrutura da empresa ao todo conta com 249 funcionários divididos entre tarefas operacionais, comerciais e administrativas.

OBJETIVO

A Home Experience se preocupa muito com qualidade do serviço entregue ao seu cliente, e gostaria de monitorar melhor o seu quadro funcionários para ter melhor controle da rotatividade do pessoal, do custo da mão de obra, entre outras coisas.

Foi realizada uma reunião entre os diretores da empresa, onde decidiram que o melhor caminho para este monitoramento, seria a construção de um relatório completo com base nas informações extraídas do ERP.

Após definida a estratégia, a empresa designa a você a tarefa de construir o relatório considerando as seguintes premissas: o relatório deve ser dinâmico e de fácil acesso para todos os diretores da empresa, e deve analisar as contratações, demissões segmentadas em ativo, passivo e espontâneo, massa salarial, valores gastos com horas normais e horas extras, valor do absenteísmo, percentuais de turnover e tempo de retenção.

Os diretores lhe deram a liberdade de fazer análises extras, e espera que você os surpreenda mostrando dados relevantes e que possam ter passado despercebidos nos últimos anos.

Agora a missão está com você! Extraia as informações do ERP, analise a base de dados, mapeie o cenário e mãos à obra.

BASE DE DADOS

A base de dados extraída do ERP contém as seguintes tabelas:

- Fichas Financeiras dos meses de janeiro a junho de 2020, nesse relatório você encontrará informações da folha salarial da empresa com seus eventos (Horas Normais, Horas Extras, FGTS, Atraso, Atestado, etc) e o valor gasto em cada evento.
- Tabela de funcionários, nela você encontrará informações inerentes ao registro dos funcionários, código, nome, cargo, data de admissão, escolaridade, salário, situação, etc.

ANÁLISES

Nessa sessão de análises tem algumas perguntas para você responder para lhe auxiliar a entregar a análise completa conforme solicitado pelos gestores.

ANÁLISES MACRO

1. Em que ano a empresa fez a maior quantidade de contratações?
2. Qual faixa etária tem a maior quantidade total de demissões?
3. Em comparação com o ano de 2019, o headcount aumentou ou diminuiu em 2020?
4. Quantas má contratações foram realizadas para o cargo de gestor?
5. Qual o percentual de má contratações quando a faixa etária está entre 45 e 54 anos?
6. Qual o percentual de turnover demissional do ano de 2004?
7. Qual a massa salarial dos gestores com escolaridade superior completo?
8. Qual o valor total gasto com absenteísmo?
9. Qual a maior causa do Absenteísmo?

10. Em que mês ocorreu o menor percentual de absenteísmo? Qual o percentual?
11. Qual o valor total e o percentual de hora extra dos funcionários com escolaridade ensino médio?

ANÁLISES EXTRAS

1. Segmente o turnover em ativo, passivo e espontâneo para demonstrar ao gestor qual é a maior causa de afastamento.
2. Segmente o tempo de retenção em 3 categorias: "Menor que 60 dias", "Entre 60 e 365 dias" e "Maior que 365 dias", e demonstre ao gestor a maior retenção por sexo, faixa etária, ano e escolaridade.
3. Avalie o que influencia a retenção dos funcionários por mais tempo.
4. A empresa está preocupada com a equidade salarial dos seus colaboradores, por isso, faça o cálculo do leque salarial para demonstrar se essa equidade existe ou não.
5. Com base no índice de tecnicidade pode-se dizer que a empresa investe forte na contratação de quadros qualificados ou não?

INFORMAÇÕES ADICIONAIS

Colocamos alguns conceitos básicos para auxiliar no cálculo de alguns indicadores. A nomenclatura utilizada é a mesma dos campos presentes na base de dados disponibilizada.

- Contratações = contagem funcionários contratados;
- Demissões = contagem funcionários demitidos;
- Headcount = quantidade de funcionários ativos no período;
- Turnover Demissional = $\text{Demissões Período Atual} / \text{Headcount do Período Anterior}$;

- Má Contratações = Funcionários demitidos com menos de 60 dias;
- Massa Salarial = soma do salário dos funcionários ativos;
- Horas Normais = soma do valor das Horas Normais;
- Horas Extras = soma do valor das Horas Extras;
- % Horas Extras = Horas Extras / Horas Normais;
- Absenteísmo = soma do valor dos eventos faltas, atrasos e atestados;
- % Absenteísmo = Valor Absenteísmo / Valor Horas Normais;
- Leque salarial = Maior Salário / Menor Salário
- Índice de Tecnicidade = Número de Colaboradores com formação superior / Total de Colaboradores;
- Para segmentar o turnover considere as seguintes diretrizes: Ativo (códigos 3, 4 e 14), Passivo (códigos 1, 2 e 13) e Espontâneo (demais códigos).