



Senior Sistemas

HCM Uma Plataforma Inteligente

www.senior.com.br

Introdução



Estamos construindo o futuro do HCM com inteligência artificial!

O objetivo desta apresentação é demonstrar as iniciativas que estão acelerando nossa inovação, otimizando resultados e abrindo novas possibilidades para as soluções HCM.



Tipos de IA



Content Generator

inteligência artificial projetada para criar textos, imagens, vídeos ou outros conteúdos automaticamente, com base em comandos ou parâmetros definidos pelo usuário



Tipos de IA



Content Generator

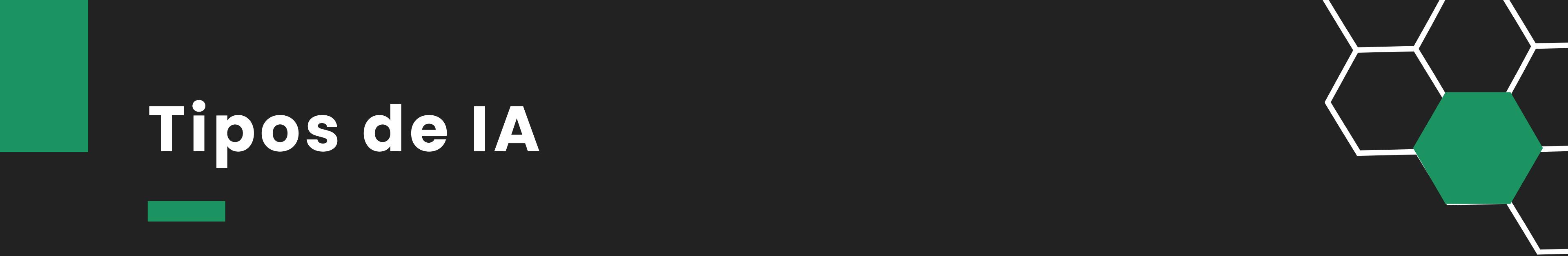
inteligência artificial projetada para criar textos, imagens, vídeos ou outros conteúdos automaticamente, com base em comandos ou parâmetros definidos pelo usuário

Insights

Uma IA geradora de insights é um sistema que analisa grandes volumes de dados, identifica padrões e tendências, e entrega informações valiosas para apoiar decisões estratégicas.



Tipos de IA



Content Generator

inteligência artificial projetada para criar textos, imagens, vídeos ou outros conteúdos automaticamente, com base em comandos ou parâmetros definidos pelo usuário

Insights

Uma IA geradora de insights é um sistema que analisa grandes volumes de dados, identifica padrões e tendências, e entrega informações valiosas para apoiar decisões estratégicas.

Agentes Expert

Um agente expert é uma inteligência artificial especializada em um domínio específico, capaz de simular o raciocínio de um especialista humano para resolver problemas, oferecer recomendações e tomar decisões de forma autônoma.



Tipos de IA



Content Generator

inteligência artificial projetada para criar textos, imagens, vídeos ou outros conteúdos automaticamente, com base em comandos ou parâmetros definidos pelo usuário

Insights

Uma IA geradora de insights é um sistema que analisa grandes volumes de dados, identifica padrões e tendências, e entrega informações valiosas para apoiar decisões estratégicas.

Agentes Expert

Um agente expert é uma inteligência artificial especializada em um domínio específico, capaz de simular o raciocínio de um especialista humano para resolver problemas, oferecer recomendações e tomar decisões de forma autônoma.



HCM Senior

O HCM Senior já apresenta 72 pontos de IA distribuídos em suas Soluções e 1 Agente conversacional embacarda. Estão em:

TO: 19 In

TA: 6 CG

TM: 13 CG + 34 In + Agente para Lideranças



* In - Insights / CG - Content Generator

Talent Aquisition



Admissão Digital

Modelo de convite por SMS

S	Gestão de pessoas	Buscar pessoas	Analytics
8	FILTROS		
	MODELOS DE CONVITE		
	Cadastrar modelo		
	Modelo	Situação	Ações
	AAdmissão	Ativo	
	Admissão Colabbe - Suporte Ronaldo	Ativo	
	Admissão Completa	Ativo	
	Admissão Digital - Desenvolvedor IV	Ativo	
	Admissão estrangeiro	Inativo	
	Admissão frentista	Ativo	
	Analista de Qualidade Senior	Inativo	

Admissão Digital

Modelo do convite

The screenshot shows a digital platform for managing people (Gestão de pessoas). On the left, a vertical sidebar lists icons for users, notifications (with 8 new ones), search, starred items, documents, files, and a three-dot menu. The main area displays a template for an invitation email. The email content includes a subject line 'Olá! Vamos começar?', a text body with a yellow photo placeholder, and a 'Vamos começar?' button. A toolbar above the email editor offers options like 'Normal', 'Sons Sert.', and various rich-text tools. At the bottom of the email editor, there are 'Salvar' and 'Cancelar' buttons. The top right of the screen features a search bar ('Buscar pessoas') and an 'Analytics' button. A large green arrow icon is positioned in the bottom right corner.

Admissão Digital

Texto com instruções para o assinante

Admissão Digital

Criar conteúdos dos documentos admissionais

Gestão de pessoas

Buscar pessoas Analytics

MODELO DE DOCUMENTOS

Informações básicas

Nome do modelo do documento *

Contrato de tr []

Situação *

Selecionar se o documento está apto a ser utilizado

Tipo *

Selecionar

Modelo de convite

+ Conteúdo

Salvar Cancelar

A screenshot of a digital admissions management software interface. The top navigation bar includes 'Gestão de pessoas' and search/filter buttons for 'Buscar pessoas' and 'Analytics'. The main section is titled 'MODELO DE DOCUMENTOS' and contains a 'Informações básicas' form. This form includes fields for 'Nome do modelo do documento' (with placeholder 'Contrato de tr'), 'Situção' (with placeholder 'Selecionar se o documento está apto a ser utilizado'), 'Tipo' (with placeholder 'Selecionar'), and 'Modelo de convite'. Below the form is a '+ Conteúdo' section. At the bottom are 'Salvar' and 'Cancelar' buttons. A vertical sidebar on the left features icons for users, documents, analytics, and other system functions. A large green arrow icon is located in the bottom right corner of the main content area.

Gestão de Recrutamento

Descrição da Vaga

The screenshot shows the 'GESTÃO DE PESSOAS' (Human Resources Management) section of the Senior platform. The current page is 'Cadastrar vaga' (Post a job). The top navigation bar includes links for 'Documentações', 'JIRA', 'Ambientes', 'Word/Excel', 'Senior | Plataforma...', 'HUB - Página Inicial', 'WhatsApp', 'Atendimento ao us...', 'Sara no Portal de Ta...', 'ConsultaCliente - S...', 'Universidade Corp...', 'Suporte Senior', 'Curso Gratuito de G...', and 'Todos os favoritos'. A green header bar at the bottom contains icons for user profile, search, and analytics.

The main form is titled 'VAGA' (Job). It has fields for 'Título da vaga*' (Job title*) containing 'Engenheiro mecânico sênior' and 'Modelo de vaga' (Job model) with a dropdown menu set to 'Selecionar'. Below these are tabs for 'Descrição' (Description), 'Informações' (Information), 'Contrato de trabalho' (Employment contract), 'Aderência personalizada' (Customized adherence), 'Publicação' (Publication), 'Política de candidatura' (Candidate policy), 'Requisitos' (Requirements), 'Questionário' (Questionnaire), 'Testes' (Tests), and 'Campos configuráveis' (Configurable fields). The 'Descrição da vaga*' (Job description) field is a rich text editor with a toolbar for bold, italic, underline, etc. A note below it says: 'Ao finalizar o cadastro de uma nova vaga, transforme ela em modelo para utilizar em vagas futuras' (After finalizing the new job posting, transform it into a model to use in future postings).

On the left side, there is a vertical sidebar with various icons corresponding to different features like document management, project tracking, and communication.

At the bottom of the form, there are buttons for 'Salvar' (Save), 'Salvar vaga como modelo' (Save job as a model), and 'Cancelar' (Cancel).

Gestão de Recrutamento

Geração de Mensagens ao Candidato

The screenshot shows a recruitment management application interface. On the left, there's a sidebar with various icons and sections like 'Gestão de Recrutamento', 'Configuração de mensagens', 'TEMPLATES', and 'Ações'. The main area displays a list of templates with columns for 'Título', 'Mensagem', 'Data de criação', and 'Ações'. A modal window titled 'ADICIONAR TEMPLATE' is open in the center, containing instructions about using variables in messages, fields for 'Título' (set to 'candidato aprovado') and 'Tipo de envio' (set to 'Mensagem'), and a 'Mensagem' text area with sample text. At the bottom of the modal are 'Cancelar' and 'Adicionar' buttons.

Gestão de Recrutamento

Descrição do "perfil" na requisição de pessoal

Gestão de pessoas

Cadastrar requisição de pessoal

Solicitante * Alexandre Martins - Gerente Produção

Situação Rascunho

Informações Contrato de trabalho Aderência Anexos (0)

Empresa * 1 - Demonstra Ind.& Com. Têxtil S/A

Estabelecimento *

Centro de custo

Escala de trabalho

Estrutura salarial

Vínculo trabalhista

Nível de experiência

Posto de trabalho *

ADM002 - Administrador de Compras
ADM003 - Administrador do Almoxarifado
ADM004 - Advogado
ADM001 - Diretor Administrativo
ADM008 - Enfermeiros
ADM009 - Enfermeiros Terceirizados
ADM006 - Gerente Recursos Humanos
ADM010 - Médicos

Classe - Nível

até

Modelo de trabalho

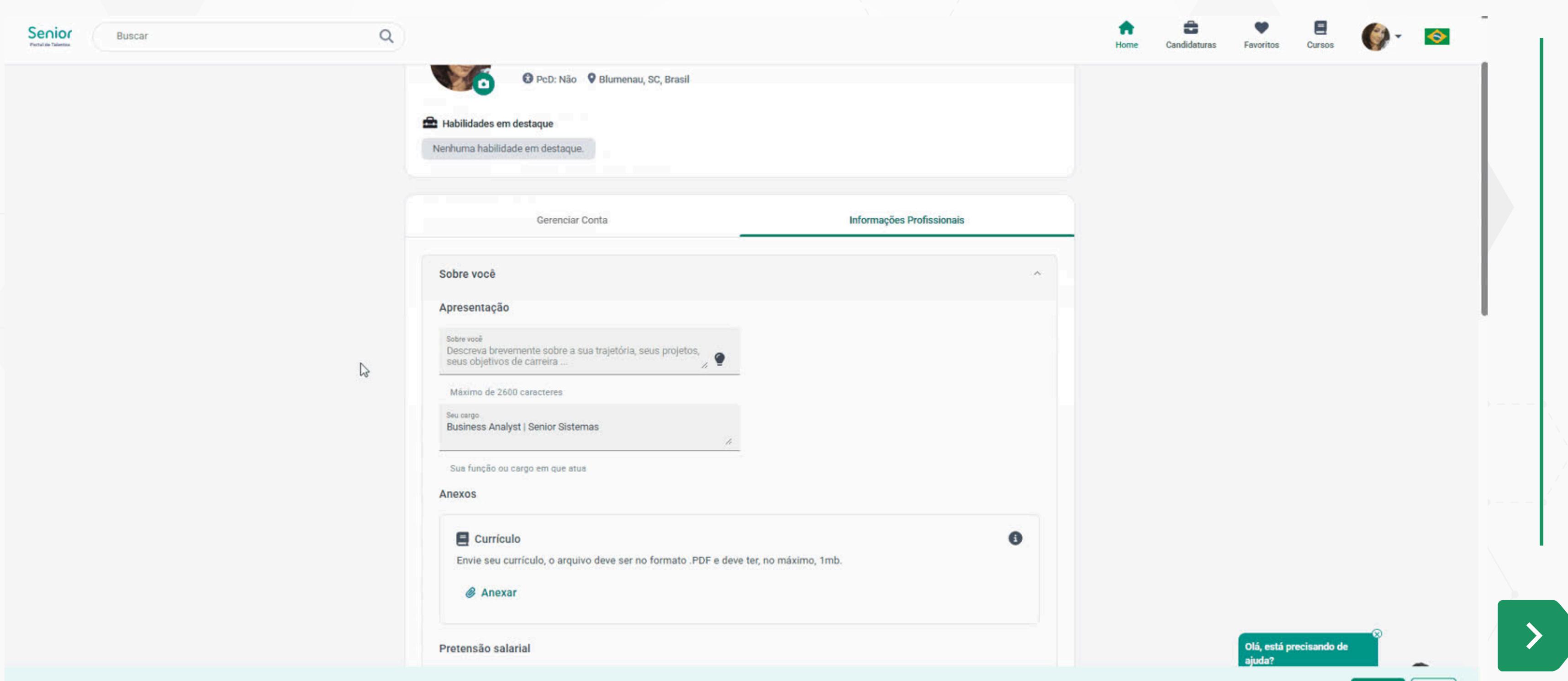
até

Vaga afirmativa para PCD

Encaminhar para aprovação Salvar rascunho

Portal de Talentos

Descrever sobre você



Talent Management



Gestão de Desempenho

Geração de PDI

Gestão de pessoas

Buscar pessoas Analytics

Adicionar objetivo

Gerar sugestão de PDI

Descreva o objetivo: *

Ex.: Aperfeiçoar a competência de comunicação sendo capaz de fazer uma apresentação...

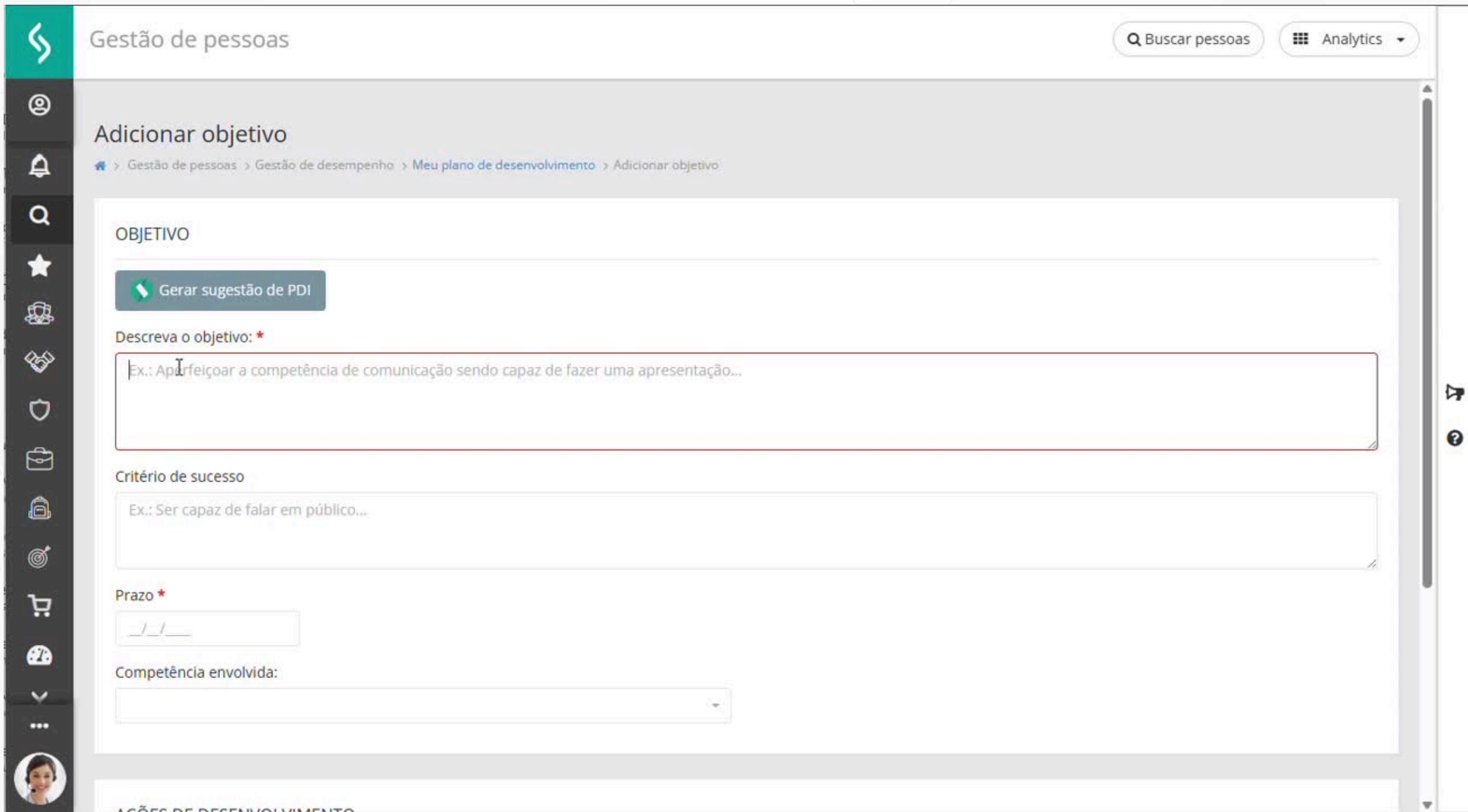
Critério de sucesso

Ex.: Ser capaz de falar em público...

Prazo *

Competência envolvida:

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO



Gestão de Desempenho

Evidências das competências

Gestão de Desempenho

EVIDÊNCIAS POR PERFIL DE APLICAÇÃO

[Adicionar](#) [Gerar sugestão](#)

i Aqui está a sua análise gerada por inteligência artificial. Para utilizar, copie e cole as informações ao cadastrar as evidências:

Competência: Adaptabilidade
Descrição: Capacidade de se ajustar de forma ágil e eficiente a novas situações, ambientes, tecnologias e desafios, mantendo o equilíbrio e a produtividade mesmo em cenários incertos.
Perfil de aplicação: Gerente de Produto

- Demonstra agilidade em identificar e se adaptar a novos requisitos e mudanças de escopo no desenvolvimento de produtos.
- Ajusta de forma eficiente o planejamento e a execução de projetos em resposta a desafios e imprevistos.
- Mantém a produtividade e o desempenho mesmo em cenários incertos, implementando soluções criativas e inovadoras.

Perfil de aplicação	Ações
+ Geral	Excluir

1 registro

[Cancelar](#)

Gestão de Desempenho

Criação de meta da avaliação de resultados

Gestão de pessoas

Buscar pessoas

Analytics

Possui um ou mais objetivos estratégicos?

Gerar sugestão de meta individual

Aqui está a sua análise gerada por inteligência artificial. Para utilizar, copie e cole no formulário de meta individual.

Descrição da Meta: Aumentar a taxa de entrega no prazo dos processos de gerenciamento de projetos da organização.

Valor da Meta: Atingir uma taxa de entrega no prazo de 85% do período de 12 meses.

Prazo da Meta: 12 meses

Acompanhamento Periódico: O acompanhamento será realizado de modo a atingir a meta de 85% ao final do período de 12 meses. O método de acompanhamento será acumulativo, ou seja, a cada

Sugestão de meta individual

IAssist

Boas-vindas ao IAssist, gerador de informação com Inteligência Artificial. Para formular a sua sugestão de meta individual, é necessário informar alguns parâmetros.

Descreva brevemente uma entrega que deseja fazer no período da avaliação

Informe uma descrição:

Estou ciente que para usar as sugestões devo copiar e colar as informações geradas no formulário da meta individual.

Cancelar Gerar

Análise gerada em: 17:38:42 | 01/04/2025

Descreva a meta *

Ex: Reduzir em 30% os custos operacionais

Ao recarregar ou sair da página esta sugestão de meta individual não será salva

Gestão de Remuneração

Descrição de Cargos

Senior | Plataforma de solução Senior | Plataforma de solução

cloud-leaf.senior.com.br/tecnologia/platform/senior-x/#/Gestão%20de%20Pessoas%20%7C%20HCM/2/remuneration%2FCargos%2FCadastro%20de%20cargos%20cadastros%20gerais?category=frame&link=https%2F%2Fcloud-leaf.senior.co... Anônima

Plataformas Canva Jira Figma Links Pesquisa salarial Remunerar Miro Sharepoint Docs

Gestão de pessoas

CARGO

Estrutura do cargo *
1 - Demonstração

Titulo reduzido do cargo *
Auxiliar Administrativo II

CBO
39310 - Auxiliar de escritório, em geral

Data de criação Data de extinção

Superior imediato

Nível hierárquico do cargo
3 - Coordenadores

Área de atuação

Tipo do motorista
Selecionar uma opção

Órgão de classe obrigatória
Não

Descrição sumária
- Auxiliar nas atividades de cobrança, contabilidade e Administrativas
- Emitir notas fiscais e duplicatas de cobrança
- Faturar pedidos, contratos e outros valores
- Manter e organizar arquivos

Código *
150

Titulo do cargo *
auxiliar

CBO 2002
411005 - Auxiliar de escritório, em geral

Grau de complexidade do cargo
Selecionar uma opção

Cargo de comando
Selecionar uma opção

Natureza da despesa
1 -

Percentual adicional de função
0,00000

CNH obrigatória
Não

Sigla do conselho profissional

Analytics

>

Gestão de Remuneração

Sugestão de justificativa de transferência

XT Gestão de pessoas

Buscar pessoas Analytics ▾

Meu analytics

Resumo Equipe Ponto Folha Desempenho Carreira Mural Corporativo

DIRETOR 01 NOVA HIERARQUIA
Outros Acessar meu perfil

Empresa Senior 001 Departamento Matriz - Blumenau Liderança EDDARD STARK

Acesso Rápido

Iniciar tour Gestão de Pessoas | HCM

Analytics RW Ronda Web

HE Hiperlink Excel T TelasSGI TW Teste Web 5.0 529558

The screenshot shows a user interface for a HR management system. On the left, there's a vertical sidebar with icons for XT (Gestão de pessoas), search, analytics, reports, and help. The main area is titled 'Meu analytics' and shows a user profile for 'DIRETOR 01 NOVA HIERARQUIA'. It includes sections for Empresa (Senior 001), Departamento (Matriz - Blumenau), and Liderança (EDDARD STARK). Below this, there are tabs for Resumo, Equipe, Ponto, Folha, Desempenho, Carreira, and Mural Corporativo. A 'Acesso Rápido' section contains links for Iniciar tour, Gestão de Pessoas | HCM, Analytics, RW Ronda Web, HE Hiperlink Excel, T TelasSGI, and TW Teste Web 5.0 529558.

Gestão de Remuneração

Sugestão de justificativa de proposta

The screenshot shows a software interface for 'Gestão de pessoas' (Human Resources). The top navigation bar includes 'Gestão de pessoas', a search bar ('Buscar pessoas'), and an 'Analytics' dropdown. A vertical sidebar on the left contains icons for XT (highlighted in pink), user profile, notifications, search, favorites, reports, and a three-dot menu. The main content area is titled 'Meu analytics' and shows the user's profile: 'DIRETOR 01 NOVA HIERARQUIA', 'Outros', and 'Acessar meu perfil'. It also displays 'Empresa Senior 001', 'Departamento Matriz - Blumenau', and 'Liderança EDDARD STARK'. Below this, a 'Resumo' tab is selected, along with 'Equipe', 'Ponto', 'Folha', 'Desempenho', 'Carreira', and 'Mural Corporativo'. The 'Acesso Rápido' section includes links for 'Iniciar tour' (with a plane icon), 'Analytics' (with a green circle icon), 'Ronda Web' (with a blue circle icon), 'Hiperlink Excel' (with a blue circle icon), 'TelasSGI' (with a blue circle icon), and 'Teste Web 5.0 529558' (with a blue circle icon). A large green arrow icon is visible on the right side of the page.

Painel de Gestão

Campo justificativa no formulário de avaliação contratual

Gestão de pessoas

Como você avalia o colaborador em relação à sua iniciativa e pró-atividade no desempenho das funções, bem como o entusiasmo e interesse em suas atividades e projetos realizados durante o período? *

Excelente
 Bom
 Regular
 Insuficiente

Qual é o nível de maturidade, estabilidade e inteligência emocional no relacionamento com seus pares, superiores, colaboradores e clientes? *

Excelente
 Bom
 Regular
 Insuficiente

Com base na sua atuação em buscar oportunidades de aprendizado e se atualizar sobre as práticas e tendências do setor, como você classificaria o desempenho do colaborador? *

Excelente
 Bom
 Regular
 Insuficiente

Parecer final

Com base no desempenho do colaborador durante o seu período de experiência, você: *

Aprova: O colaborador atendeu ou superou as expectativas durante o período de experiência na empresa
 Reprova: O colaborador não atendeu as expectativas durante sua experiência conosco, e não será efetivado (Rescisão)

Justificativa:

Se for necessário, complemente a avaliação.

504
Destination did not respond in the required time for primitive: sendMessageToAssist



Painel de Gestão

Campo “o que você tem a dizer” na tela de escrever feedback

Gestão de pessoas

Buscar pessoas

Analytics

Sugestão de feedback

IAssist

Boas-vindas ao IAssist! Nossa assistente de Inteligência Artificial ajuda você a escrever feedbacks de forma clara e objetiva. Para começar, preencha as informações abaixo.

Adriano Gerber

Gerar sugestão de feedback

O que você tem a dizer sobre Adriano

Ex.: tem demonstrado boa #Comunicação

Reconhecimento (Elogie uma boa ação ou comportamento)

Sugestão de melhoria (Dê um retorno construtivo)

Que comportamento você observou e que merece destaque?

...

>

Painel de Gestão

Resumo de perfil profissional

Gestão de pessoas

Perfil profissional

Sugestão de resumo profissional

IAssist

Boas-vindas ao IAssist! Nosso assistente de Inteligência Artificial ajuda você a criar um resumo profissional claro e atrativo. Para começar, preencha as informações abaixo:

Sua experiência

Tempo de experiência profissional *

10

Áreas de atuação

Ex.: Tecnologia, Saúde, Educação...

resas com mais de 1000
unctionários através de constantes
no estado do Alagoas.

3674 caracteres restantes

Alterar foto

Carolina
Albuquerque de
Sá

DIRETOR DE RECURSOS

Buscar pessoas

Analytics

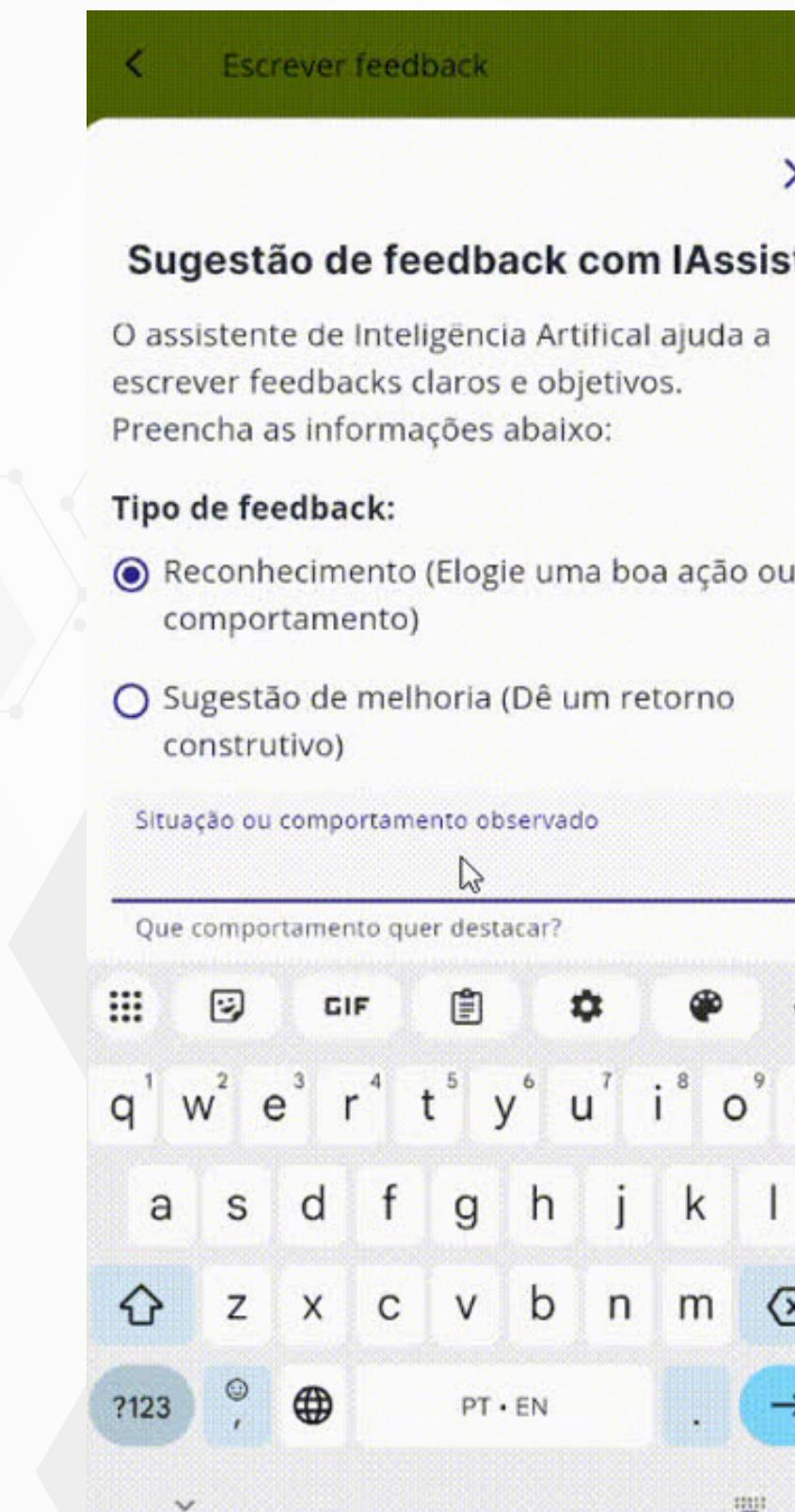
Editar

...

>

Waapi

Campo “o que você tem a dizer” na tela escrever feedback



Waapi

Escrever feedback com IA



Diversidade e Inclusão

Dashboard de Diversidade

The screenshot shows a dashboard interface with a dark sidebar on the left containing various icons: a green 'S' at the top, followed by a user profile, a mail icon, a search icon, a star icon, a gear icon, a chart icon, a hard hat icon, a truck icon, a document icon, and three dots at the bottom.

Diversidade e Inclusão

FILTRO GLOBAL

FILTROS

Expressões...

ÍNDICE DE DIVERSIDADE

Índice de 0 a 1 que quantifica a média geral de diversidade. Quanto mais próximo de 1, maior a diversidade.

A large blue curved gauge meter is partially visible on the right side of the index section.

» Insight

? Insights

Olá, apresentação! Aqui você vai encontrar **insights valiosos** a partir dos seus gráficos. Escolha uma opção para começar:

Insight Quadro de funcionários 

 Carregando insight valioso...

Insight Comparação entre etnias e gêneros 

Insight Comparação entre etnias e maiores de 50 anos 

Insight Comparação entre gêneros e maiores de 50 anos 

Diversidade e Inclusão

Dashboard de Diversidade (8 Insights)

<p>💡 Insight Quadro de funcionários</p> <p>Os dados revelam uma força de trabalho notavelmente equilibrada em gênero (50,12% mulheres) e alta inclusão de pessoas com deficiência (50,86%). No entanto, a representatividade étnica, com 33,06% de colaboradores negros ou pardos, indica espaço para melhorias, especialmente em níveis de liderança. A diversidade étnica é positiva, com 25,78% acima de 55 anos, mas pode ser um desafio para a inovação. Recomenda-se implementar programas de mentoria e desenvolvimento de carreira focados em grupos sub-representados e promover campanhas de conscientização sobre a importância da diversidade étnica para fortalecer a inclusão e a inovação.</p> <p>🔗 🕒</p>	<p>💡 Insight Comparação entre etnias e gêneros</p> <p>Os dados mostram que a representatividade de mulheres e homens é similar entre as diferentes etnias, mas a presença de mulheres, especialmente negras (16,95%) e pardas (15,68%), é ligeiramente inferior em comparação aos homens. As mulheres brancas (18,26%) têm a maior representação, indicando uma potencial marginalização das mulheres de outras etnias. Para promover a inclusão, recomenda-se criar programas de mentoria focados em mulheres negras e pardas, além de estabelecer metas de diversidade em processos de recrutamento. Isso pode aumentar a equidade de gênero e étnica, resultando em um ambiente de trabalho mais inovador e colaborativo.</p> <p>🔗 🕒</p>	<p>💡 Insight Comparação entre etnias e maiores de 50 anos</p> <p>Os dados mostram uma representatividade equilibrada de colaboradores acima de 50 anos entre as etnias, com destaque para os pardos (25,48%) e não informados (28,33%). No entanto, a inclusão de colaboradores mais velhos, independentemente da etnia, é uma área que merece atenção. Recomenda-se implementar programas de mentoria intergeracional para valorizar a experiência dos mais velhos e promover a inclusão. Além disso, é crucial coletar dados mais completos sobre etnias para entender melhor a diversidade e criar políticas direcionadas. Investir em treinamentos sobre diversidade pode fortalecer a cultura organizacional e aumentar a inovação.</p> <p>🔗 🕒</p>	<p>💡 Insight Comparação entre gêneros e maiores de 50 anos</p> <p>Os dados indicam uma leve predominância de mulheres (26%) sobre homens (25,57%) na faixa etária acima de 50 anos, sugerindo um equilíbrio de gênero nessa faixa etária. No entanto, é crucial investigar a representatividade de outras dimensões, como etnia e orientação sexual, para identificar áreas com necessidade de ação. Recomenda-se implementar programas de mentoria que valorizem a experiência dos colaboradores mais velhos, além de promover treinamentos sobre diversidade. Essas ações podem fortalecer um ambiente inclusivo, aumentando a retenção de talentos e promovendo inovação, resultando em impactos positivos na cultura organizacional e nos resultados de negócios.</p> <p>🔗 🕒</p>
<p>💡 Insight Evolução do quadro de funcionários por etnia nos últimos 6 meses</p> <p>Os dados de contratações por etnia nos últimos seis meses mostram uma estagnação preocupante, com a maioria das contratações concentradas em grupos brancos (1024) e uma representação extremamente baixa de pessoas pretas (54). A diversidade étnica, especialmente para a população preta e indígena, requer atenção imediata. Recomenda-se implementar programas de recrutamento direcionados para aumentar a representatividade dessas etnias, além de treinamentos de conscientização sobre preconceitos. A promoção de um ambiente inclusivo e a transparência nas métricas de diversidade também são essenciais para atrair e reter talentos diversos.</p> <p>🔗 🕒</p>	<p>💡 Insight Evolução do quadro de funcionários por gênero nos últimos 6 meses</p> <p>A análise dos dados de contratações por gênero revela uma estagnação preocupante, com a proporção de homens e mulheres se mantendo constante nos últimos seis meses (2894 homens e 2908 mulheres). Isso sugere uma falta de progresso em iniciativas de diversidade de gênero, que pode impactar a inovação e a cultura organizacional. É recomendável implementar programas ativos de recrutamento e desenvolvimento de talentos femininos, além de promover treinamentos de conscientização sobre viés de gênero. A inclusão de métricas de diversidade nas metas de desempenho pode também impulsionar mudanças significativas e sustentáveis.</p> <p>🔗 🕒</p>	<p>💡 Insight Evolução do quadro de funcionários por faixa etária nos últimos 6 meses</p> <p>Os dados revelam uma ausência total de contratações na faixa etária de 14-18 anos, indicando uma oportunidade perdida para engajar jovens talentos. As faixas etárias de 19-24 e 25-30 anos apresentam números baixos, enquanto as faixas de 31-50+ mostram uma predominância significativa. Para promover uma força de trabalho mais equilibrada e inovadora, recomenda-se implementar programas de estágio e parcerias com instituições educacionais, além de ações direcionadas para atrair e reter jovens. Investir em diversidade étnica pode enriquecer a cultura organizacional e impulsionar a criatividade.</p> <p>🔗 🕒</p>	<p>💡 Insight Evolução do quadro de funcionários PCDs nos últimos 12 meses</p> <p>A análise dos dados revela que, nos últimos seis meses, a contratação de pessoas com deficiência (PCDs) permaneceu estagnada em 2.951, enquanto o número de não PCDs também se manteve em 2.851. Essa falta de evolução indica uma oportunidade significativa para a empresa. Recomenda-se implementar estratégias proativas de recrutamento e parcerias com organizações especializadas em inclusão de PCDs, além de treinamentos de sensibilização para a equipe. A promoção de um ambiente inclusivo e acessível pode não apenas aumentar a representatividade, mas também melhorar a inovação e a performance organizacional.</p> <p>🔗 🕒</p>



Diversidade e Inclusão

PCD's

Diversidade e Inclusão

Cálculo c

Para o cálculo de cotas, especialmente em casos envolvendo contrário, os resultados serão apenas uma estimativa

TOTAL ESTAGIÁRIOS	0
CONTAGEM APREN...	3
COLABORADORES ...	5799
(%) CONFORME LEI	5 %

Insight

Olá, apresentação! Aqui você vai encontrar **insights valiosos** a partir dos seus gráficos. Escolha uma opção para começar:

- Insight Cálculo de cotas
- Insight Dispersão de PCDs por tipo
- Insight Dispersão de PCDs por tipo e sexo
- Insight Dispersão de PCDs por tipo e faixa etária

Diversidade e Inclusão

PCD's

Insight Cálculo de cotas

A empresa demonstra um compromisso exemplar com a inclusão de PCDs, superando em 2660 a quantidade ideal estipulada pela lei de cotas. Essa conquista é notável, porém, é fundamental garantir a retenção e valorização contínua desses colaboradores. Recomenda-se a implementação de um plano de ação focado em mentorias, capacitação e oportunidades de crescimento profissional para PCDs. Além disso, promover um ambiente de trabalho inclusivo, com treinamentos sobre diversidade e sensibilização, pode fortalecer a cultura organizacional. A diversidade não apenas enriquece a equipe, mas também impulsiona a inovação e a performance da empresa.



Insight Dispersão de PCDs por tipo

A análise dos dados revela que 51% da força de trabalho é composta por PCDs, o que é um indicador positivo de diversidade. No entanto, a ausência de trabalhadores com deficiência física e temporária sugere uma lacuna significativa. A maior representatividade está nas deficiências auditivas e mentais, o que indica a necessidade de programas de suporte específicos para essas categorias. Recomenda-se implementar treinamentos para gestores sobre inclusão de PCDs, criar parcerias com organizações especializadas e promover campanhas de conscientização para aumentar a diversidade, especialmente em áreas sub-representadas. A inclusão efetiva pode melhorar a inovação, a satisfação e a retenção de talentos.



Insight Dispersão de PCDs por tipo e etnia

Os dados revelam uma representação significativa de PCDs nas etnias amarela (53,5%) e parda (52,1%), destacando uma necessidade de foco em inclusão para as etnias negra (51,1%), indígena (48,5%) e branca (51,0%). A ausência de PCDs com deficiência física em todas as etnias é alarmante, sugerindo uma falta de acessibilidade. A deficiência auditiva é a mais prevalente, especialmente entre pardos (39,1%) e negros (33,4%), indicando a necessidade de programas de conscientização e suporte. Recomenda-se implementar treinamentos sobre acessibilidade e promover políticas de inclusão que considerem as especificidades de cada grupo.



Insight Dispersão de PCDs por tipo e sexo

A análise dos dados revela que, embora a distribuição de PCDs entre mulheres (1461) e homens (1490) seja relativamente equilibrada, existem disparidades significativas nas deficiências específicas. As mulheres apresentam maior concentração em deficiências auditivas (511) e mentais (380), enquanto os homens têm maior número em deficiências auditivas (550) e visuais (328). A ausência de PCDs com deficiência física e temporária em ambos os sexos indica uma necessidade de atenção especial. Recomenda-se implementar programas de sensibilização e treinamento focados em deficiências específicas, além de promover um ambiente de trabalho inclusivo que valorize a diversidade em todas as suas formas.



Insight Evolução do quadro de funcionários por tipo nos últimos 12 meses

A análise dos dados sobre PCDs revela uma estagnação preocupante na diversidade, especialmente na ausência de trabalhadores com deficiência física e temporária. A predominância de deficiências auditivas e mentais sugere a necessidade de estratégias específicas para inclusão e suporte. Recomenda-se implementar programas de sensibilização e treinamento para gerentes, além de revisar as políticas de recrutamento para aumentar a diversidade de tipos de deficiência. Investir em adaptações no ambiente de trabalho pode promover uma cultura inclusiva, beneficiando tanto os colaboradores quanto a organização.



Insight Dispersão de PCDs por tipo e faixa etária

Os dados revelam uma alta concentração de PCDs (Pessoas com Deficiência) na faixa etária de 31 a 40 anos, com 1820 PCDs, enquanto as faixas etárias mais jovens (19 a 30 anos) e mais velhas (51+) apresentam números significativamente menores. A inclusão de PCDs auditivos se destaca, mas a ausência de PCDs com deficiências físicas e intelectuais em faixas mais jovens indica uma oportunidade de ação. Recomenda-se a implementação de programas de sensibilização e recrutamento direcionado, além de treinamentos sobre inclusão, visando aumentar a diversidade e garantir um ambiente de trabalho mais inclusivo.



Diversidade e Inclusão

Dashboard de Diversidade

Diversidade e Inclusão

A stacked bar chart comparing the number of employees (y-axis, 0 to 4k) across two groups: 'Não PCDs' and 'PCDs' (x-axis). The bars are stacked by tenure duration: Até 1 ano (yellow), De 1 a 3 anos (light blue), De 4 a 6 anos (dark blue), and Acima de 6 anos (black).

Grupo	Até 1 ano	De 1 a 3 anos	De 4 a 6 anos	Acima de 6 anos	Total
Não PCDs	~1000	~1000	~500	~500	~2500
PCDs	~500	~500	~500	~500	~2000

A line chart titled 'DEMISSÕES POR MÊS POR ETNIA'. It shows the percentage of turnover per month for three ethnic groups: Black (red), White (blue), and Asian (green). The Y-axis represents the percentage from 0 to 150.

Mês	Brancos	Preto	Asianos
Janeiro	~100	~10	~10
Agosto	~10	~10	~100

O percentual é calculado com base na quantidade de pessoas dem...

permanência. Recomenda-se implementar programas de acolhimento e mentoria para novos colaboradores, focando nas etnias menos representadas, promovendo uma cultura de diversidade e inclusão desde a integração.

D C

Os dados indicam uma concentração significativa de colaboradores nas faixas etárias de 31-40 e 41-50 anos, com alta permanência na empresa (mais de 6 anos). Em contraste, a faixa etária de 19-24 anos tem apenas colaboradores com 1 a 3 anos de casa, sugerindo uma falta de retenção ou atração de jovens talentos. A baixa diversidade etária pode limitar a inovação. Recomenda-se implementar programas de mentoria e desenvolvimento de carreira focados em jovens, além de iniciativas de recrutamento direcionadas a essa faixa etária, para fomentar uma cultura de inclusão e diversidade.

D C

Insight: Tempo de casa por mês por PCDs

Insight: Tempo de casa por mês por sexo

Insight: Desligamentos por mês por etnia

Desligar

Diversidade e Inclusão

Dashboard de Diversidade

Insight Tempo de casa por mês por etnia

A análise dos dados de tempo médio de casa por etnia revela que a maioria dos colaboradores de todas as etnias permanece na empresa por mais de 4 anos, sugerindo um ambiente de trabalho estável. No entanto, a ausência de colaboradores nas categorias "Até 1 ano" indica uma possível barreira para a inclusão de novos talentos, especialmente entre as etnias Parda e Preta, que têm a maior representatividade em permanência. Recomenda-se implementar programas de acolhimento e mentoria para novos colaboradores, focando nas etnias menos representadas, promovendo uma cultura de diversidade e inclusão desde a integração.



Insight Tempo de casa por mês por faixa etária

Os dados indicam uma concentração significativa de colaboradores nas faixas etárias de 31-40 e 41-50 anos, com alta permanência na empresa (mais de 6 anos). Em contraste, a faixa etária de 19-24 anos tem apenas colaboradores com 1 a 3 anos de casa, sugerindo uma falta de retenção ou atração de jovens talentos. A baixa diversidade etária pode limitar a inovação. Recomenda-se implementar programas de mentoria e desenvolvimento de carreira focados em jovens, além de iniciativas de recrutamento direcionadas a essa faixa etária, para fomentar uma cultura de inclusão e diversidade.



Insight Tempo de casa por mês por PCDs

Os dados revelam uma disparidade significativa no tempo médio de permanência entre PCDs e não PCDs. Enquanto 57% dos não PCDs têm mais de 4 anos na empresa, apenas 25% dos PCDs alcançam esse marco. Isso sugere que PCDs podem enfrentar barreiras à retenção e desenvolvimento. Recomenda-se implementar programas de mentoria e capacitação focados em PCDs, além de promover um ambiente de trabalho inclusivo que valorize suas contribuições. Avaliar e ajustar políticas de recrutamento e integração pode melhorar a representatividade e a satisfação dos colaboradores PCDs.



Insight Tempo de casa por mês por sexo

A análise dos dados de tempo médio de casa por sexo revela uma leve predominância masculina em todos os intervalos, especialmente entre 4 a 6 anos, onde a diferença é mínima (1062 homens vs. 1025 mulheres). Isso indica uma necessidade de promover a retenção e o avanço de mulheres a longo prazo. A baixa representação de homens e mulheres com menos de 1 ano sugere desafios na integração de novos colaboradores. Recomenda-se implementar programas de mentoria para mulheres, além de iniciativas de acolhimento mais robustas para todos os novos funcionários, visando fortalecer a diversidade e a inclusão na organização.



Insight Desligamentos por mês por etnia

Insight Desligamentos por mês por sexo

Insight Desligamentos por mês por faixa etária

Insight Desligamentos por mês por PCDs

Insight Média salarial para PCDs

Os dados indicam uma estagnação preocupante na média salarial de pessoas com deficiência (PCDs), que permanece em R\$ 2.932,75, enquanto a média para não PCDs é significativamente mais alta, em R\$ 3.376,44. Essa disparidade salarial sugere a necessidade urgente de ações para promover a equidade. Recomenda-se implementar políticas de remuneração justa, programas de desenvolvimento profissional focados em PCDs e treinamentos de conscientização sobre inclusão. Além disso, é crucial monitorar e avaliar continuamente as práticas de contratação e promoção para garantir que PCDs tenham oportunidades iguais de crescimento e reconhecimento na empresa.



Insight Média salarial por etnia

Os dados mostram que a média salarial entre as etnias permanece estagnada nos últimos seis meses, com os "Amarelos" recebendo o maior salário (3160,52) e os "Indígenas" o menor (3091,56). Isso indica uma necessidade urgente de ações para abordar a equidade salarial e promover a inclusão. Recomenda-se implementar programas de mentoria e desenvolvimento profissional focados em grupos sub-representados, além de revisar políticas de contratação e promoção para garantir oportunidades iguais. A transparência salarial também pode ajudar a identificar e corrigir disparidades. Uma força de trabalho diversificada pode impulsionar inovação e melhorar o desempenho organizacional.



Insight Média salarial por sexo

Os dados mostram que a média salarial para mulheres (3123,54) e homens (3132,99) permanece inalterada ao longo de seis meses, indicando uma estagnação preocupante na equidade salarial. Essa pequena diferença de apenas 9,45 pode sugerir um viés sutil, mas é crucial abordar a igualdade salarial com mais rigor. Recomenda-se realizar uma análise mais profunda das estruturas salariais, implementar políticas de transparência e estabelecer metas claras de equidade. Além disso, promover treinamentos sobre viés inconsciente e criar um ambiente que valorize a diversidade pode impulsionar a inclusão e, consequentemente, a inovação e desempenho organizacional.



Diversidade e Inclusão

Dashboard de Diversidade

Insight Média salarial por faixa etária

Os dados indicam uma ausência total de salários nas faixas etárias de 14-25 anos, o que sugere uma falta de oportunidades para jovens. As faixas etárias mais altas (31-50 e 51+) apresentam salários estáveis, mas a falta de diversidade etária pode limitar a inovação e a adaptação. É crucial implementar programas de estágio e trainee para jovens, promovendo a inclusão e a formação de novas gerações. Além disso, a organização deve revisar suas práticas de recrutamento para garantir que todas as faixas etárias sejam representadas, contribuindo para um ambiente de trabalho mais dinâmico e diversificado.

[Detalhes](#) [Clique](#)

Insight Promoções por etnia

Os dados indicam uma total ausência de promoções por etnia nos últimos seis meses, o que sugere uma grave lacuna em diversidade e inclusão na sua organização. Isso pode impactar negativamente a moral dos funcionários e a percepção externa da empresa. É essencial implementar ações imediatas, como auditorias de promoção para identificar barreiras, treinamentos em viés inconsciente e programas de mentoria direcionados para grupos sub-representados. Além disso, é crucial estabelecer metas claras de diversidade e monitorar o progresso regularmente. Uma força de trabalho diversa não só melhora a inovação, mas também reflete melhor a sociedade, aumentando a satisfação dos clientes e colaboradores.

[Detalhes](#) [Clique](#)

Insight Promoções por faixa etária

Os dados revelam uma ausência total de promoções nas diversas faixas etárias nos últimos seis meses, indicando um potencial problema de progressão de carreira. Essa estagnação pode afetar a motivação e a retenção de talentos, especialmente entre grupos mais jovens. É crucial implementar um programa de desenvolvimento de carreira que promova a equidade nas oportunidades de promoção, priorizando mentorias e treinamentos específicos. Além disso, realizar uma análise de viés nos processos de promoção e criar um ambiente de feedback contínuo pode fomentar uma cultura mais inclusiva e diversa, beneficiando a empresa a longo prazo.

[Detalhes](#) [Clique](#)

Insight Liderança por etnia

Os dados revelam uma ausência total de representatividade étnica nas lideranças, com todos os cargos de Coordenador, Gestor e Head ocupados por pessoas brancas, e nenhuma diversidade nas posições de Diretor, Sócio e Presidente. Isso indica uma necessidade urgente de implementar políticas de recrutamento e promoção que priorizem a diversidade étnica. Ações recomendadas incluem: estabelecer metas claras de diversidade, criar programas de mentoria para talentos de grupos sub-representados e promover treinamentos sobre preconceito inconsciente. A diversidade nas lideranças pode impulsionar inovação, melhorar a tomada de decisões e refletir melhor a sociedade.

[Detalhes](#) [Clique](#)

Insight Promoções por PCDs

A análise dos dados revela uma ausência total de promoções para pessoas com deficiência (PCD) e não PCD nos últimos seis meses, indicando uma preocupação crítica com a falta de progressão na carreira para todos os grupos. Essa estagnação pode impactar negativamente a moral e a retenção de talentos. É fundamental implementar ações imediatas, como revisar critérios de promoção para garantir que sejam inclusivos, promover treinamentos de sensibilização e criar programas de mentoria focados em PCD. Além disso, estabelecer metas claras de promoção e monitorar o progresso pode ajudar a fortalecer a diversidade e inclusão na organização.

[Detalhes](#) [Clique](#)

Insight Promoções por sexo

Os dados indicam uma ausência total de promoções para ambos os sexos nos últimos seis meses, o que sugere uma falta de progressão na carreira e pode impactar negativamente a motivação e a retenção de talentos, especialmente entre as mulheres. É crucial realizar uma análise das políticas de promoção e desenvolvimento de carreira, garantindo que sejam justas e transparentes. A implementação de programas de mentoria e desenvolvimento de liderança para mulheres e grupos sub-representados pode ajudar a reverter essa tendência. Além disso, promover uma cultura de feedback contínuo pode aumentar a visibilidade e o reconhecimento de talentos diversos.

[Detalhes](#) [Clique](#)

Insight Liderança por PCDs

Os dados evidenciam uma clara sub-representação de pessoas com deficiência (PCD) em posições de liderança, com 0% em cargos de Coordenador, Gestor e Head, e apenas 33% em Diretores, Sócios e Presidentes. Essa disparidade destaca a necessidade urgente de ações específicas. Recomenda-se implementar programas de mentoring e desenvolvimento de carreira focados em PCD, promover sensibilização sobre inclusão no ambiente de trabalho e estabelecer metas de diversidade. Isso não só melhorará a representatividade, mas também potencializará a inovação e a tomada de decisões, refletindo as melhores práticas de diversidade e inclusão.

[Detalhes](#) [Clique](#)

Insight Liderança por sexo

Os dados revelam uma ausência total de mulheres em posições de liderança, tanto em níveis de Coordenação/Gestão/Head quanto em Direção/Sócio/Presidência. Essa lacuna indica uma necessidade urgente de implementar políticas de diversidade de gênero, como programas de mentoria e recrutamento direcionado. Além disso, a promoção de um ambiente inclusivo pode aumentar a retenção de talentos femininos. Para fortalecer a diversidade, recomenda-se a criação de metas claras de representatividade e a promoção de treinamentos sobre viés inconsciente. A diversidade não apenas enriquece a cultura organizacional, mas também impulsiona a inovação e melhora os resultados financeiros.

[Detalhes](#) [Clique](#)

Insight Liderança por faixa etária

Os dados revelam uma clara falta de diversidade etária nas posições de liderança, com apenas 2% dos Diretores/Sócios/Presidentes acima de 30 anos e 75% dos Coordenadores/Gestores/Heads com mais de 50 anos. Isso indica uma concentração de experiência, mas também um potencial risco de estagnação de ideias. É crucial implementar programas de mentoria e desenvolvimento de carreira para jovens talentos, promovendo a inclusão de profissionais de diversas idades nas lideranças. Além disso, ações de recrutamento direcionadas podem ajudar a equilibrar a representatividade etária, fomentando um ambiente mais inovador e dinâmico.

[Detalhes](#) [Clique](#)



Talent Operation



Ponto

Qual é o total de marcações de ponto e quantas foram realizadas em cada modo?

The screenshot shows a software interface for managing point-of-sale (POS) transactions. On the left, there's a vertical sidebar with icons for different functions: a green square at the top (highlighted), followed by a clock, a bell with '22' notifications, a magnifying glass, a star, a clipboard, a shield, a person icon, a briefcase, a backpack, a car, three dots, and a user profile at the bottom. The main area has a header 'Marcação de ponto' and a sub-header 'Mapa'. Below these are sections for 'FILTROS' (Filters) and 'INSIGHTS DO GESTÃO DO PONTO' (Point-of-Sale Management Insights). The filters include 'Buscar por' (Search by), 'Nome' (Name), 'PIS' (Social Security Number), 'Status' (Status), 'Cerca' (Fence), and 'Filial' (Branch). The insights section lists several questions:

- Qual é o total de marcações de ponto e quantas foram realizadas em cada modo? (Total number of point markings and how many were made in each mode?)
- Quantas marcações de ponto ocorreram online e quantas ocorreram offline? (How many point markings occurred online and how many offline?)
- Quantas marcações foram realizadas em cada plataforma? (How many point markings were made on each platform?)
- Quantas marcações de ponto foram registradas em dispositivos que não tinham permissão para usar a câmera? (How many point markings were registered in devices that did not have permission to use the camera?)
- Quantas marcações de ponto foram registradas fora da cerca virtual, dentro da cerca virtual? (How many point markings were registered outside the virtual fence, inside the virtual fence?)

Ponto

Quantas marcações de ponto ocorreram online e quantas ocorreram offline?

Marcação de ponto

Mapa

FILTROS

Buscar por

Colaboradores Dispositivos Pernoite

Nome

PIIS

Cerca

Todos

Marcações não verificadas

Empresa

Filial

Tipos de marcação

INSIGHTS DO GESTÃO DO PONTO

- Qual é o total de marcações de ponto e quantas foram realizadas em cada modo?
- Quantas marcações de ponto ocorreram online e quantas ocorreram offline?
- Quantas marcações foram realizadas em cada plataforma?
- Quantas marcações de ponto foram registradas em dispositivos que não tinham permissão para usar a câmera?
- Quantas marcações de ponto foram registradas fora da cerca virtual, dentro da cerca?



Ponto

Quantas marcações foram realizadas em cada plataforma

Marcação de ponto

Mapa

FILTROS

Buscar por

Colaboradores Dispositivos Pernoite

Nome

Buscar colaborador

PIS

Buscar colaborador

Status

Todos

Cerca

Todos

Marcações não verificadas

Empresa

Filial

Tipos de marcação

INSIGHTS DO GESTÃO DO PONTO

- Qual é o total de marcações de ponto e quantas foram realizadas em cada modo?
- Quantas marcações de ponto ocorreram online e quantas ocorreram offline?
- Quantas marcações foram realizadas em cada plataforma?
- Quantas marcações de ponto foram registradas em dispositivos que não tinham permissão para usar a câmera?
- Quantas marcações de ponto foram registradas fora da cerca virtual, dentro da cerca virtual e dentro da cerca física?

Ponto

Quantas marcações de ponto foram registradas em dispositivos que não tinham permissão para usar a câmera

Ponto

Quantas marcações de ponto foram registradas fora da cerca virtual, dentro da cerca virtual e sem cerca virtual associada

The screenshot shows a software interface for managing point markings. On the left, there's a sidebar with various icons: a green square with a lightning bolt (highlighted), a location pin, a bell with '22' notifications, a magnifying glass, a star, a truck, a shield, a person icon, a briefcase, a backpack, a car, three dots, and a profile picture at the bottom.

The main area has tabs for 'Marcação de ponto' (Point marking) and 'Mapa' (Map). Below these are sections for 'FILTROS' (Filters), 'Buscar por' (Search by), 'Nome:' (Name:), 'Status' (Status: Todos), 'Marcações não verificadas' (Unverified markings), 'Empresa' (Company), and 'Tipos de marcação' (Type of marking).

A central modal window titled 'RESULTADO DE INSIGHTS' (Insights Result) displays the following information:

Com base nos dados fornecidos, as marcações de ponto podem ser categorizadas da seguinte forma:

- **Fora da cerca eletrônica:** 24 marcações de ponto
- **Dentro da cerca eletrônica:** 8 marcações de ponto
- **Sem cerca eletrônica:** 43 marcações de ponto

Resumo das marcações de ponto:

- Total de marcações de ponto fora da cerca eletrônica: 24
- Total de marcações de ponto dentro da cerca eletrônica: 8
- Total de marcações de ponto sem cerca eletrônica: 43

At the bottom right of the modal is a 'Fechar' (Close) button.

On the right side of the interface, there are several grey boxes with blue information icons and arrows pointing right, containing text such as:

- Qual é o total de marcações de ponto e quantas foram realizadas em cada modo?
- Quantas marcações de ponto ocorreram quando os colaboradores estavam offline?
- Quantas marcações de ponto foram realizadas em dispositivos que não tinham câmera?
- Quantas marcações de ponto foram registradas fora da cerca virtual, dentro da cerca virtual e sem cerca virtual associada?
- Quantas marcações de ponto possuem

At the bottom right of the entire interface is a large green arrow pointing right.

Ponto

Quantas marcações de ponto possuem localização definida e quantas foram feitas sem permissão de localização

Marcação de ponto

Mapa

FILTROS

Buscar por

Colaboradores Dispositivos Pernoite

Nome

Buscar colaborador

Status

Todos

Cerca

Todos

Marcações não verificadas

Empresa

Tipos de marcação

Quantas marcações de ponto ocorreram online e quantas ocorreram offline?

Quantas marcações foram realizadas em cada plataforma?

Quantas marcações de ponto foram registradas em dispositivos que não tinham permissão para usar a câmera?

Quantas marcações de ponto foram registradas fora da cerca virtual, dentro da cerca virtual e sem cerca virtual associada?

Quantas marcações de ponto possuem localização definida e quantas foram feitas sem permissão de localização?



Ponto

Quantas marcações de ponto foram realizadas com reconhecimento facial bem-sucedido e quantas não foram reconhecidas

The screenshot shows a software interface for managing point markings. On the left, there's a sidebar with various icons: a green square at the top, followed by a location pin, a bell with a red '22' notification, a magnifying glass, a star, a truck, a shield, a user profile, a briefcase, a backpack, a document, and a person icon at the bottom.

The main area has tabs for 'Marcação de ponto' (Point Marking) and 'Mapa' (Map). A modal window titled 'RESULTADO DE INSIGHTS' (Insights Result) is open. It contains the following text:

Para calcular quantas marcações de ponto foram realizadas com reconhecimento facial bem-sucedido e quantas não foram reconhecidas, vamos analisar os dados fornecidos.

Dados sobre reconhecimento facial:

- **Marcação de ponto com reconhecimento facial bem-sucedido:** 0 marcações
- **Marcação de ponto com reconhecimento facial onde a face não foi sincronizada:** 0 marcações
- **Marcação de ponto sem permissão da câmera para realizar o reconhecimento facial:** 0 marcações

At the bottom right of the modal is a 'Fechar' (Close) button.

To the right of the modal, a vertical stack of insight cards is visible, each with a close button 'X' on the top right. The cards are:

- Quantas marcações de ponto foram registradas em dispositivos que não tinham permissão para usar a câmera?
- Quantas marcações de ponto foram feitas dentro de uma área virtual, dentro da área virtual associada?
- Quantas marcações de ponto possuem face? Quantas foram feitas com reconhecimento facial bem-sucedido?
- Quantas marcações de ponto foram realizadas com reconhecimento facial bem-sucedido?
- Quantas marcações de ponto foram feitas sem face cadastrada e quantas tiveram face cadastrada?

A large green arrow icon is located in the bottom right corner of the slide.

Ponto

Quantas marcações de ponto foram feitas sem face cadastrada e quantas tiveram reconhecimento facial cancelado

- registradas em dispositivos que não tinham permissão para usar a câmera?
- Quantas marcações de ponto foram registradas fora da cerca virtual, dentro da cerca virtual e sem cerca virtual associada?
- Quantas marcações de ponto possuem localização definida e quantas foram feitas sem permissão de localização?
- Quantas marcações de ponto foram realizadas com reconhecimento facial bem-sucedido e quantas não foram reconhecidas?
- Quantas marcações de ponto foram feitas sem face cadastrada e quantas tiveram reconhecimento facial cancelado?



Ponto

Quantas marcações de ponto tiveram foto não permitida, quantas tiveram foto cancelada e quantas ocorreram sem permissão para usar a câmera

Marcação de ponto

Mapa

FILTROS

Buscar por

Colaboradores Dispositivos Pernoite

Nome

PIS

Buscar colaborador

Cerca

Todos

Marcações não verificadas

Empresa

Filial

Tipos de marcação

Quantas marcações de ponto possuem localização definida e quantas foram feitas sem permissão de localização?

Quantas marcações de ponto foram realizadas com reconhecimento facial bem-sucedido e quantas não foram reconhecidas?

Quantas marcações de ponto foram feitas sem face cadastrada e quantas tiveram reconhecimento facial cancelado?

Quantas marcações de ponto tiveram foto não permitida, quantas tiveram foto cancelada e quantas ocorreram sem permissão para usar a câmera?



Ponto

Quantas marcações de ponto tiveram sua captura de foto cancelada pelo usuário

The screenshot shows a software interface for managing point markings. On the left, there's a sidebar with various icons: a green square with a white 'S' (highlighted), a location pin, a bell with '22' notifications, a magnifying glass, a star, a truck, a shield, a clock, a briefcase, a backpack, a calculator, and a user profile at the bottom.

The main area has tabs for 'Marcação de ponto' (Point marking) and 'Mapa' (Map). A modal window titled 'RESULTADO DE INSIGHTS' (Insights Result) is open. It contains the following text:

Com base nas informações fornecidas, foram registrados 0 marcações de ponto onde a captura de foto foi cancelada. Portanto, não houve nenhuma marcação de ponto que teve sua captura de foto cancelada pelo usuário.

Insights:

- Eficiência na Captura de Fotos:** O fato de não haver marcações de ponto com captura de foto cancelada sugere que o sistema de captura de fotos está funcionando de maneira eficiente, e os usuários estão satisfeitos com o processo de captura.
- Uso de Dispositivos:** A maioria das marcações foi feita com dispositivos

At the bottom right of the modal is a 'Fechar' (Close) button. To the right of the modal, a vertical list of other insights is visible, each with a right-pointing arrow:

- localização definida e quantas tiveram suas capturas de foto canceladas?
- Quantas marcações de ponto foram feitas com dispositivos que suportam reconhecimento facial bem-sucedidos?
- Quantas marcações de ponto foram feitas com dispositivos que não suportam reconhecimento facial?
- Quantas marcações de ponto tiveram foto cancelada?
- Quantas marcações de ponto tiveram foto cancelada?
- Quantas marcações de ponto tiveram foto cancelada?
- Quantas marcações de ponto tiveram sua captura de foto cancelada pelo usuário?

Ponto

Quantas marcações de ponto foram realizadas com assinatura inválida e quantas foram com assinatura válida

The screenshot shows a software interface for managing point markings. On the left, there's a sidebar with various icons: a green square at the top, followed by a location pin, a red notification bell with '22' notifications, a magnifying glass, a star, a truck, a shield, a user icon, a briefcase, a backpack, a car, three dots, and a circular profile picture at the bottom.

The main area has tabs for 'Marcação de ponto' (Point marking) and 'Mapa' (Map). A modal window titled 'RESULTADO DE INSIGHTS' (Insights Result) is open. It contains the following text:

de 99 marcações de ponto foram realizadas com assinatura verificada e válida.

Insights:

- Confiabilidade das Assinaturas:** A ausência de marcações com assinaturas não verificadas ou inválidas indica que o sistema de verificação de assinaturas está funcionando de maneira eficaz, garantindo que todos os pontos registrados sejam válidos.
- Modos de Marcação:** A maioria das marcações foi feita no modo individual (62 marcações), o que sugere que os colaboradores estão utilizando principalmente o método mais comum e direto para registrar seu ponto. O modo múltiplo teve apenas 6 marcações, indicando que pode haver uma oportunidade de treinamento ou incentivo para o uso

At the bottom right of the modal is a 'Fechar' (Close) button.

On the right side of the interface, there are several cards with questions:

- Sucedido e quais não foram reconhecidas?
- Quantas marcações de ponto foram feitas
- Quantas tiveram cancelado?
- Quantas tiveram foto
- Quantas tiveram foto
- Quantas tiveram sua
- Quantas tiveram sua
- Quantas marcações de ponto foram
- realizadas com assinatura inválida e
- quantas foram com assinatura válida?

Ponto

Quantas marcações de ponto foram realizadas com assinatura inválida e quantas foram com assinatura válida

The screenshot shows a software interface for managing point markings. On the left, there's a sidebar with various icons: a green square at the top, followed by icons for location, notifications (with 22), filters, search, star, location, shield, users, briefcase, backpack, and a car. Below these are fields for 'Nome' (Name) with placeholder 'Nome ou ID/Email', 'Status' (Status) with 'Todos' (All), 'Marcações não verificadas' (Unverified markings), 'Empresa' (Company) with a search bar, and 'Filial' (Branch) with a search bar. At the bottom is a 'Tipos de marcação' (Type of marking) section with a profile picture of a person wearing a headset.

Marcagem de ponto

Mapa

FILTROS

Buscar por

Colaboradores

Nome

Status

Todos

Marcações não verificadas

Empresa

Filial

Tipos de marcação

RESULTADO DE INSIGHTS

As 68 marcações de ponto foram realizadas com assinatura verificada e válida.

Insights:

- Confiabilidade das Assinaturas:** A ausência de marcações com assinaturas não verificadas ou inválidas indica que o sistema de verificação de assinaturas está funcionando de maneira eficaz, garantindo que todos os pontos registrados sejam válidos.
- Modos de Marcação:** A maioria das marcações foi feita no modo individual (62 marcações), o que sugere que os colaboradores estão utilizando principalmente o método mais comum e direto para registrar seu ponto. O modo múltiplo teve apenas 6 marcações, indicando que pode haver uma oportunidade de treinamento ou incentivo para o uso

Sucedido o que?

- Quantas marcações de ponto foram realizadas com assinatura inválida e quantas foram com assinatura válida?
- Quantas tiveram o celular?
- Quantas tiveram foto?
- Quantas tiveram foto e não tiveram foto?
- Quantas tiveram sua assinatura feita pelo usuário?

Fechar

Ponto

Quantas marcações foram realizadas no modo múltiplo

Quantas marcações de ponto foram feitas sem face cadastrada e quantas tiveram reconhecimento facial cancelado?

Quantas marcações de ponto tiveram foto não permitida, quantas tiveram foto cancelada e quantas ocorreram sem permissão para usar a câmera?

Quantas marcações de ponto tiveram sua captura de foto cancelada pelo usuário?

Quantas marcações de ponto foram realizadas com assinatura inválida e quantas foram com assinatura válida?

Quantas marcações foram realizadas no modo múltiplo?

Ponto

Quantas marcações foram realizadas no modo individual

Marcação de ponto

Mapa

22

FILTROS

Buscar por

Colaboradores

Name

Status

Todos

Marcações não verificadas

Empresa

Filial

Tipos de marcação

RESULTADO DE INSIGHTS

sistema de forma individual, o que pode ser um indicativo de que o sistema é intuitivo e fácil de usar.

- **Comparação com Outros Modos:** O modo múltiplo, que é o segundo mais utilizado, teve apenas 6 marcações. Isso sugere que a maioria dos colaboradores prefere registrar seus pontos individualmente, possivelmente por questões de controle pessoal ou por não haver necessidade de registrar múltiplas entradas ao mesmo tempo.
- **Modos Alternativos:** Outros modos de registro, como motorista (3), NFC (11), reconhecimento facial (5) e QRCode (0), têm uma participação muito menor. Isso pode indicar que esses métodos não são tão

Quantas marcações de ponto tiveram foto não permitida, quantas tiveram foto cancelada e quantas ocorreram sem permissão para usar a câmera?

Quantas marcações de ponto tiveram sua foto registrada pelo usuário?

Quantas marcações de ponto foram registradas inválida e quantas tiveram natureza válida?

Quantas marcações foram realizadas no modo individual?

Fechar

Ponto

Quantas marcações foram realizadas no modo motorista

The screenshot shows a software interface for managing point markings. On the left, there's a sidebar with various icons: a green square at the top, followed by a lightning bolt, a location pin, a bell with '22' notifications, a magnifying glass, a star, a truck, a shield, a person icon, a briefcase, a backpack, a car, and a user profile at the bottom.

The main area has tabs for 'Marcação de ponto' (Point marking) and 'Mapa' (Map). A modal window titled 'RESULTADO DE INSIGHTS' (Insights results) is open, displaying the following information:

Foram registradas 3 marcações de ponto no modo motorista.
Insights sobre as marcações de ponto:

- **Diversidade de Modos de Marcação:** A análise mostra que a maioria das marcações de ponto foi feita no modo individual (62 marcações), seguido pelo modo múltiplo (6 marcações). O modo motorista, embora tenha registrado apenas 3 marcações, representa uma categoria específica que pode ser importante para a gestão de motoristas e suas atividades.
- **Uso de Tecnologias de Reconhecimento Facial:** Apesar de haver 5

At the bottom right of the modal, there's a 'Fechar' (Close) button. In the background, there are several other cards with questions like 'Quantas marcações foram realizadas no modo individual?' and 'Quantas marcações foram realizadas no modo reconhecimento facial?'. A large green arrow icon is located in the bottom right corner of the slide.

Ponto

Quantas marcações foram realizadas no modo QR Code

The screenshot shows a software interface for managing point markings. On the left, there's a sidebar with various icons: a green QR code icon (selected), a location pin, a bell with 22 notifications, a magnifying glass, a star, a wrench, a shield, a user profile, a briefcase, a backpack, a clock, three dots, and a person wearing a headset. The main area has tabs for 'Marcação de ponto' (selected) and 'Mapa'. A modal window titled 'RESULTADO DE INSIGHTS' displays the message: 'Foram registradas 0 marcações de ponto no modo QR Code.' Below this, under 'Insights sobre as marcações de ponto:', there are two bullet points:

- **Diversidade de Modos:** A maioria das marcações de ponto foi realizada no modo individual (62 marcações), seguido pelo modo NFC (11 marcações) e pelo modo múltiplo (6 marcações). Isso indica que os colaboradores preferem métodos mais tradicionais e diretos para registrar suas presenças.
- **Reconhecimento Facial:** Embora tenha havido 5 marcações de ponto no modo de reconhecimento facial, também foram registradas 19 falhas.

At the bottom right of the modal is a 'Fechar' (Close) button. To the right of the modal, there are several grey boxes with blue arrows pointing right, each containing the text 'm realizadas no' followed by a question mark. At the very bottom right is a large green arrow pointing right.

Ponto

Quantas marcações foram realizadas no modo NFC

The screenshot shows a mobile application interface for managing point markings. On the left, there's a vertical navigation bar with icons for Home (green), Mapa, FILTROS, Buscar por, Colaboradores, Nome, Status, Marcações não verificadas, Empresa, Filial, and Tipos de marcação. The 'Marciação de ponto' icon is highlighted in green.

RESULTADO DE INSIGHTS

Foram registradas 11 marcações de ponto no modo NFC.

Insights sobre as marcações no modo NFC:

- Participação no Total de Marcações:** As 11 marcações no modo NFC representam aproximadamente 11,1% do total de 99 marcações de ponto. Isso indica que, embora o NFC seja uma opção disponível, não é a mais utilizada entre os colaboradores.
- Comparação com Outros Modos:** Comparando com outros modos de marcação, o NFC está atrás do modo individual (62 marcações) e do modo múltiplo (6 marcações), mas à frente do modo motorista (3 marcações).

Opções de Insights:

- Quantas marcações foram realizadas no modo individual?
- Quantas marcações foram realizadas no modo múltiplo?
- Quantas marcações foram realizadas no modo motorista?
- Quantas marcações foram realizadas no modo biométrico?
- Quantas marcações foram realizadas no modo reconhecimento facial?

Botões:

- Fechar (Close)
- Próximo (Next)

Ponto

Quantas marcações foram realizadas no modo biometria

Marcação de ponto

Mapa

FILTROS

Buscar por

Colaboradores Dispositivos Pernoite

Nome PIS

Status Todos

Cerca Todos

Marcações não verificadas

Empresa Filial

Tipos de marcação

Quantas marcações foram realizadas no modo individual?

Quantas marcações foram realizadas no modo motorista?

Quantas marcações foram realizadas no modo QR Code?

Quantas marcações foram realizadas no modo NFC?

Quantas marcações foram realizadas no modo biometria?

Quantas marcações foram realizadas no modo reconhecimento facial?

Ponto

Quantas marcações foram realizadas no modo reconhecimento facial

The screenshot shows a software interface for managing point markings. On the left, there's a sidebar with various icons: a green square at the top, followed by a green circle, a red circle with '22' (notifications), a magnifying glass, a star, a truck, a shield, a person icon, a briefcase, a backpack, a wrench, three dots, and a user profile at the bottom.

The main area has tabs for 'Marcação de ponto' (selected) and 'Mapa'. Below these are sections for 'FILTROS' (Filters) and 'RESULTADO DE INSIGHTS' (Insights Result). The filters include 'Buscar por' (Search by), 'Colaboradores' (Employees), 'Nome' (Name), 'Status' (Status), 'Todos' (All), 'Marcações não verificadas' (Unverified markings), 'Empresa' (Company), and 'Filial' (Branch). There's also a search bar and a 'Fechar' (Close) button.

The 'RESULTADO DE INSIGHTS' section displays the following information:

- Foram registradas 5 marcações de ponto no modo reconhecimento facial.
- Insights:**
 - Baixa Utilização do Reconhecimento Facial:** Com apenas 5 marcações de ponto utilizando o modo reconhecimento facial, isso indica que essa tecnologia pode não estar sendo amplamente adotada pelos colaboradores. Isso pode ser devido a questões de aceitação, problemas técnicos ou falta de familiaridade com o sistema.
 - Problemas Relacionados ao Reconhecimento Facial:**
 - Foram registradas 19 marcações onde o reconhecimento facial

On the right side of the interface, there are several floating callout boxes with the text 'Quantas marcações foram realizadas no modo individual?' (How many markings were made in individual mode?). A large green arrow points to the right on the far right.

Agente para Lideranças



Agente para Lideranças

The screenshot displays a corporate communication platform with a dark-themed interface. At the top, there's a navigation bar with icons for Social, Search (Digitate para buscar...), Timeline (selected), Grupos, Documentos, Tarefas, Aplicativos, and Perfis. On the left, a sidebar lists various groups and users. The main content area features a large banner for a 'HAPPY HOUR, DIA 29 DE ABRIL' event, followed by a post from 'Comunicação Senior' about the 'MovimentoCarreira' initiative. Below this, there's a video player with a play button and a message about technical issues with the audio recording. On the right, there's a 'IAssist' interface with tabs for TAX, HR (selected), LIDERANÇA, VENDAS, CONSTRUÇÃO, and LOG. A 'NOVO CHAT' button is also visible.

Social

Digite para buscar...

Timeline

Grupos

Documentos

Tarefas

Aplicativos

Perfis

GRUPOS

Ver todos

Comunicado Senior

Marketplace Senior Store

Planejamento Estratégico (PE)

Segurança da Informação e Privacidade

Manutenções

Universidade Corporativa

Achados e Perdidos - Almoxarifado

Acontece Aqui!

ADR Senior

Agilidade

@ PESSOAS

Ver todos

Quem você está buscando?

Abel Costa

Abigail Camargo

Abner Carvalho

HAPPY HOUR, DIA 29 DE ABRIL 🍻

< Aniversário da Senior + Dia do Trabalhador >

Comunicação Senior
há 5 horas

#MovimentoCarreira #CarreiraNaSenior #PotencializarPessoas

2025 é o ano para focar na sua carreira. E a gente tá só começando!

Seguimos com o **Movimento Carreira na Senior**, um convite aberto para você explorar novas possibilidades, se desenvolver e ir ainda mais longe.

O segundo vídeo traz o olhar do Carlênio sobre a **metodologia 70-20-10**— um modelo que sugere que 70% do aprendizado acontece no dia a dia, com experiências práticas no trabalho, 20% vem de interações sociais e 10% do aprendizado formal.

🎥 Dá o play e confira esse conteúdo especial. **Sua carreira merece esse movimento!** ❤️

Obs: Tivemos um problema técnico na gravação do áudio deste episódio. Em alguns momentos, o som pode ficar um pouco comprometido, mas o conteúdo está legendado para garantir o melhor acompanhamento. 😊

Monte uma relação de colaboradores da minha equipe

» IAssist

TAX HR LIDERANÇA VENDAS CONSTRUÇÃO LOG

NOVO CHAT

AGENTE DE LIDERANÇA

Gestão de Desempenho & Carreira

Gestão de Remuneração

Painel de Gestão

MOODS

ATS e Admissão Digital

Ponto



Já Disponível

GD



Carreira



Painel de Gestão



Remuneração



The screenshot shows a software interface titled "IASsist". The top navigation bar includes icons for TAX, HR, LIDERANÇA, VENDAS, CONSTRUÇÃO, and LOG. A "NOVO CHAT" button is visible. Below the navigation is a text input field containing the placeholder "Monte uma relação de colaboradores da minha equipe". At the bottom right are two circular buttons with arrows and an "flixter" logo.

Expectativa para 2025

Agente de Avaliação de Competência e resultados



Agente PDI



Agente Feedback



Agente Férias



Agente Remuneração



Agente Executor: Feedback e PDI

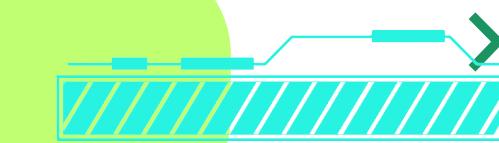


Agente 1:1

Agente de Admissão

Agente Recrutador

Agente Carreira



obrigado

Diego Winagraski