

@Empresa

Análise da Força de Trabalho:

3 Descobertas Críticas para Melhorar a Performance e Reduzir Custos

Fonte – Outubro/2025

Marcelo Ferreira Schiavo – Analista de Dados – [Linkedin](#) | [Github](#)

3 Insights-Chave

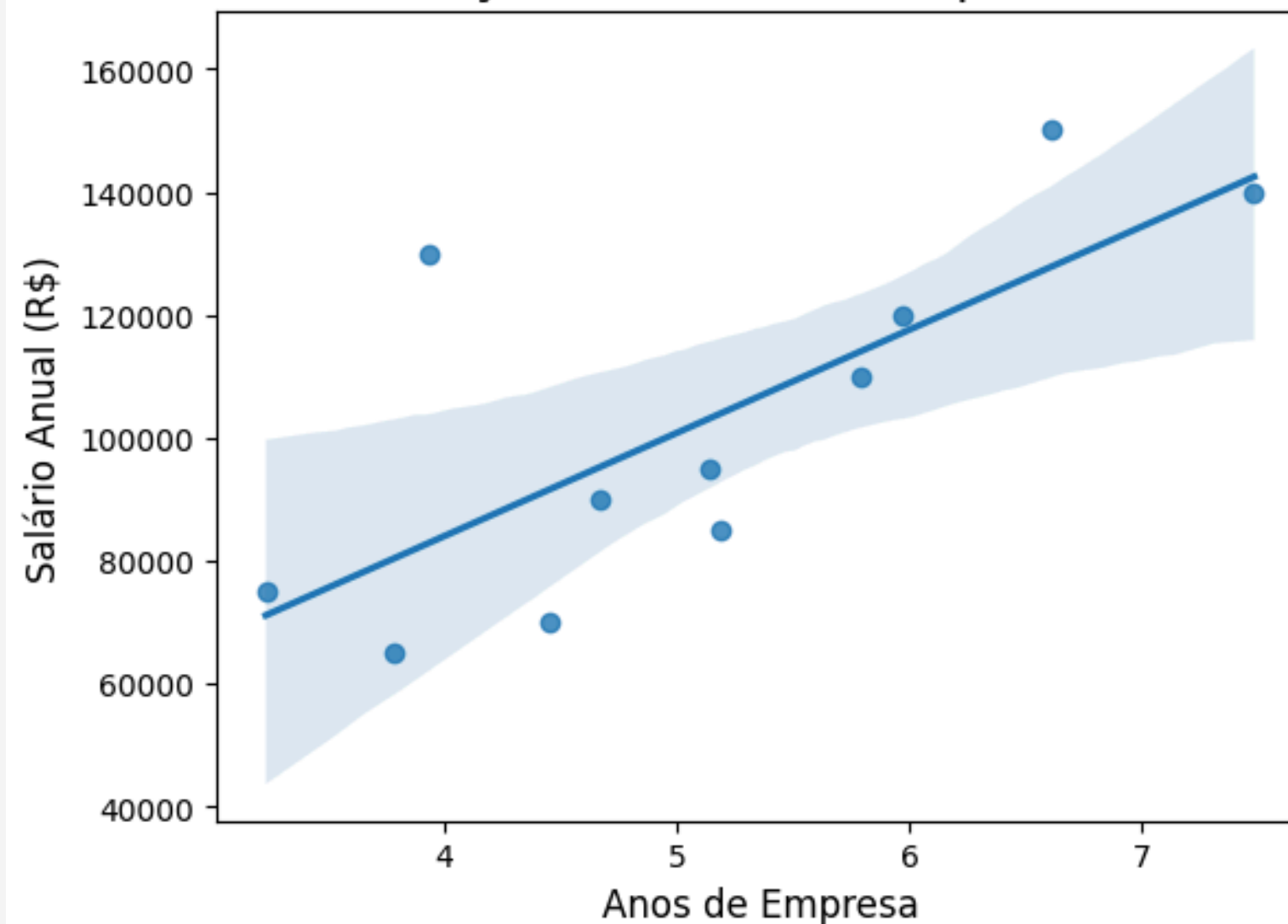
- **Desalinhamento Cultural:** Nossa compensação recompensa tempo de casa, não performance, o que gera desengajamento.
- **Risco de Receita:** Uma "Top Performer" de Vendas está em risco de burnout (queda de -2 pontos).
- **Risco de Equidade:** O Depto. de Engenharia, nosso maior custo, tem a maior disparidade salarial, criando risco de turnover.

Pagamos por "Tempo de Casa", Não por "Performance".

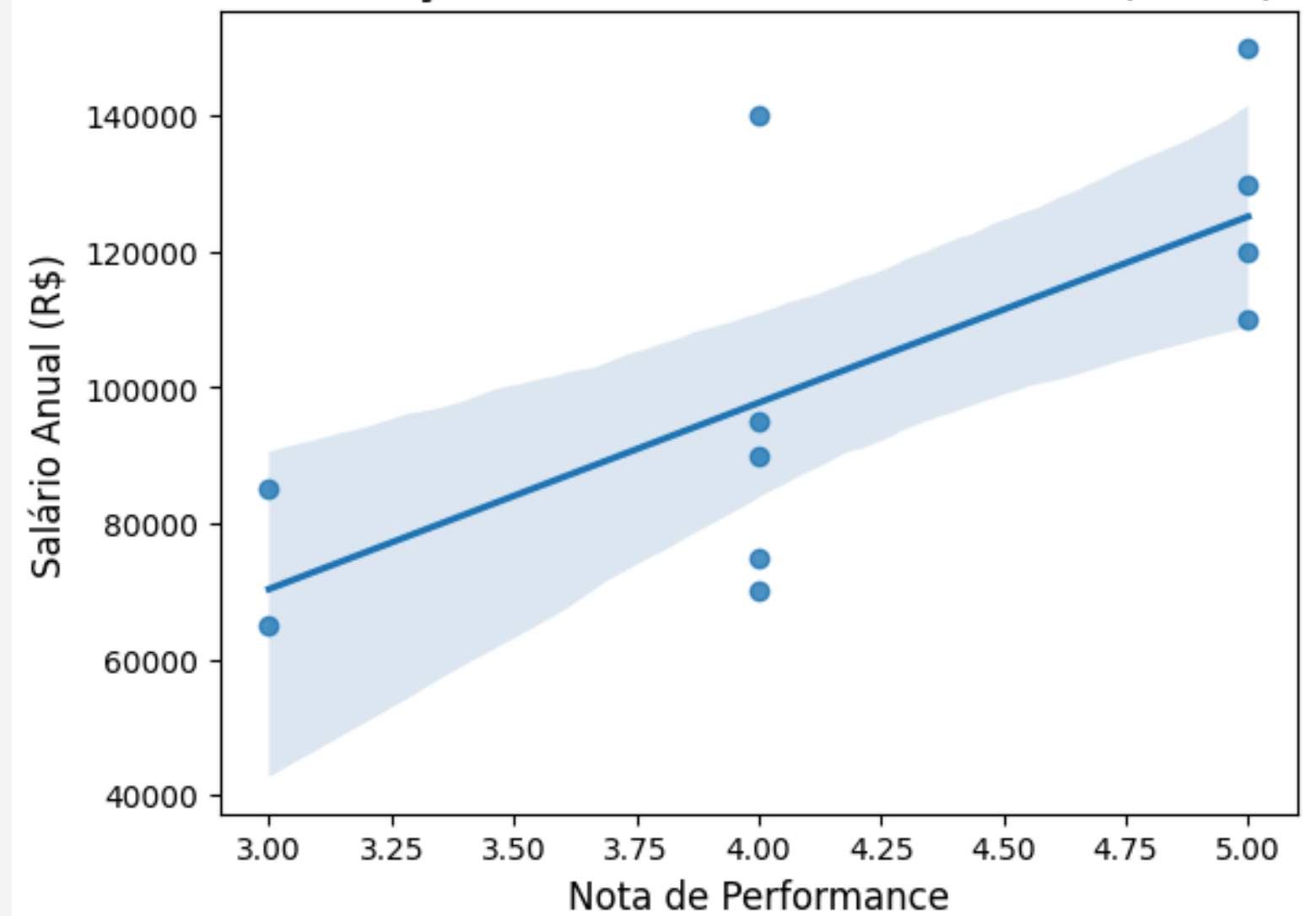
Isso desincentiva nossos melhores talentos e recompensa a baixa performance, aumentando custos sem aumentar a produtividade.

Recomendo revisar o modelo de bônus e promoção para fortalecer o pilar de meritocracia.

Correlação: Salário vs. Tempo de Casa

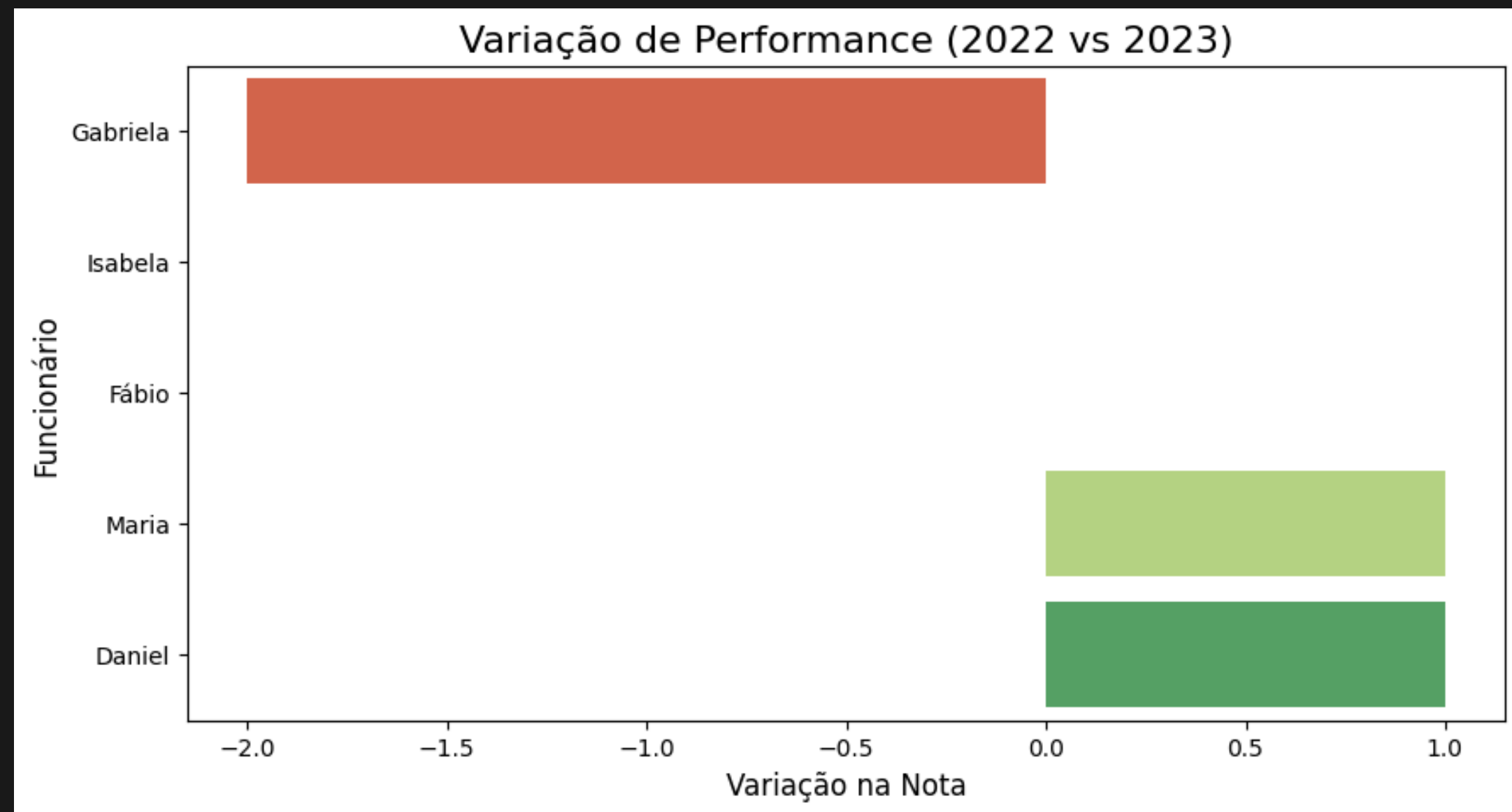


Correlação: Salário vs. Performance (2023)



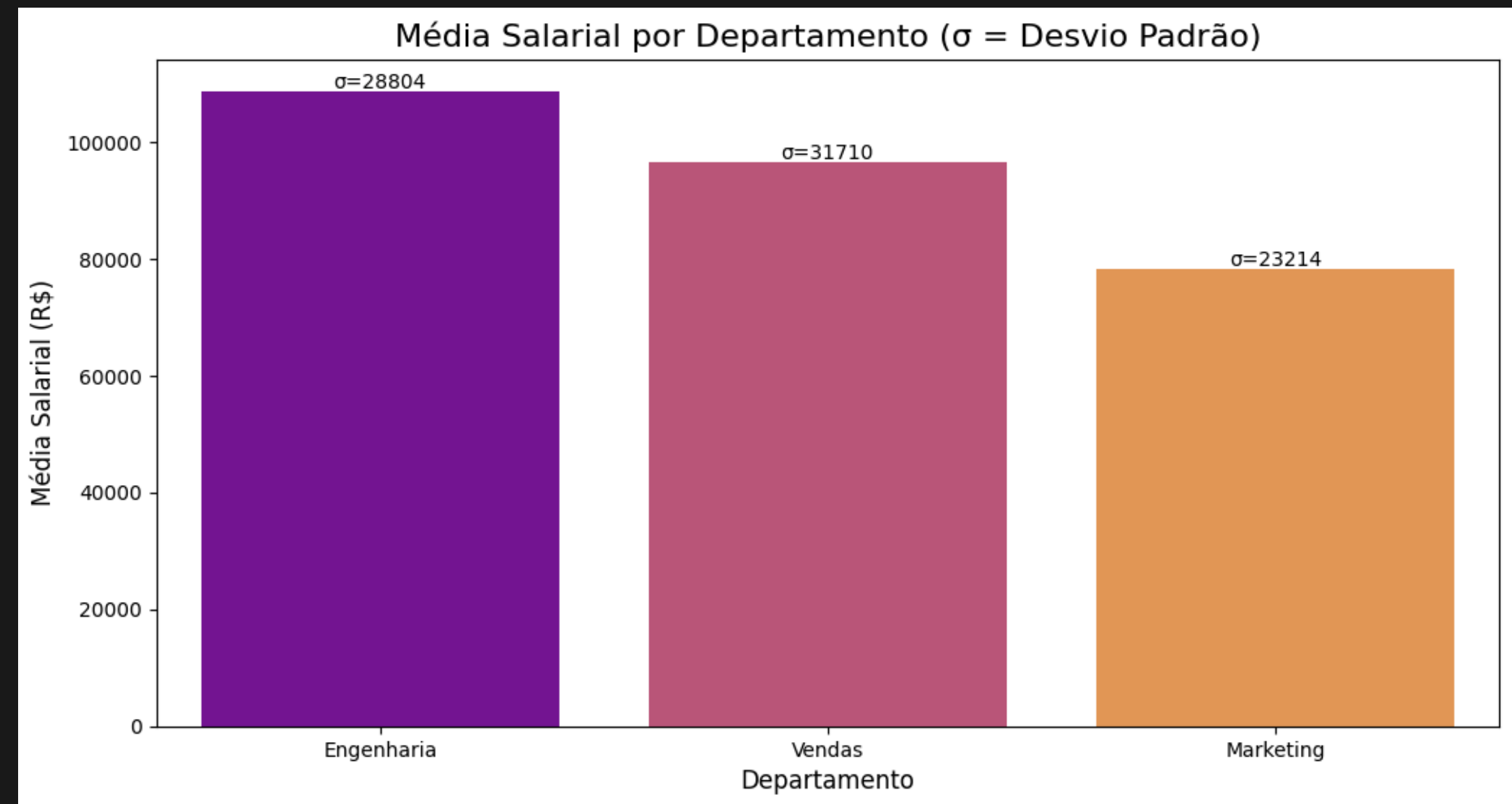
Nossa Top Performer de Vendas Está Desengajando.

- Além de 'ponto de atenção', é um risco de receita. O custo de substituí-la é maior do que o de diagnosticá-la.
- Recomendo ação imediata do gestor de Vendas para diagnosticar a causa-raiz (meta, território, etc.) e criar um plano de retenção.



Nosso Maior Custo tem o Maior Risco de Turnover.

- A alta disparidade (\$33k STDDEV) significa que temos seniores sendo pagos como plenos (risco de saída) ou plenos pagos como seniores (ineficiência de custo).
- Recomendo auditoria de cargos vs. salários em Engenharia para corrigir distorções e criar faixas salariais claras.



Outras descobertas

- **Qualidade de Dados:** Nossa auditoria (Nível 11 e 22) encontrou falhas no processo de avaliação (funcionários sem nota). Isso afeta a confiabilidade dos nossos KPIs de performance.
- **Hierarquia:** Nossa estrutura de reporte (Nível 13) é enxuta, com a maioria dos funcionários a 2 níveis da gestão sênior.

Resumo das recomendações

- | | | | |
|---|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Revisar o modelo de bônus para focar em meritocracia. | <ul style="list-style-type: none">• Intervenção imediata do gestor de Vendas para reter Gabriela Nunes. | <ul style="list-style-type: none">• Auditar os salários de Engenharia para criar faixas claras. | <ul style="list-style-type: none">• Corrigir as falhas no processo de avaliação do RH. |
|---|---|---|--|

@Empresa

Próximos passos

1. Enviar este relatório detalhado para os gestores de RH, Vendas e Engenharia.

2. Iniciar força-tarefa para auditoria salarial.

Perguntas?

Marcelo Ferreira Schiavo | [[LinkedIn](#)] | [[GitHub](#)]