

## People Analytics

### 1 - Quantos funcionários ativos existem na empresa atualmente?

Departamento	Qtde	%
Administrativo	8	3,9%
Produção	125	60,4%
TI	47	22,7%
Vendas	27	13,0%
<b>Total</b>	<b>207</b>	<b>100%</b>

Status	Qtde
Ativo	207
Demitido	24
Solicitou Desligamento	79
<b>Total</b>	<b>310</b>

Resposta: Atualmente, a empresa conta com 207 funcionários ativos.

### 2 - Qual o custo mensal de folha de pagamento desta empresa? / 3 - Qual percentual de homens e mulheres que trabalham na empresa?

Funcionários Ativos	Qtde	%	Custo Mensal (BRL)
Homens	90	43,5%	R\$ 624.700
Mulheres	117	56,5%	R\$ 768.170
<b>Total</b>	<b>207</b>	<b>100%</b>	<b>R\$ 1.392.870</b>

Resposta: O custo mensal da folha de pagamento da empresa é de aproximadamente R\$ 1,39 Mi

Resposta: A distribuição de gênero na empresa é de 43,5% de homens e 56,5% de mulheres.

### 4 - Qual é a principal fonte de recrutamento da empresa? Dos integrantes ativos qual percentual foi com base em indicação de funcionários?

Fontes de Recrutamento	Total	Ativos	% Contratação	% Retenção
Site da Empresa	61	32	15,5%	52%
Indicação Funcionários	54	43	20,8%	80%
Site de Vagas	129	87	42,0%	67%
Feira de Contratação	66	45	21,7%	68%
<b>Total</b>	<b>310</b>	<b>207</b>		

Resposta: A principal fonte de recrutamento da empresa é o Site de Vagas. Do total de funcionários ativos, 20,8% foram contratados por indicação de funcionários.

### 5 - Com base na última avaliação de performance, qual percentual de funcionários ativos que ficaram abaixo do esperado?

Performance	Total Ativos	%
Acima do Esperado	29	14,0%
Dentro do Esperado	162	78,3%
Abaixo do esperado	16	7,7%
<b>Total</b>	<b>207</b>	<b>100%</b>

Escolha o Dpto: \*

Resposta: Na última avaliação de performance, 7,7% dos funcionários ativos apresentaram desempenho abaixo do esperado.

6 - Dos profissionais ativos, qual é a média de tempo em anos que trabalham nesta empresa?

Status	Tempo Médio (Anos)
Ativo	3,4
Demitido	1,7
Solicitou Desligamento	2,4

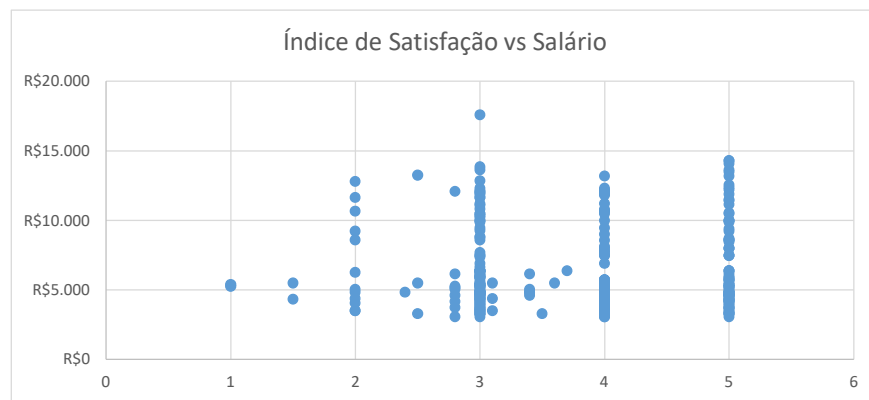
Resposta: A média de tempo de trabalho dos profissionais ativos na empresa é de 3,4 anos.

7 - Qual departamento representou maior grau de satisfação na última pesquisa realizada? (Considere apenas os funcionários ativos).

Departamento	Grau de Satisfação
Administrativo	3,5
Produção	3,8
TI	4,0
Vendas	3,9
<b>Total</b>	<b>3,9</b>

Resposta: O departamento de TI demonstrou o maior grau de satisfação na última pesquisa, com uma média de 3,9.

8 - Podemos afirmar que existe uma correlação entre o índice de satisfação dos funcionários com o salário?



Resposta: Com base na análise do gráfico de dispersão, não foi identificada uma correlação clara entre o índice de satisfação dos funcionários e seus salários.

## Análise de Desligamentos

1 - Quantas pessoas foram desligadas do quadro de funcionários da empresa de 2016 a 2019? Dessas pessoas quantas foram demitidas e quantas solicitaram o desligamento?

Status	Qtde	%
Solicitou desligamento	79	77%
Demitido	24	23%
<b>Total</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>

Resposta: Entre 2016 e 2019, um total de 103 pessoas foram desligadas da empresa. Desse total, 77% (79 pessoas) solicitaram o desligamento, enquanto 23% (24 pessoas) foram demitidas. A alta porcentagem de desligamentos solicitados é um ponto crítico a ser observado.

## 2 - Dos funcionários que solicitaram desligamento, quais foram as justificativas e seus respectivos percentuais?

Funcionários que solicitaram desligamento		
Justificativa	Qtde	%
Performance	0	0%
Mudança de Carreira	31	39%
Abandono	0	0%
Infeliz	40	51%
Excesso de Faltas	0	0%
Proposta do Concorrente	8	10%
Mal comportamento	0	0%
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>100%</b>

Resposta: As principais justificativas para os desligamentos solicitados foram a 'Infelicidade', representando 51% dos casos, e a 'Mudança de Carreira', com 39%. A 'Proposta do Concorrente' foi um motivo em 10% dos desligamentos. Outras justificativas, como Performance, Abandono, Excesso de Faltas e Mal Comportamento, não registraram ocorrências.

## 3 - Com base nas solicitações de desligamento, você acredita que existe algum problema específico em algum departamento? Descreva brevemente sua análise.

Selecione o Departamento: Produção

Funcionários que solicitaram desligamento		
Departamento	Qtde	%
Administrativo	2	2,5%
Produção	69	87,3%
TI	5	6,3%
Vendas	3	3,8%
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>100%</b>

Funcionários que solicitaram desligamento		
Justificativas	Qtde	%
Performance	0	0%
Mudança de Carreira	25	36%
Abandono	0	0%
Infeliz	37	54%
Excesso de Faltas	0	0%
Proposta do Concorrente	7	10%
Mal comportamento	0	0%
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100%</b>

Resposta: Sim, há um problema setorial evidente no departamento de Produção. Embora este departamento represente 3,9% do quadro de funcionários ativos, a quantidade de solicitações de desligamento é desproporcionalmente alta. Mais de 54% dos desligamentos neste departamento são justificados por 'infelicidade', indicando uma questão significativa de satisfação e bem-estar.

## 4 - Existe algum registro de demissão de pessoas com performance acima do esperado? Qual a justificativa?

Funcionários Demitidos		
Performance	Total Demitidos	%
Acima do Esperado	1	4,2%
Dentro do Esperado	5	20,8%
Abaixo do esperado	18	75,0%
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

---> Mal comportamento

Resposta: Sim, houve um registro de demissão de um funcionário com performance acima do esperado, e a justificativa para essa demissão foi 'Mal comportamento'.

5 – A empresa tem perdido funcionários com performance acima do esperado? Na sua opinião qual principal motivo? Qual sua sugestão para contornar essa situação?

Funcionários que Solicitaram Desligamento		
Performance	Total Solicit. Desl.	%
Acima do Esperado	7	8,9%
Dentro do Esperado	64	81,0%
Abaixo do esperado	8	10,1%
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>100%</b>

Selecione a Performance		Acima do Esperado
Funcionários que solicitaram desligamento		
Justificativas	Qte	
Performance	0	
Mudança de Carreira	2	
Abandono	0	
Infeliz	5	
Excesso de Faltas	0	
Proposta do Concorrente	0	
Mal comportamento	0	
<b>Total</b>	<b>7</b>	

Resposta: Sim, a empresa tem perdido funcionários com performance acima do esperado, e o principal motivo é a 'infelicidade'. Isso sugere que, mesmo com bom desempenho, a insatisfação interna leva à saída desses talentos. Para contornar essa situação, é crucial realizar uma análise mais aprofundada do engajamento, liderança e plano de carreira, buscando identificar as causas raiz da infelicidade e implementar ações corretivas.

### Sugestões e Plano de Ação

- Cruzando as informações de performance dos funcionários com a fonte de recrutamento, você priorizaria alguma forma de contratação na empresa? (Ex.: preferências por contratação de profissionais indicados.)

Selecione o Status				Ativo
	Acima do Esperado	Dentro do Esperado	Abaixo do esperado	Qtde Total
Site da Empresa	6	19	7	32
Indicação Funcionários	5	38	0	43
Site de Vagas	6	72	9	87
Feira de Contratação	12	33	0	45
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>162</b>	<b>16</b>	<b>207</b>

Resposta: Analisando os funcionários ativos, a fonte de contratação "Feira de Contratação" se destaca por ter a maior proporção de funcionários com performance acima do esperado e nenhum funcionário com performance abaixo do esperado. Portanto, seria prioritário investir e focar mais nessa fonte de recrutamento.

- Existe algum dado que mostra de forma preventiva a possibilidade de saída de algum funcionário? Se sim, como você chegou a essa conclusão?

Funcionários que solicitaram desligamento		
Justificativas	Qtde Total	Índice de Satisfação
Performance	0	
Mudança de Carreira	31	3,97
Abandono	0	
Infeliz	40	3,06
Excesso de Faltas	0	
Proposta do Concorrente	8	4,25
Mal comportamento	0	
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>3,54</b>

Resposta: Sim, ao cruzar as informações da base de dados, observa-se que funcionários que solicitaram desligamento e justificaram a saída por 'infelicidade' possuem um índice de satisfação muito baixo. Este é um sinal preventivo, embora seja necessário considerar outros fatores mais complexos para uma previsão mais precisa de saída de funcionários.

- No seu ponto de vista, os departamentos da empresa possuem distribuições salariais equivalentes?

Análise Salarial por Departamento e Cargo										
Departamento										
Departamento	Qtde		Min		Mediana		Max		Amplitude	Amplitude Relativa (%)
Administrativo	8	R\$	3.643	R\$	7.035	R\$	17.600	R\$	13.957	198,4%
Produção	125	R\$	3.080	R\$	4.840	R\$	13.200	R\$	10.120	209,1%
TI	47	R\$	5.720	R\$	10.000	R\$	14.300	R\$	8.580	85,8%
Vendas	27	R\$	4.250	R\$	8.000	R\$	13.200	R\$	8.950	111,9%
Administrativo										
Cargo	Qtde		Min		Mediana		Max		Amplitude	Amplitude Relativa (%)
Assistente Administrativo	1	R\$	3.643	R\$	3.643	R\$	3.643	R\$	-	0,0%
Contador I	3	R\$	5.060	R\$	6.270	R\$	6.380	R\$	1.320	21,1%
Contador II	2	R\$	7.689	R\$	7.689	R\$	7.689	R\$	-	0,0%
Gerente Administrativo	1	R\$	12.100	R\$	12.100	R\$	12.100	R\$	-	0,0%
Diretor Administrativo	1	R\$	17.600	R\$	17.600	R\$	17.600	R\$	-	0,0%
Produção										
Cargo	Qtde		Min		Mediana		Max		Amplitude	Amplitude Relativa (%)
Técnico de Produção I	84	R\$	3.080	R\$	4.373	R\$	5.445	R\$	2.365	54,1%
Técnico de Produção II	31	R\$	4.840	R\$	5.500	R\$	6.380	R\$	1.540	28,0%
Gerente de Produção	9	R\$	11.220	R\$	11.880	R\$	12.100	R\$	880	7,4%
Diretor de Produção	1	R\$	13.200	R\$	13.200	R\$	13.200	R\$	-	0,0%
TI										
Cargo	Qtde		Min		Mediana		Max		Amplitude	Amplitude Relativa (%)
Auxiliar de Suporte de TI	0	R\$	-			R\$	-	R\$	-	
Analista de Suporte de TI	10	R\$	5.720	R\$	7.810	R\$	9.900	R\$	4.180	53,5%
Analista de Dados I	2	R\$	6.644	R\$	6.776	R\$	6.908	R\$	264	3,9%
Analista de BI I	4	R\$	7.500	R\$	7.500	R\$	8.000	R\$	500	6,7%
Engenheiro de Software I	10	R\$	5.940	R\$	10.681	R\$	12.566	R\$	6.626	62,0%
Analista de Dados II	2	R\$	7.810	R\$	8.256	R\$	8.701	R\$	891	10,8%
Analista de Dados III	3	R\$	9.284	R\$	9.405	R\$	12.100	R\$	2.816	29,9%
Analista de BI II	3	R\$	10.000	R\$	10.500	R\$	10.500	R\$	500	4,8%
Engenheiro de Software II	5	R\$	11.660	R\$	11.902	R\$	12.364	R\$	704	5,9%
Gerente de TI	5	R\$	13.486	R\$	13.860	R\$	14.300	R\$	814	5,9%
Gerente de BI	1	R\$	11.150	R\$	11.150	R\$	11.150	R\$	-	0,0%
Gerente de Eng. Software	1	R\$	5.940	R\$	5.940	R\$	5.940	R\$	-	0,0%
Diretor de TI	1	R\$	14.300	R\$	14.300	R\$	14.300	R\$	-	0,0%
Vendas										
Cargo	Qtde		Min		Mediana		Max		Amplitude	Amplitude Relativa (%)
Analista Comercial I	9	R\$	4.250	R\$	5.400	R\$	5.500	R\$	1.250	23,1%
Analista Comercial II	11	R\$	7.500	R\$	8.000	R\$	8.600	R\$	1.100	13,8%
Analista Comercial III	4	R\$	10.000	R\$	10.375	R\$	11.200	R\$	1.200	11,6%
Gerente Comercial	2	R\$	11.880	R\$	12.100	R\$	12.320	R\$	440	3,6%
Diretor Comercial	1	R\$	13.200	R\$	13.200	R\$	13.200	R\$	-	0,0%

Resposta: Não, os departamentos da empresa não possuem distribuições salariais equivalentes.

A análise mostra que cada área segue uma lógica distinta de composição salarial:

- **Produção** → apresenta a maior desigualdade estrutural, causada pela concentração de massa na base e poucos no topo.
- **TI** → embora com amplitude relativa menor, mostra a maior heterogeneidade interna, já que muitos funcionários do mesmo cargo recebem salários bastante diferentes.
- **Vendas** → distribuição mais uniforme e equilibrada.
- **Administrativo** → dispersão aparente, mas estatisticamente pouco relevante pelo baixo número de pessoas.

Portanto, os departamentos não têm distribuições equivalentes:

- Produção e TI são os principais contribuintes para a desigualdade global, mas por motivos distintos.
- Vendas é o setor mais equilibrado.

#### - O que você faria para reduzir o turnover dessa empresa?

Resposta: Para reduzir o turnover, eu implementaria as seguintes ações:

1. **Pesquisa de Clima Organizacional:** Realizar uma pesquisa abrangente para avaliar liderança, estrutura de trabalho, remuneração, comunicação e gestão de pessoas, a fim de identificar as causas da insatisfação e desenvolver planos de ação específicos com o RH.
2. **Entrevistas de Desligamento Aprimoradas:** Tornar as entrevistas de desligamento mais detalhadas, especialmente em relação aos motivos de 'infelicidade', para obter insights mais profundos.
3. **Avaliação de Desempenho 360º:** Implementar avaliações 360º para líderes, focando nas competências de gestão e liderança.
4. **Mapeamento de Cargos e Carreiras:** Identificar e formalizar os níveis de cargo (Júnior, Pleno, Sênior) e criar planos de carreira claros para os funcionários.
5. **Investimento em Gestão de Pessoas:** Avaliar a necessidade de um profissional ou consultoria especializada em gestão de pessoas para aplicar ferramentas como pesquisa de clima e avaliação de desempenho, caso a empresa não possua essa estrutura internamente.

#### - Quais informações adicionais você sugeriria, para a empresa monitorar análises futuras?

Resposta: Para monitorar análises futuras, eu sugeriria as seguintes informações adicionais:

- **Detalhes sobre a 'Infelicidade':** Aprofundar as causas da 'infelicidade' nas entrevistas de desligamento e pesquisas de clima, categorizando-as para identificar padrões.
- **Dados de Engajamento:** Monitorar métricas de engajamento dos funcionários de forma contínua.
- **Programas de Desenvolvimento:** Acompanhar a participação e o impacto de programas de treinamento e desenvolvimento na satisfação e retenção.
- **Análise de Liderança:** Coletar feedback sobre a qualidade da liderança e seu impacto no clima organizacional.
- **Benchmarking de Mercado:** Comparar as práticas de RH e os indicadores de turnover com empresas do mesmo setor.