

Socorro Moura

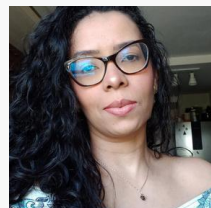
# Data Girls S.A

Guia - Análise de Rotatividade



## PRIMEIRO, QUEM SOU EU?

- Olá, sou Maria do Socorro, mas podem me chamar de **Socorro!**
- Sou a tia do **Murilo** e natural de **Teresina**, Piauí.
- Como boa **sagitariana** gosto de folia e de **grupos**: de leitura, da sopa fraterna, conversação em inglês...
- Vou do **patins** ao muay thai, do **festival** pop ao show de **forró!**



## QUAL O OBJETIVO DO TRABALHO?

Fornecer um **guia** com o objetivo de demonstrar os dados analisados com relação aos **indicadores de rotatividade** de funcionários e entregar um **dashboard** interativo que capacite a empresa **Data Girls S.A** a tomar decisões estratégicas de RH. Assim, esta apresentação deverá ser usada como **guia de uso**, pois contextualiza as análises dos dados que foram disponibilizados pela empresa.

## E A METODOLOGIA?

O trabalho é composto das seguintes etapas:

- Leitura e Exploração Inicial:
- Limpeza e Preparação dos Dados
- Análise Exploratória (EDA)
- Visualização Interativa / Dashboard

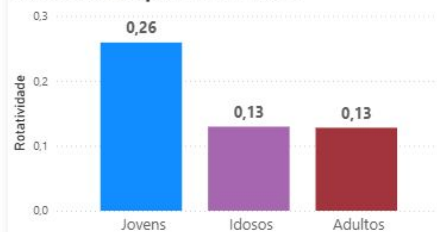
Para a concretização das ações foram utilizadas as seguintes ferramentas:

- Linguagem Python
- Google Colab
- Power BI
- Gemini (IA)

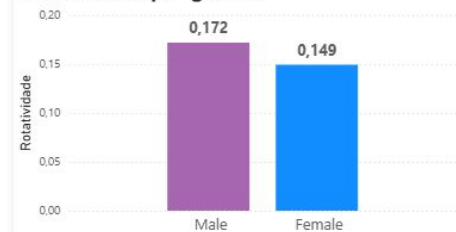
**ENTÃO,  
VAMOS AOS NÚMEROS!**

# 1. QUAL PERFIL TEM MAIOR RISCO DE ROTATIVIDADE?

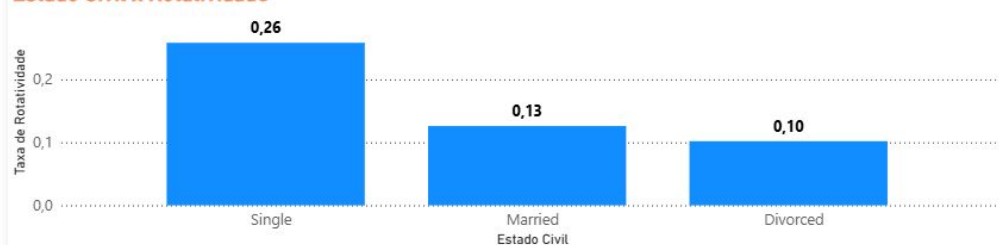
Rotatividade por Faixa Etária



Rotatividade por gênero



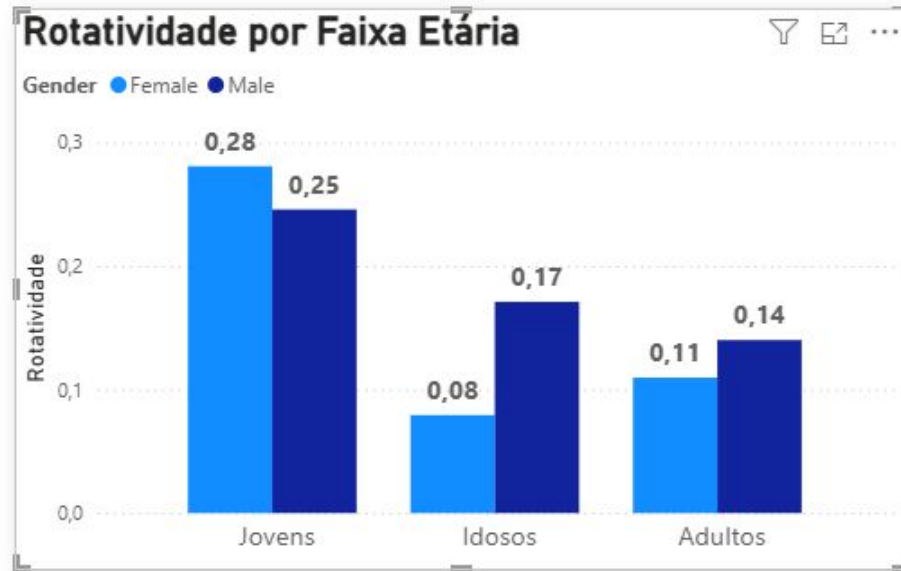
Estado Civil x Rotatividade



Olá! Aqui observamos que em **termos gerais**, o risco de rotatividade para o gênero **masculino** é visivelmente **maior**. E mais: o problema de retenção da empresa está fortemente concentrado na sua força de trabalho **solteiros** e mais **jovens**.



# 1. QUAL PERFIL TEM MAIOR RISCO DE ROTATIVIDADE?



Mas analisando mais detalhadamente, os homens predominam em um primeiro momento, mas se **descobriu** que ainda dentro da faixa etária que exige maior atenção, os **"Jovens"**, o público **feminino** tem maior presença. Então, vamos adiante com as próximas análises...

## OBJETIVOS 2. QUAIS FATORES (SALÁRIO, IDADE, OVERTIME ETC.) MAIS INFLUENCIAM NA DECISÃO DE SAIR?

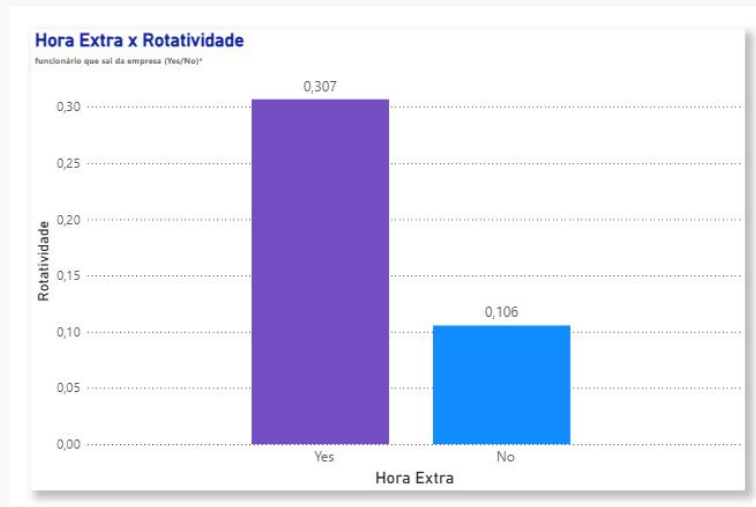
Já **nessas variáveis** analisadas, observa-se que para **quem saiu** da empresa, o salário é um fator de peso. A média da renda para quem sai é substancialmente menor. E veja: funcionários com menos anos de experiência total são mais propensos a sair. Isso corrobora o problema de retenção de talentos jovens.



E não acabou...



## 2. QUAIS FATORES (SALÁRIO, IDADE, OVERTIME ETC.) MAIS INFLUENCIAM NA DECISÃO DE SAIR?



A rotatividade na empresa está **diretamente** ligada à prática de horas extras.

A taxa de saída de funcionários que fazem horas extras é **três vezes maior** do que a daqueles que não fazem.

Este é o fator de maior impacto identificado em nossa análise, apontando para um problema em que a empresa pode ter uma cultura de **excesso de trabalho**, uma carga horária insustentável para alguns cargos, ou uma compensação inadequada para as horas extras.

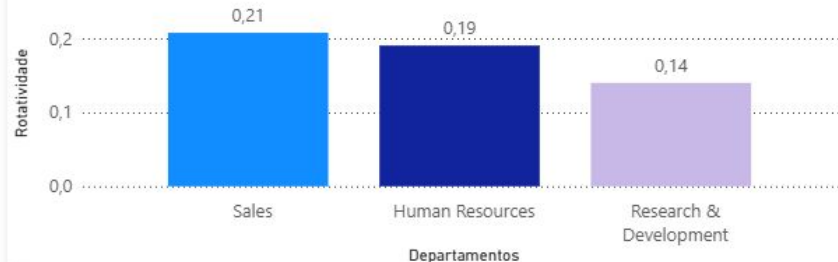


### 3. QUAL DEPARTAMENTO/CARGO MERECE ATENÇÃO IMEDIATA?

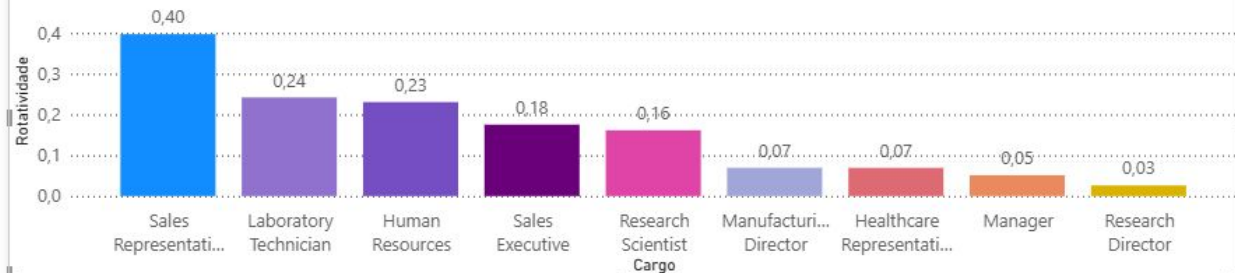


Mas olhando aqui para esses gráficos, me veio o questionamento...o departamento de Vendas, que tem a maior taxa de rotatividade, **é o mesmo que tem a maior concentração de funcionários jovens e que fazem horas extras..?**

Rotatividade por Departamento



Rotatividade por Cargo



### 3. QUAL DEPARTAMENTO/CARGO MERECE ATENÇÃO IMEDIATA?

Olha só:  
**Sim!**

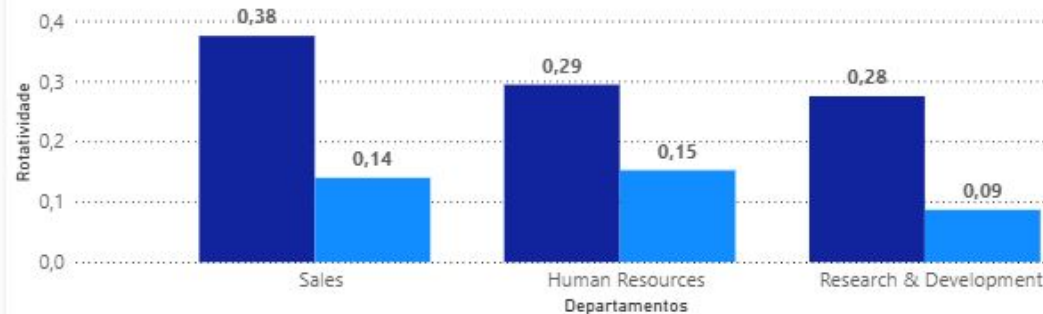
Rotatividade por Departamento

Faixa Etária ● Jovens ● Idosos ● Adultos



Rotatividade por Departamento

Hora Extra ● Yes ● No



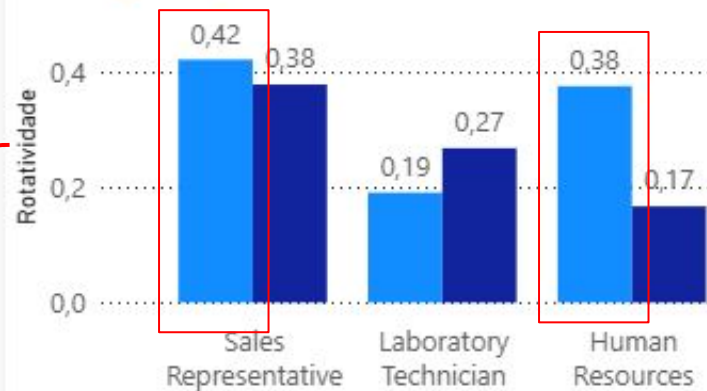
### 3. QUAL DEPARTAMENTO/CARGO MERECE ATENÇÃO IMEDIATA?



Ah, rapidinho...olha em  
que as mulheres se  
destacaram: elas merecem  
nossa atenção!

#### Rotatividade por Cargo

Gender ● Female ● Male



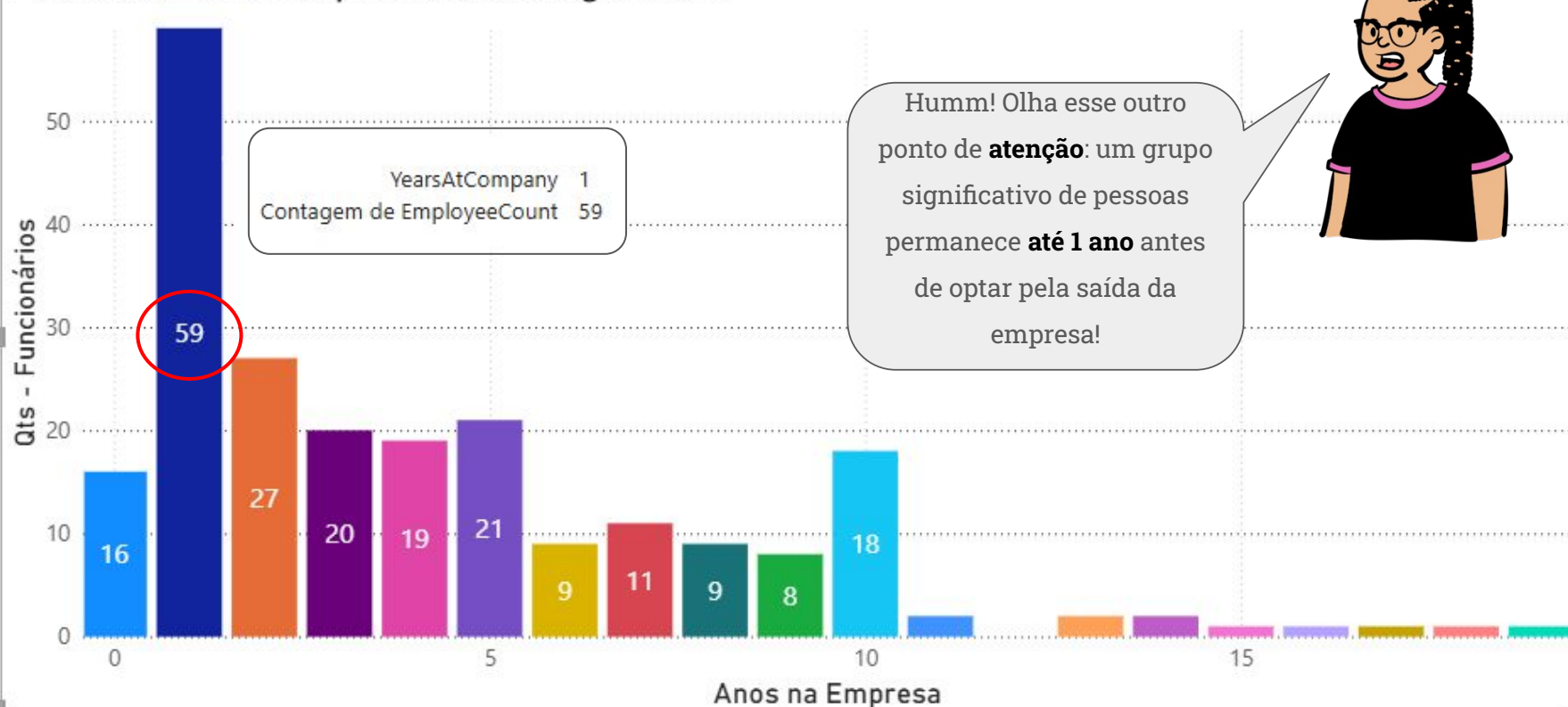
#### Rotatividade por Cargo

Gender ● Female ● Male



#### 1. 4. HÁ PADRÃO NA DURAÇÃO DO TEMPO DE CASA ANTES DA SAÍDA?

*Permanência na Empresa até desligamento*



## Olha os INSIGHTS e PRINCIPAIS OFENSORES

- **Fatores de Carga de Trabalho:** A prática de horas extras é o maior preditor de rotatividade, com uma taxa de saída três vezes maior para quem a pratica.
- **Problema de Início de Carreira:** A rotatividade é altíssima no primeiro ano de empresa e entre a faixa etária jovem e com menos anos de experiência.
- **Remuneração:** O salário mediano dos funcionários que saem é significativamente menor do que o dos que ficam, indicando um problema de competitividade salarial.
- **Departamentos/Cargos de Risco:** O departamento de Vendas e, especificamente, os cargos de Representante de Vendas e Técnico de Laboratório apresentam taxas de rotatividade alarmantes.
- **Diferença de Gênero:** A taxa de rotatividade para o gênero masculino é ligeiramente superior, mas a taxa feminina também é alta, indicando que o problema afeta a todos. Basta observar, como destacado anteriormente, que no cargo de **Representante de Vendas e Recursos Humanos**, a taxa de **saída** para as **mulheres é maior** do que para os homens! Porque isso acontece?





## E então, quais são as RECOMENDAÇÕES?

### Para todos e todas:

- **Política:** Implementar um teto de horas extras e monitorar ativamente os cargos de alto risco (Sales Representative, Laboratory Technician) para evitar esgotamento.

**Ação:** Lançar uma pesquisa de clima focada na carga de trabalho e na percepção de equilíbrio.

- **Política:** Focar os esforços de retenção nos primeiros 12 a 18 meses de contratação.

**Ação:** Implementar um programa de mentoria obrigatório para novos funcionários, pareando-os com colegas mais experientes para suporte e integração. Oferecer planos de desenvolvimento de carreira claros e personalizados para os cargos de alto risco, mostrando um caminho de crescimento.

### Específicas para o Público Feminino:

Apesar de a taxa de rotatividade masculina ser ligeiramente superior, o problema também é relevante para as mulheres. Para a gestão, o foco deve ser na retenção de **todo** o talento. Logo, sugestões específicas podem incluir:

- **Política:** Criar uma "Força-Tarefa de Retenção Feminina" para entender as causas específicas de saída.

**Ação:** Realizar entrevistas de saída focadas para entender as razões da rotatividade feminina e instituir programas de mentoria exclusivos para mulheres, auxiliando-as no desenvolvimento de carreira e na superação de desafios específicos.

**Ação:** Revisar as políticas de horários flexíveis e trabalho **híbrido** para melhor atender às necessidades das funcionárias, o que também beneficiará a todos.



# Pessoal, **OBRIGADA PELA ATENÇÃO!**

Contatos:

[mariadosocorro.m@gmail.com](mailto:mariadosocorro.m@gmail.com)

<https://github.com/socorromouras>

<https://www.linkedin.com/in/mariadosocorroms>