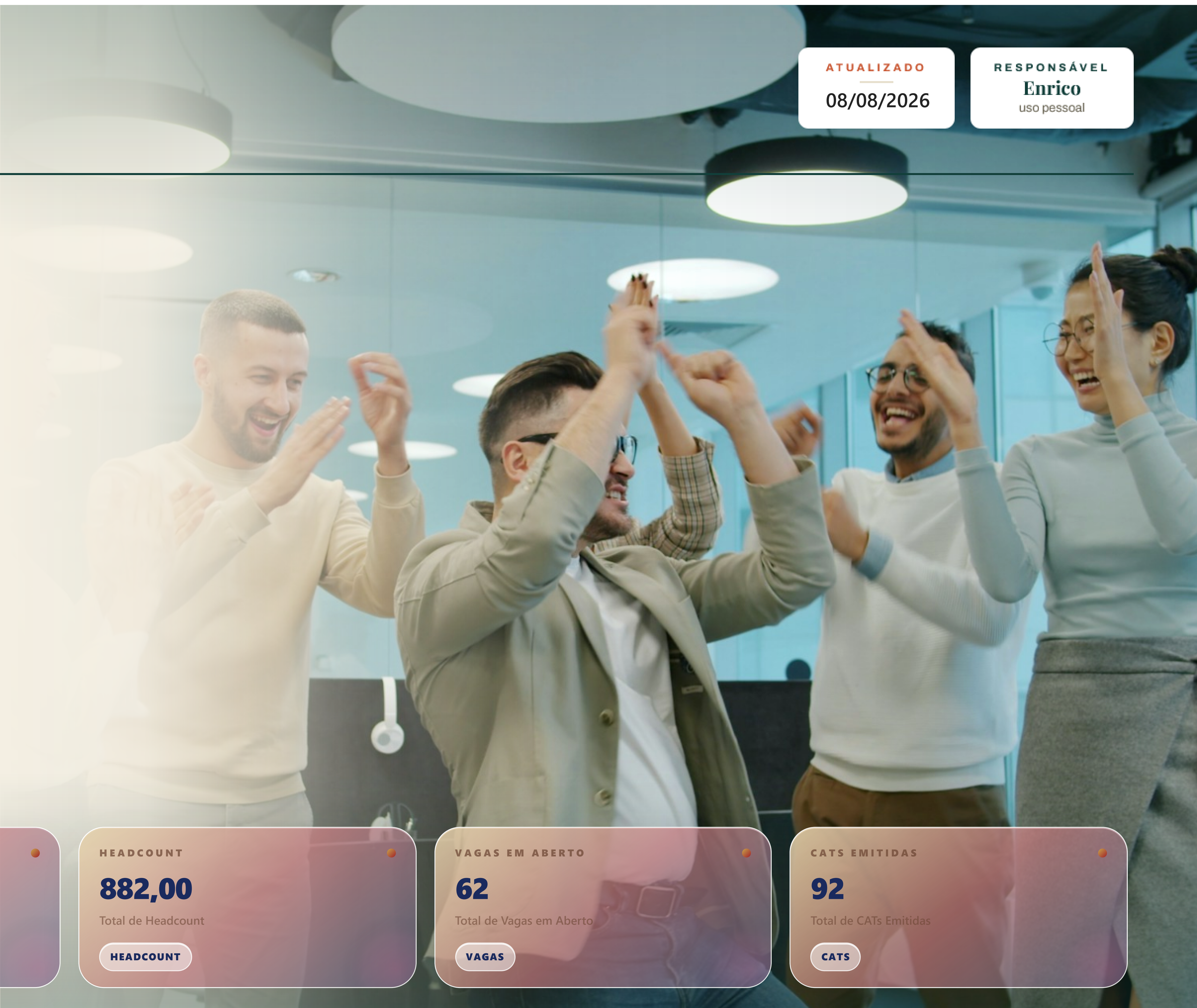




Recursos Humanos

gente que move · cultura que fica

Um painel pessoal de pessoas & cultura —
headcount, clima, retenção e desenvolvimento
reunidos numa leitura calma e curada.



ADMISSÕES

584

Total de Admissões

ADISSÃO

DESLIGAMENTOS

476

Total de Desligamentos

DESLIGAMENTO

HEADCOUNT

882,00

Total de Headcount

HEADCOUNT

VAGAS EM ABERTO

62

Total de Vagas em Aberto

VAGAS

CATS EMITIDAS

92

Total de CATs Emitidas

CATS



I

Capa

•

V

Recrutamento & Capacitação

•

II

Sumário

•

VI

Desempenho & Engajamento

•

III

Visão Geral do Quadro

•

VII

Diversidade, Segurança & Carreira

•

IV

Custos & Remuneração

•

Visão Geral do Quadro

Vértice Indústria e Comércio · ago/2023 a jul/2026 · 36 meses · fonte: Fato_Headcount_Mensal (snapshot mensal)

QUADRO ATIVO (FIM DO PERÍODO)

882

TURNOVER ANUALIZADO

19,1%

ADMISSÕES NO PERÍODO

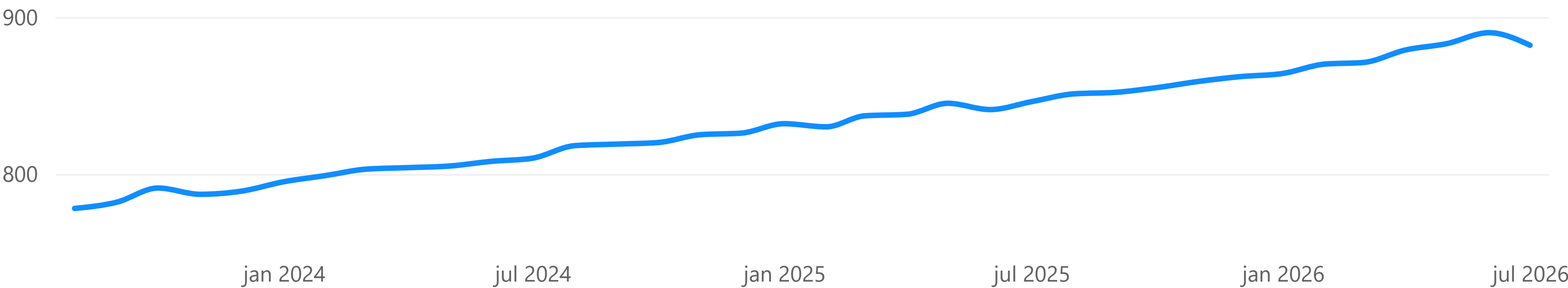
584

DESLIGAMENTOS NO PERÍODO

476

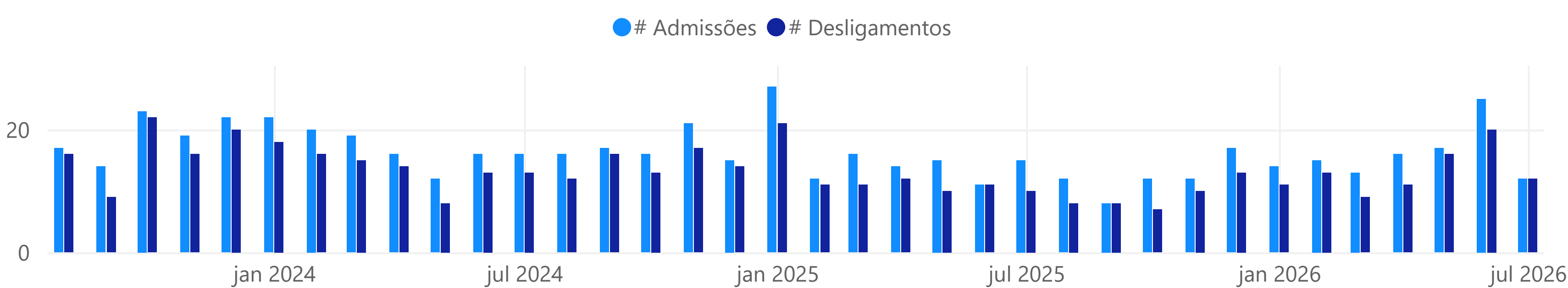
O quadro está crescendo

Headcount ativo no fim de cada mês · uma série, sem legenda



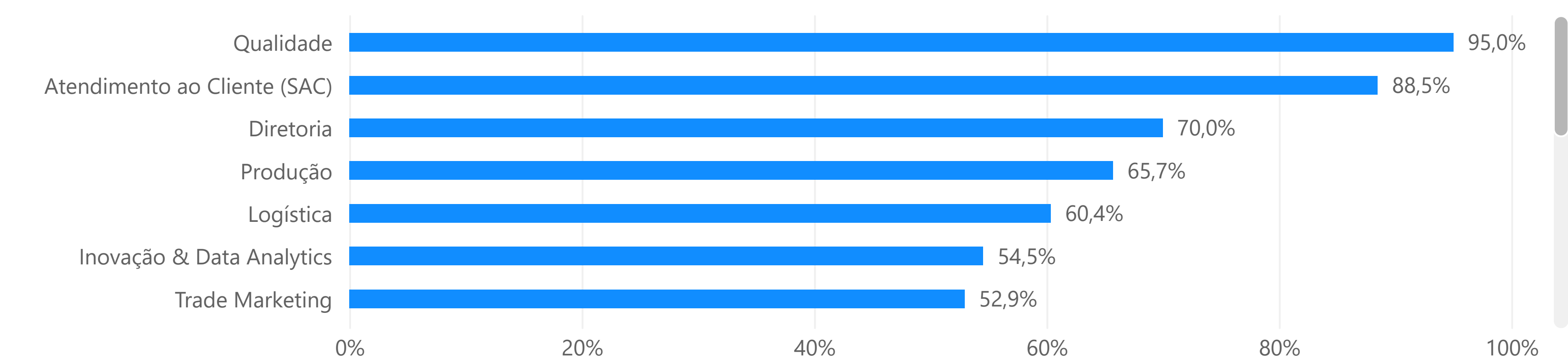
Entradas contra saídas, mês a mês

Admissões (teal) e desligamentos (laranja) · mesma escala, um eixo



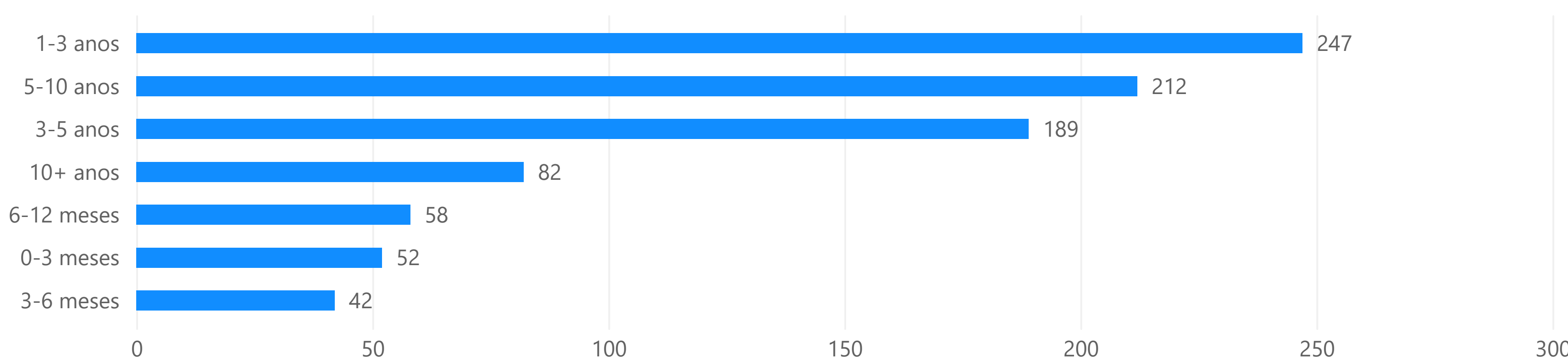
Onde a rotatividade se concentra

Turnover de desligamento por departamento · ordenado, barra horizontal (nomes longos)



A curva de sobrevivência do quadro

Headcount por faixa de tempo de casa · quem sai tem 29,3 meses contra 53,4 de quem fica



Como ler o card de turnover mostra a taxa ANUALIZADA (19,1%), comparável a benchmark. As barras por departamento usam a taxa do período filtrado — em 36 meses ela acumula e chega a 57%, o que não é uma taxa anual. Sempre confira o período antes de comparar com mercado.

Custos & Remuneração

Folha, encargos, horas extras e absenteísmo · valores em R\$ correntes · fonte: Fato_Headcount_Mensal e Fato_Absenteísmo

CUSTO TOTAL DE PESSOAL

R\$ 300 Mi

CUSTO MÉDIO MENSAL / COLABORADOR

R\$ 10 Mil

HORAS EXTRAS SOBRE FOLHA

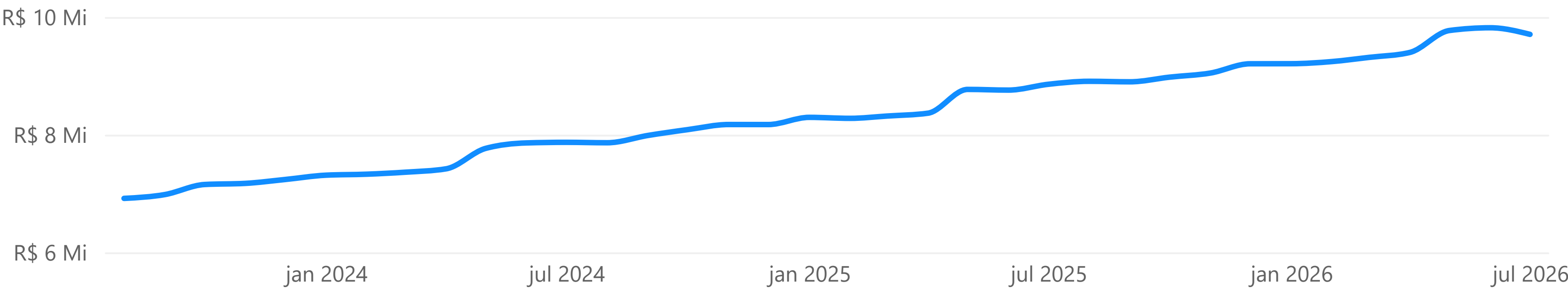
4,5%

TAXA DE ABSENTEÍSMO

2,33%

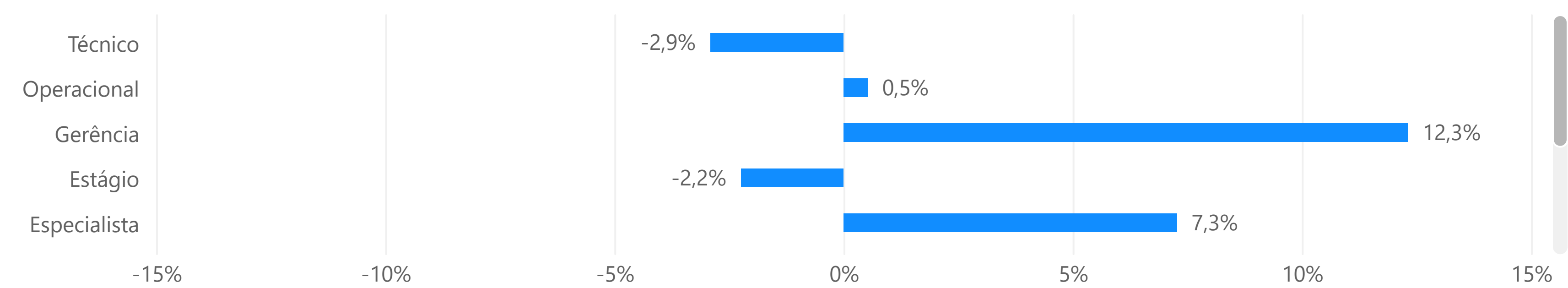
A folha acompanha o crescimento do quadro

Custo total de pessoal por mês · uma série



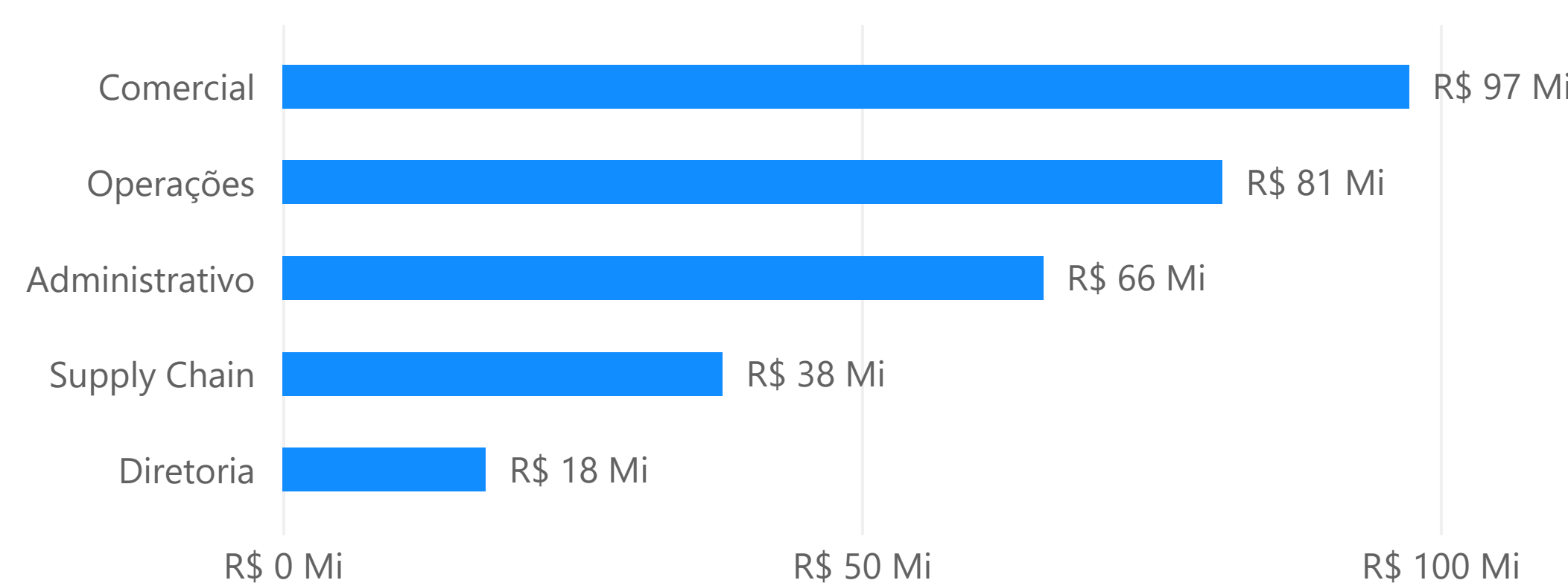
Pay gap DENTRO de cada nível — a leitura ajustada

Positivo = mulheres ganham menos · compare com o gap geral de -13,5%, que é não ajustado



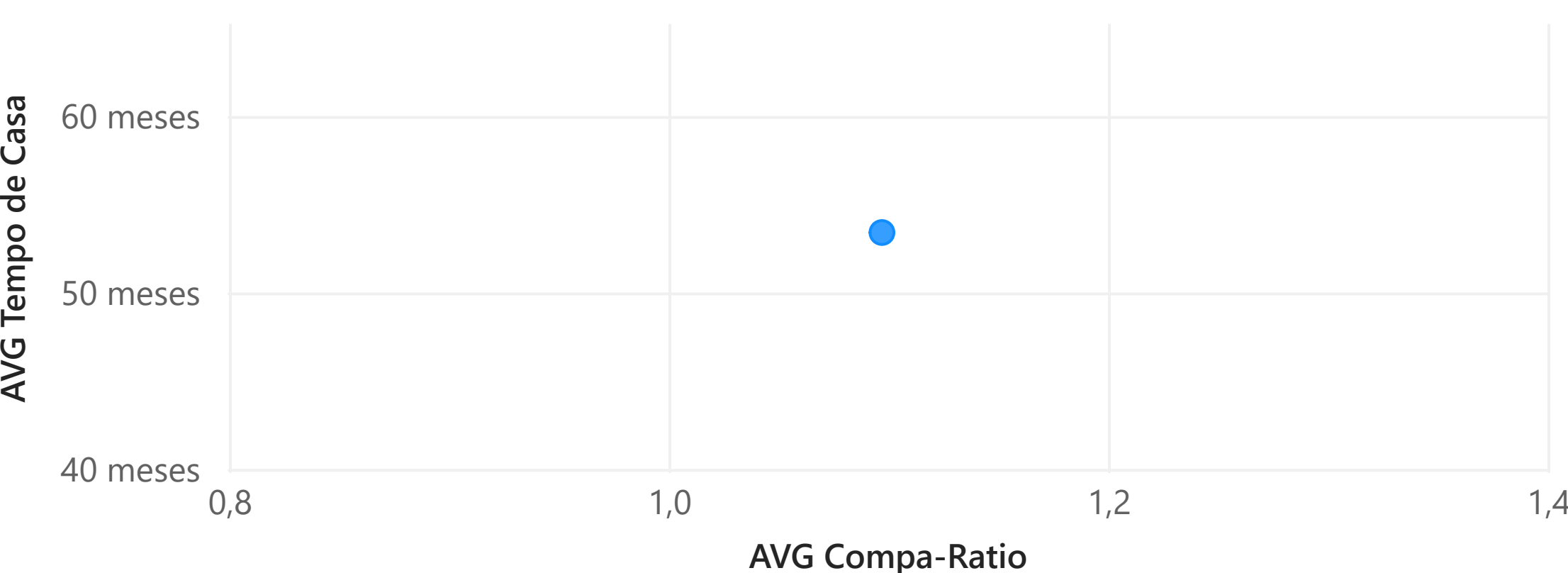
Onde está o dinheiro

Custo de pessoal por diretoria · ordenado



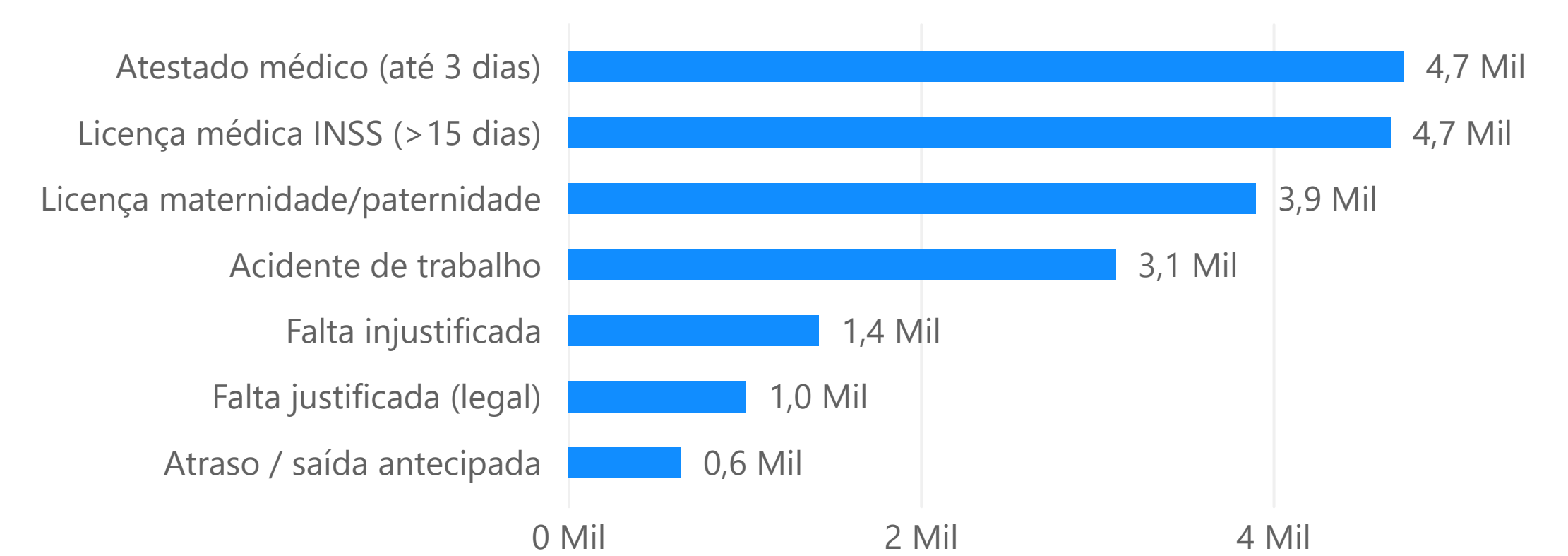
Salário abaixo da faixa × tempo de casa

Cada ponto é um cargo · quadrante inferior esquerdo = risco de perda por remuneração



Por que as pessoas faltam

Dias perdidos por tipo de ausência · ordenado, barra (rótulos longos)



Como ler o pay gap geral de -13,5% (mulheres ganhando MAIS) é efeito de composição, não de política salarial: elas são 45,8% da liderança contra 39,5% do quadro. O gráfico por nível é a leitura que isola remuneração de ocupação. Os encargos de 35,2% cobrem só INSS e FGTS — benefícios e provisões vêm separados nesta base.

Recrutamento & Capacitação

Aquisição e desenvolvimento de talento · 677 vagas e 3.742 matrículas no período · fonte: Fato_Recrutamento e Fato_Treinamento

TIME TO FILL

69 dias

CUSTO POR CONTRATAÇÃO (CPH)

R\$ 1.848

ACEITAÇÃO DE OFERTA

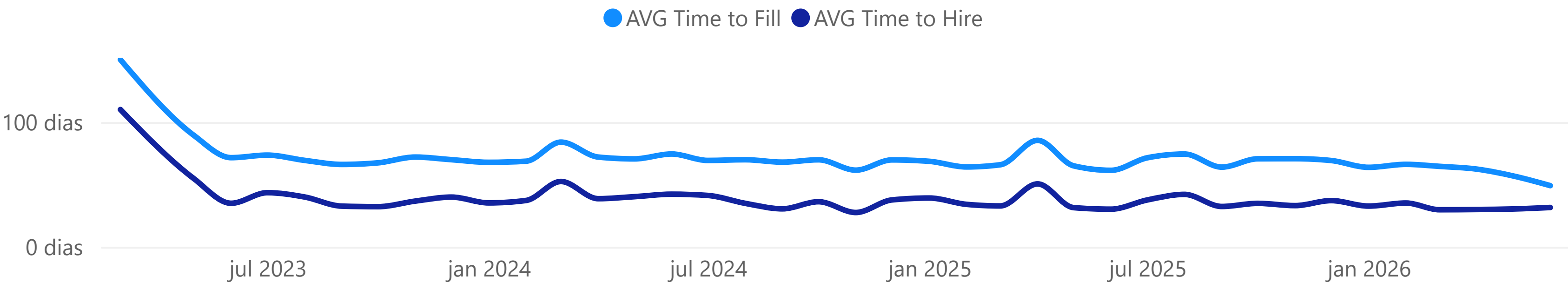
89,6%

COMPLIANCE DE OBRIGATÓRIOS

85,8%

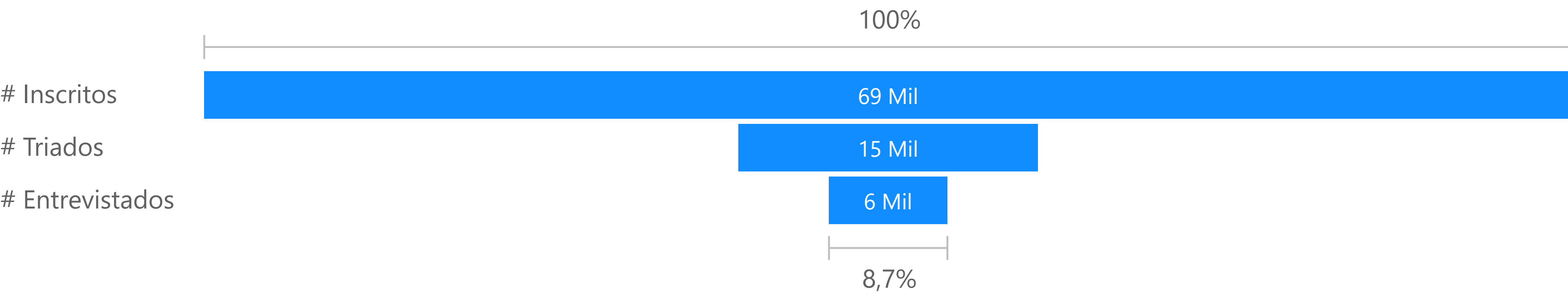
Metade do ciclo não é recrutamento

Time to Fill (teal) contra Time to Hire (laranja) · a distância de 32,6 dias é aprovação interna e aviso prévio



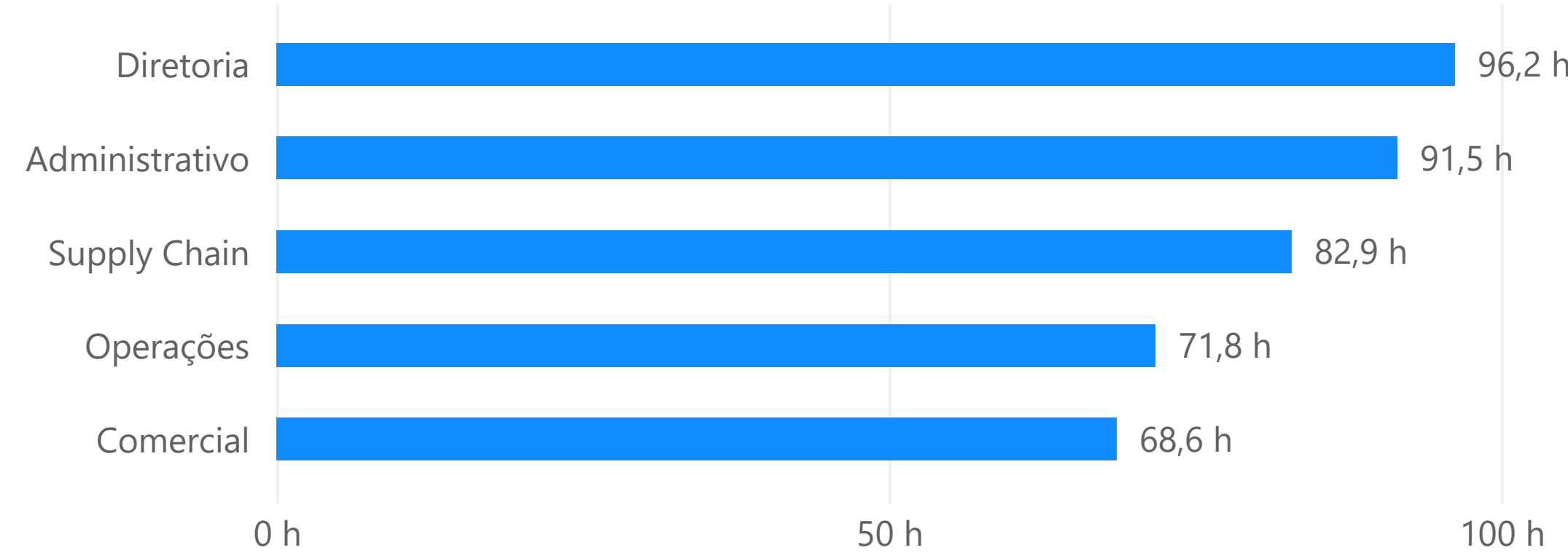
O funil de seleção, etapa por etapa

Conversão ponta a ponta de 0,85% · 1 contratação a cada 118 inscritos



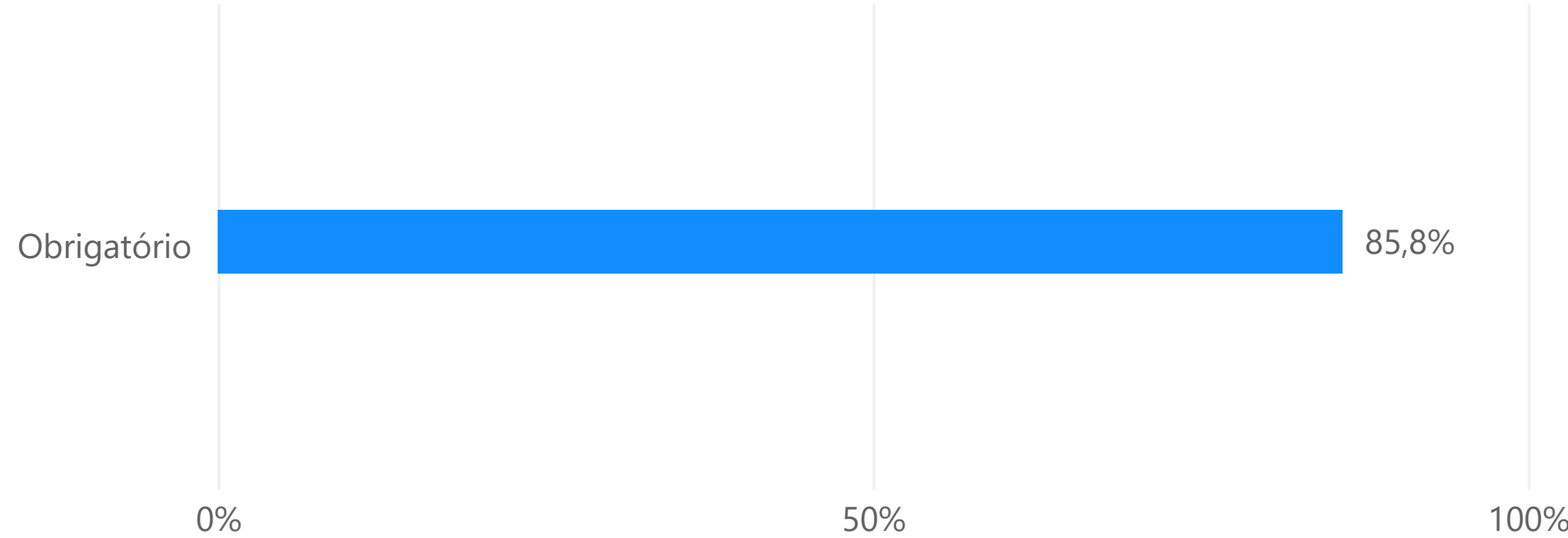
Quem recebe capacitação

Horas de treinamento per capita por diretoria · ordenado



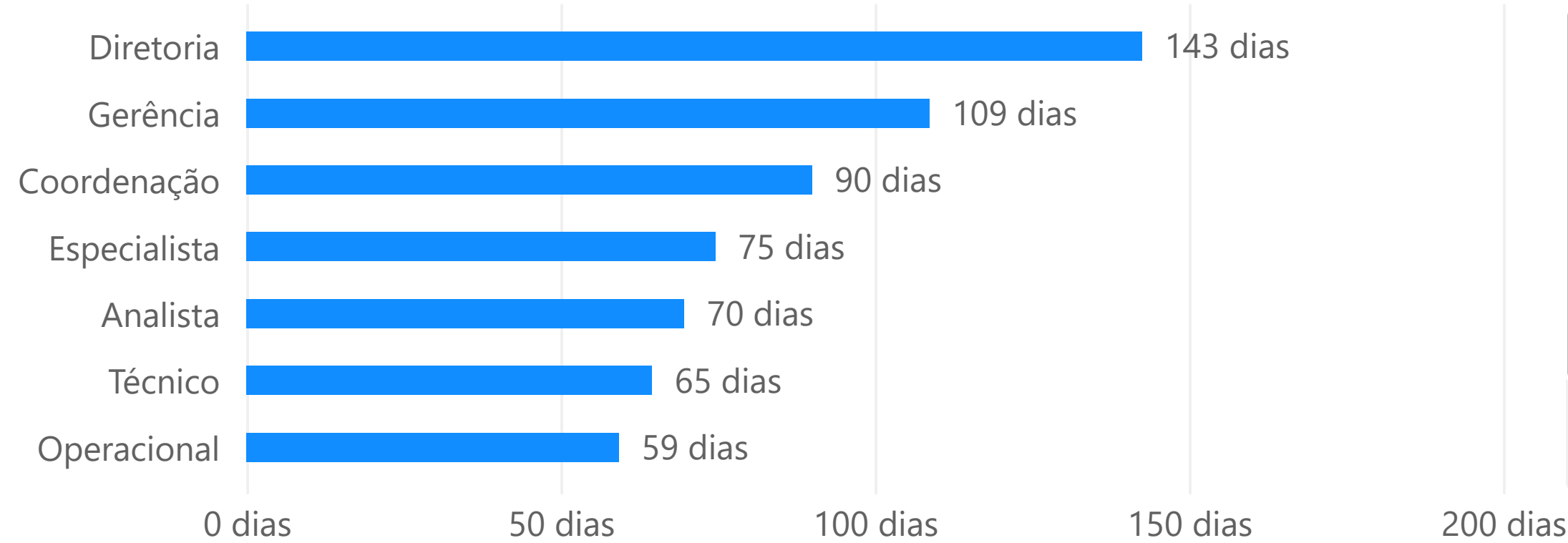
Onde o compliance falha

Conclusão de obrigatórios por categoria de curso · ordenado do pior



Quais vagas demoram mais

Time to Fill por nível do cargo · ordenado



Como ler compliance de 85,8% significa 14,2% de exposição em fiscalização trabalhista — este é o KPI de risco da página, não de eficiência. A taxa de conclusão cai naturalmente nos meses recentes porque parte dos cursos ainda está em andamento; leia a série com defasagem. O CPH de R\$ 1.848 inclui o custo de vagas canceladas, de propósito.

Desempenho & Engajamento

6 ciclos semestrais de avaliação e pesquisa · 71,1% de cobertura e 70,9% de adesão · fonte: Fato_Desempenho e Fato_Engajamento

NOTA MÉDIA DE PERFORMANCE (1–5)

2,93

ALTO DESEMPENHO (QUADRANTES 8 E 9)

9,3%

eNPS (–100 A +100)

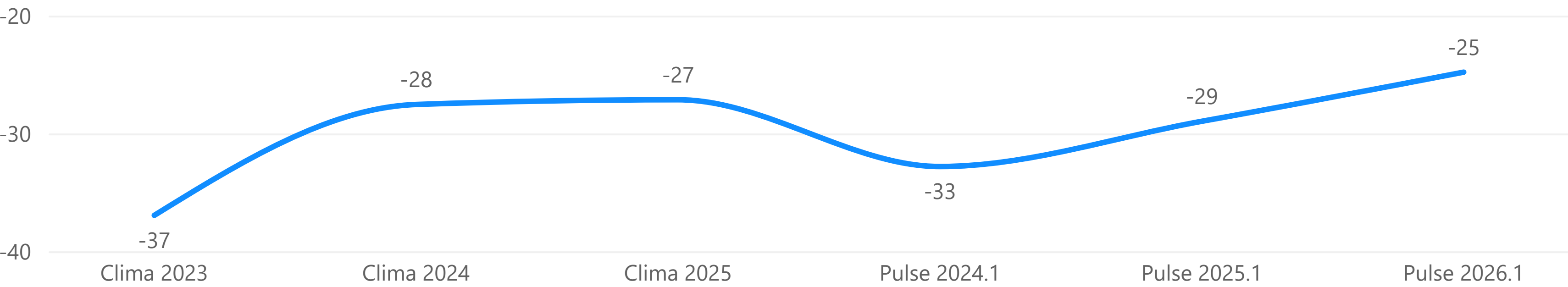
-30

RISCO DE SAÍDA DECLARADO

25,8%

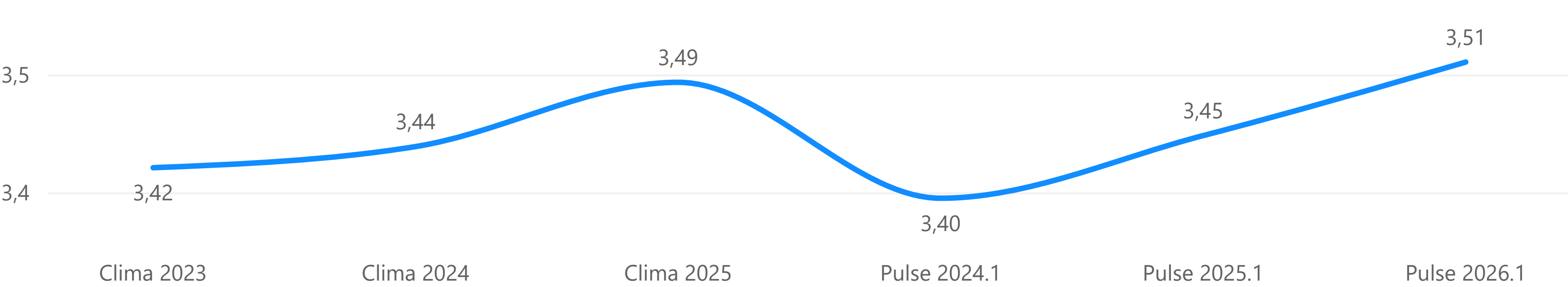
O eNPS está negativo e é o alerta central

Detratores superam promotores · zero já seria aceitável, 30 seria bom



Satisfação com a liderança, ciclo a ciclo

Driver nº 1 de turnover voluntário segundo a própria fonte · escala 1 a 5



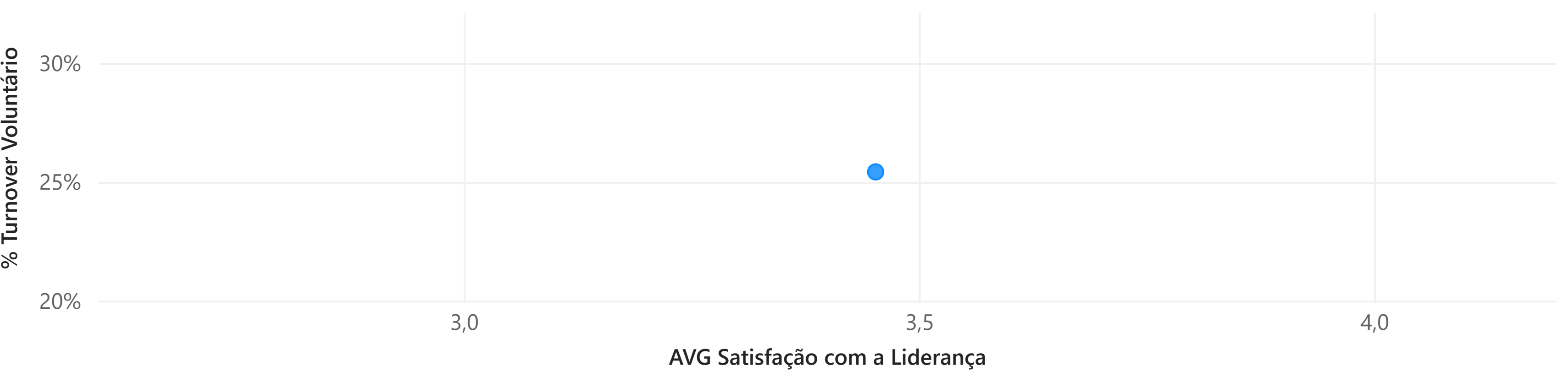
Matriz 9-Box: performance × potencial

Contagem de avaliações concluídas · potencial nas linhas, performance nas colunas

Nota_Potencial	1,00	1,03	1,04	1,05	1,06	1,07	1,08	1,09	1,10	1,11	1,12	1,13	1,14	1,15	1,16	1,17	1,18	1,21	1,22	1,23	
1,00		3		2			1					1				1					
1,01																					
1,03																					
1,04																					
1,05																					
Total		40	1	4	3	2	4	4	3	1	1	4	1	3	2	1	3	1	1	3	5

A liderança está custando gente?

Cada ponto é um departamento · esperado: quanto menor a satisfação, maior o turnover voluntário



Como ler o turnover de alto desempenho (9,46%) parece muito melhor que o da população (35,2%), mas NÃO conclua que a empresa retém talento. Para receber nota 8 ou 9 a pessoa precisa ter sobrevivido a um ciclo semestral inteiro — quem saiu nos primeiros meses nunca entrou na base de avaliados. É viés de sobrevivência. Some-se a isso que 29% do ciclo de avaliação não fecha, o que enfraquece todos os números desta página.



Diversidade, Segurança & Carreira

Representatividade, SESMT e mobilidade interna · 112 ocorrências de segurança no período · fonte: Dim_Colaborador, Fato_Seguranca e Fato_Movimentacao

MULHERES NO QUADRO

39,5%

PCD · COTA LEGAL 4%

3,9%

TAXA DE FREQUÊNCIA (POR MILHÃO HHT)

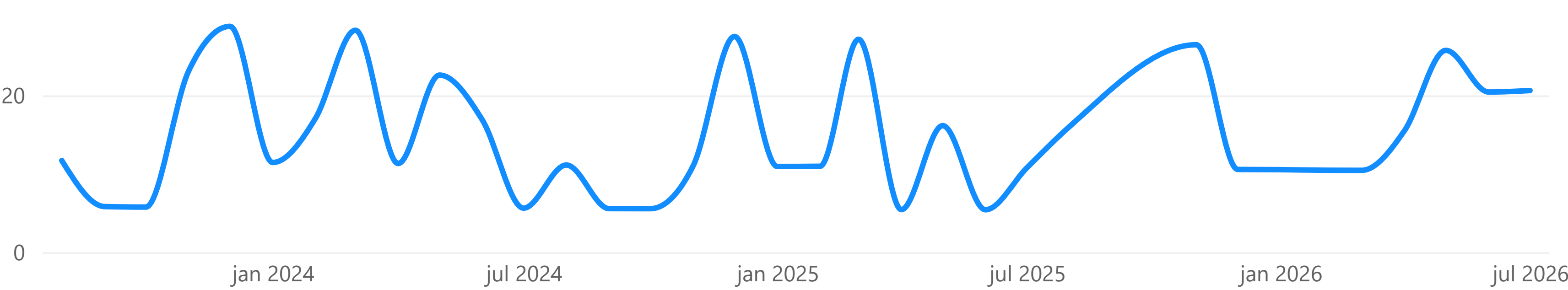
14,0

PROMOÇÃO INTERNA

18,2%

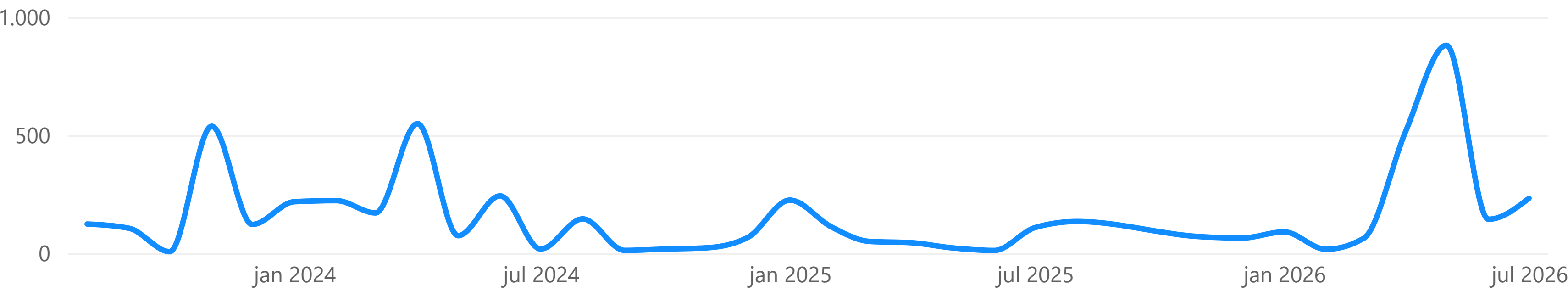
Frequência de acidentes: quantos acontecem

TF da NBR 14280 · acidentes com afastamento por milhão de HHT · escala própria



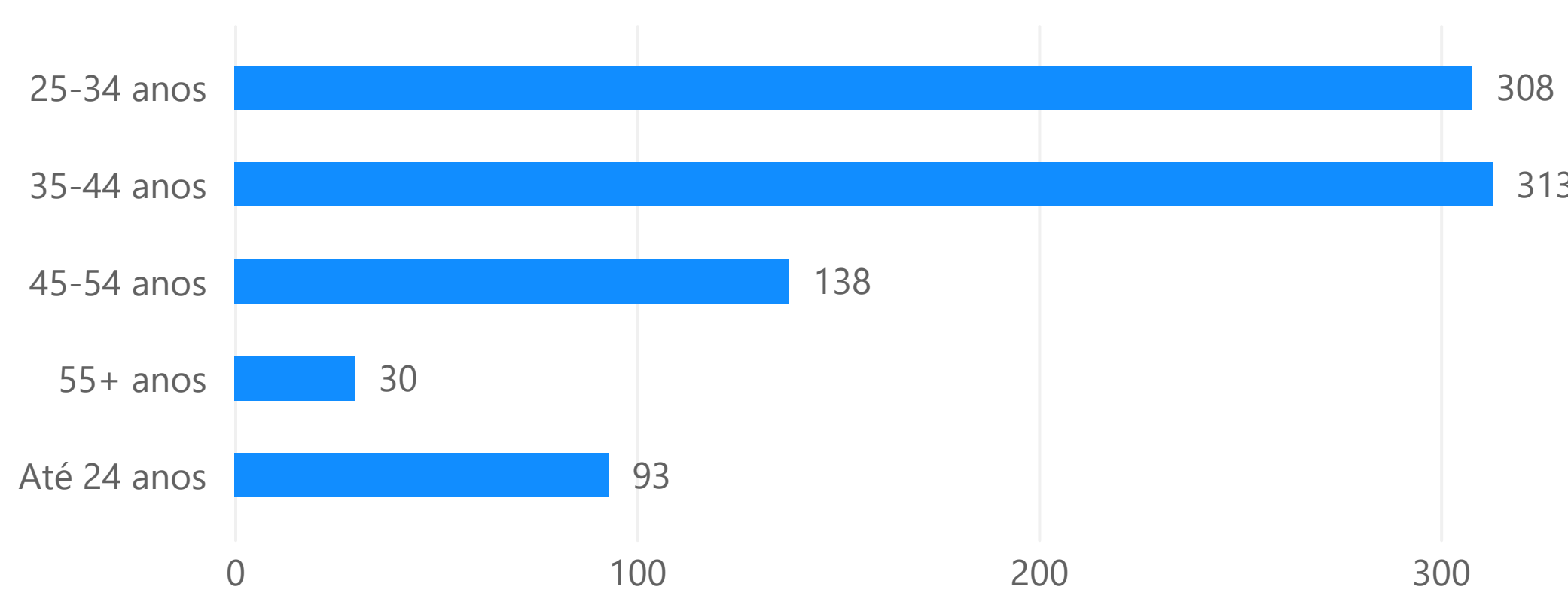
Gravidade: quão sérios eles são

TG da NBR 14280 · em gráfico separado de propósito — TF e TG têm escalas diferentes (14 contra 151)



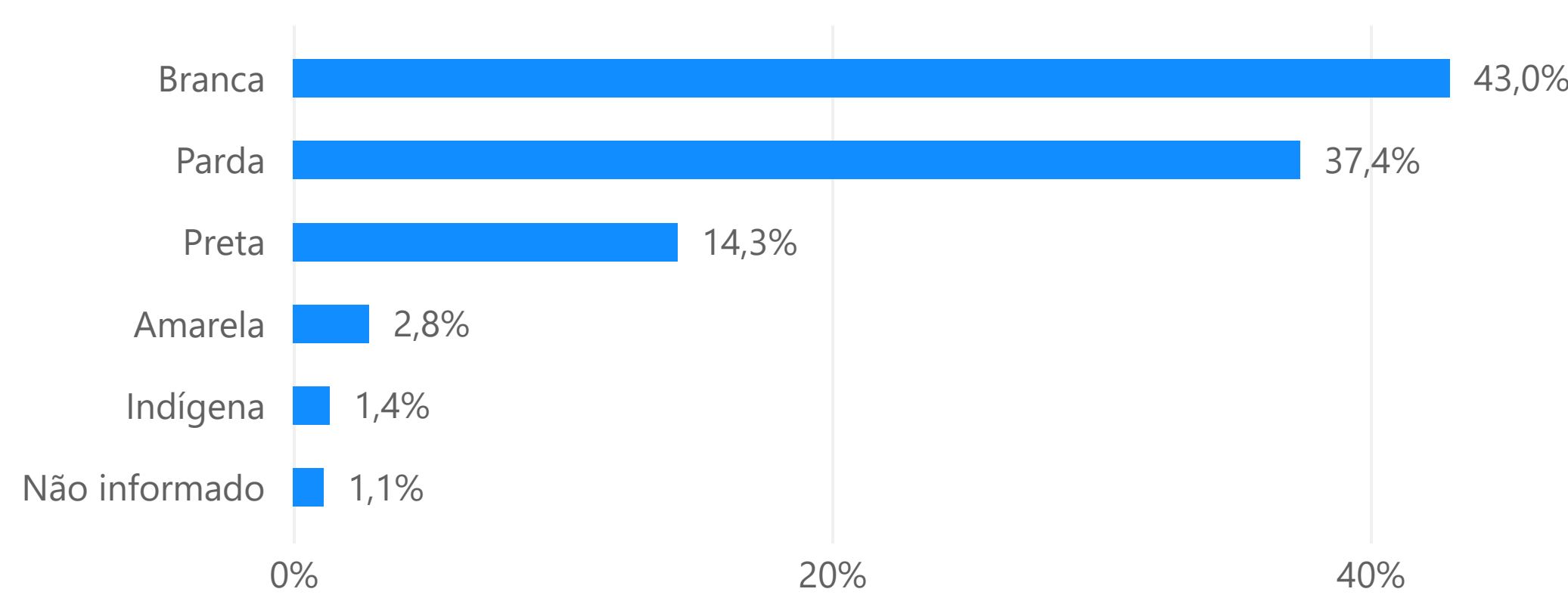
Pirâmide etária do quadro ativo

Contagem por faixa de idade · ordem natural da faixa, não por volume



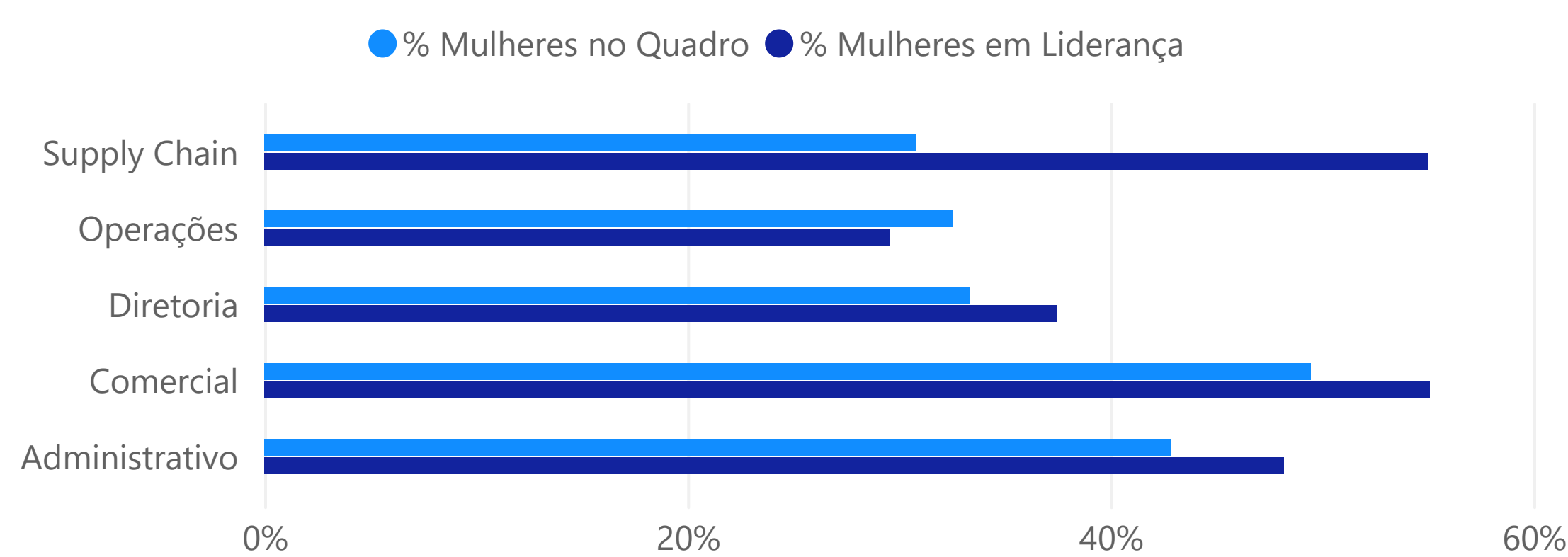
Representatividade étnico-racial

Share do quadro ativo · a categoria Não informado fica visível de propósito



Quadro contra liderança, por diretoria

Se a barra de liderança for menor que a do quadro, há gargalo de promoção naquela área



Como ler duas exposições legais nesta página: aprendizes em 0,83% contra o mínimo de 5% do art. 429 da CLT — um sexto do exigido — e PCD em 3,85% contra os 4% da Lei 8.213/91 para quadro entre 501 e 1.000. Além disso, 92 CATs para 112 ocorrências sugerem 20 casos sem comunicação emitida. O tempo médio até a primeira promoção é de 57,9 meses, quase cinco anos.