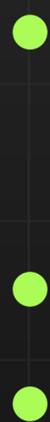


mindsight



Mindsight HR Report 2024: O Panorama do RH Brasileiro



Sumário

Introdução	Página 03
Como ler esse relatório	Página 05
Metodologia	Página 08
Tipo de remuneração ofertada pelas empresas	Página 13
Perfil de empresas que mais oferecem ações para colaboradores	Página 15
Porcentagem de budget para aumento salarial	Página 18
Média de subordinados por gestor (Span of control)	Página 21
Principal desafio do RH brasileiro	Página 26
Tamanho das equipes de RH brasileiras	Página 34
HR employee ratio	Página 37
Faturamento anual por número de colaboradores	Página 40
Turnover total anual	Página 44
Turnover voluntário total anual	Página 49
E-NPS total anual	Página 54
Sobre a Mindsight	Página 57



Introdução

Como você avalia seus principais indicadores atualmente?

Com base em quais parâmetros você entende que as métricas da sua empresa estão saudáveis e coerentes com o mercado?

Quando se trata de dados no RH, a gente sabe que esse assunto assusta muita gente. Mas a verdade é que, ao enfrentarmos o desafio de lidar com dados no RH, estamos na verdade abrindo espaço para uma gestão mais eficaz e estratégica de talentos.

Nós, profissionais de Recursos Humanos, temos o dever de gerenciar pessoas, e essa missão inevitavelmente gera algum impacto – positivo ou negativo – na vida das pessoas. Nossas decisões exigem muita responsabilidade, e acredite: você pode tomar decisões melhores ao se basear em evidências e dados.



A Mindsight tem o compromisso de ajudar na evolução do RH brasileiro, para que os profissionais sejam cada vez mais reconhecidos como agentes ativos, estratégicos e orientados por dados nas empresas em que atuam.

E foi com esse propósito que desenvolvemos o **Mindsight HR Report 2024**, um relatório do panorama do RH brasileiro.

Acreditamos que os dados disponibilizados nessa pesquisa serão de grande valor para suas análises e tomadas de decisão futuras.

Aproveite!





Como ler esse relatório?

Quando falamos de dados estatísticos como média, quartis e mediana, estamos nos referindo a maneiras de resumir e entender um conjunto de informações. Aqui está uma explicação de cada um:

→ **Média:** A média é provavelmente o conceito estatístico mais familiar. É simplesmente a soma de todos os valores em um conjunto de dados, dividida pelo número total de valores. Por exemplo, se você tem uma lista de salários de funcionários e quiser saber a média salarial, você adiciona todos os salários e divide pelo número de funcionários. A média é sensível a valores extremos, então se houver um salário muito alto ou muito baixo, por exemplo, **isso pode distorcer a média.**

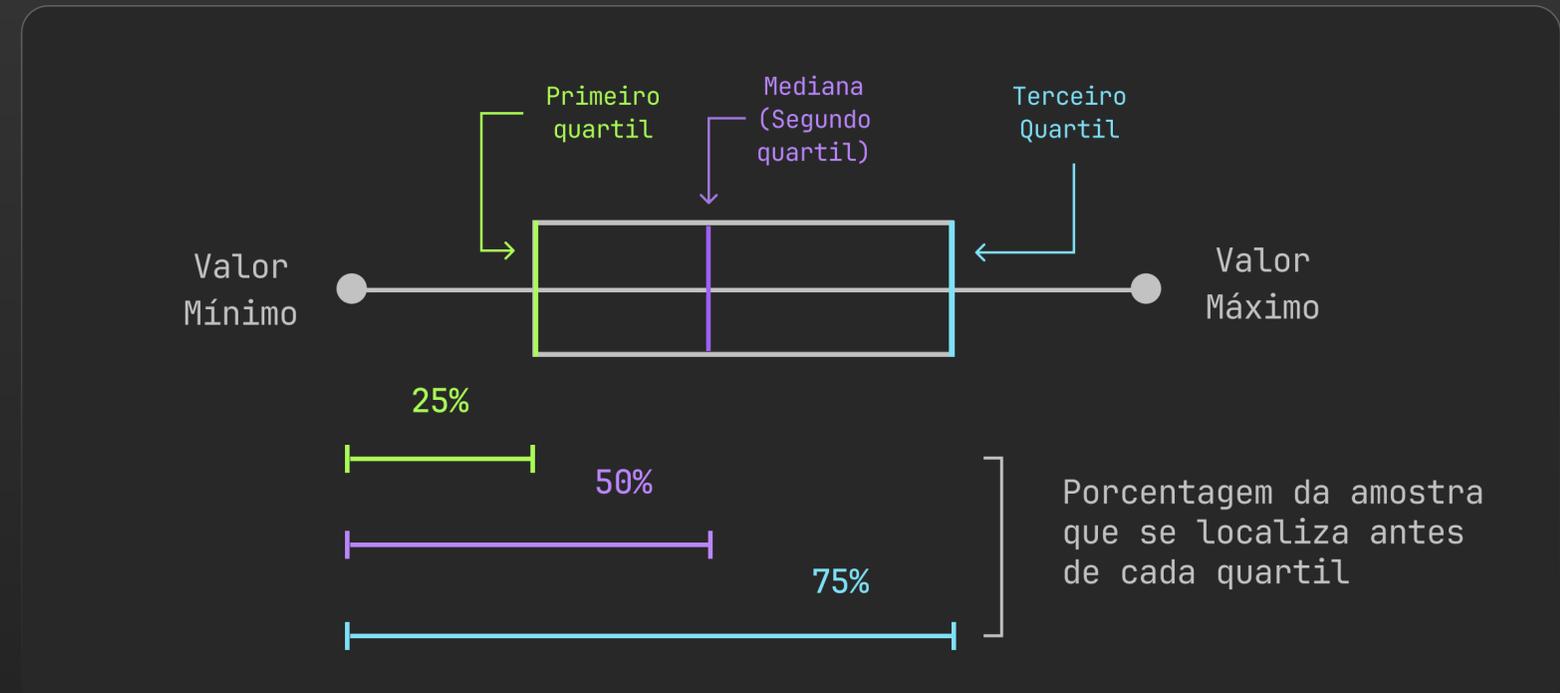
→ **Média corrigida:** Em alguns dados, o resumo menciona que a média foi calculada usando 1,5 vezes o desvio padrão. Essa média é calculada usando como intervalo de dados aqueles que estiverem dentro do intervalo da média + ou - 1,5 vezes o desvio padrão, que é uma medida estatística que indica o quanto os valores de um conjunto de dados se afastam da média. Em outras palavras, estamos estabelecendo um intervalo em torno da média onde temos a maioria dos dados concentrados, evitando que dados muito extremos, também conhecidos como outliers, "puxem" a média geral para um número maior ou menor.

→ **Quartis:** Os quartis dividem um conjunto de dados, previamente ordenados, em quatro partes iguais. O quartil 25% (ou primeiro quartil) representa o valor que divide os primeiros 25% dos valores.

Eles poderão estar representados nos gráficos como "25%", "Q25%" ou "Under 25%"; O quartil 75% (ou terceiro quartil) é o valor abaixo do qual 75% dos dados estão localizados. Ele poderá estar representado nos gráficos como "75%", "Q75%" ou "Top25%";

Por fim, o segundo quartil, quartil 50%, que é a mediana, divide os dados ao meio, com 50% dos dados abaixo e 50% acima dela. Ela estará representada nos gráficos como "50%", "Q50%" ou "Mediana". Os quartis são úteis para entender a dispersão dos dados e identificar possíveis padrões.

→ **Amostra:** representa a quantidade de dados ou respondentes que estão compondo um determinado grupo de dados. Ela poderá estar marcada nos gráficos como "Amostra", "Qtde" ou "Quantidade".



Porte	Amostra	Média	Under 25% (Q25%)	Median (Q50%)
PQ	238	8.74%	0.02%	2.00%

Agora, como podemos usar esses dados para nos comparar e tomar decisões?

Vamos imaginar que você esteja analisando os salários dos funcionários. Você pode olhar a média salarial das empresas, no seu segmento ou no seu porte, para ter uma ideia geral dos padrões salariais desse grupo. Em seguida, **você pode usar os quartis para entender melhor como os salários estão distribuídos nesses grupos.**

Se um grupo tem uma média salarial alta, mas um terceiro quartil baixo, isso pode indicar que **algumas empresas estão pagando salários muito altos**, enquanto **a maioria está pagando salários mais baixos**. Por outro lado, se os quartis estiverem mais próximos, isso sugere uma distribuição mais equitativa dos salários, ou seja, que as empresas estão pagando um salário parecido.

Veja um exemplo na prática:

Levando em consideração o seguinte conjunto de salário:

- R\$ 30.000,00
 - R\$ 32.000,00
 - R\$ 35.000,00
 - R\$ 36.000,00
 - R\$ 1.000.000,00
-
- Média: R\$ 226.600,00
 - Mediana: R\$35.000,00

Aqui, a média é distorcida pelo salário extremamente alto de R\$1.000.000,00, enquanto a mediana fornece uma representação mais fiel do salário típico no grupo.

Em resumo, a média vai te dar uma ideia geral, enquanto os quartis vão ajudar a entender melhor como os dados estão distribuídos. Ao considerar essas medidas juntas, você poderá fazer comparações mais informadas e ter conclusões mais embasadas.



Metodologia

A pesquisa realizada para o relatório Mindsight HR Report 2024 foi **opcional e voluntária**, sendo apresentada a um grupo de participantes inscritos no Open_Mind, evento gratuito e online da Mindsight para profissionais do RH.

As perguntas não foram obrigatórias, o que permitiu que os respondentes pulassem questões caso não soubessem respondê-las. Sendo assim, o número de respostas pode variar entre as perguntas, no entanto, essa metodologia permitiu maior confiabilidade dos dados.



+ de 2.000

Participantes responderam à pesquisa



+ de 1.500

Empresas envolvidas



9

Segmentos investigados como Varejo, Financeiro, Tecnologia, Indústria, entre outros.

Sobre as perguntas e tipos de resposta utilizadas na pesquisa:

- Qual o segmento da sua empresa? *[escolha única]*
- Qual é o tipo da sua empresa? *[escolha única]*
- Quantos funcionários tem no RH da sua empresa? *[numérico]*
- Qual é o percentual de budget para aumento salarial na sua empresa? *[texto curto]*
- Na média, quantos liderados um líder na sua empresa tem em seu time? *[numérico]*
- Qual é o percentual de turnover anual total da sua empresa? *[texto curto]*
- Qual é o percentual de turnover anual voluntário da sua empresa? *[texto curto]*
- Qual é o último eNPS da sua empresa? *[texto curto]*
- Qual o maior problema do seu RH atualmente? *[escolha única]*
- Qual é o faturamento anual aproximado da empresa que você trabalha? *[texto com máscara de dinheiro, apenas números]*
- Quais tipos de remuneração sua empresa oferta aos funcionários no geral? *[múltipla escolha]*



Para algumas informações, quando devidamente referenciadas, foi calculada a média geral dos dados e também uma segunda média, ajustada para excluir outliers, considerando 1,5 vezes o desvio padrão para mais e para menos.

Foram coletados e analisados os seguintes valores estatísticos: quantidade de dados, média, desvio padrão, valor mínimo, valor máximo, mediana e os quartis de 25% e 75%.

Porte:

- **Pequeno (PQ)** - empresas que preencheram ter até 100 colaboradores
- **Médio (MD)** - empresas que descreveram ter entre 101 a 1.000 colaboradores
- **Grande (GD)** - empresas que descreveram ter entre 1.001 a 10.000 colaboradores
- **Muito Grande (MGD)** - empresas que descreveram ter acima de 10.001 colaboradores

Segmento:

As opções eram:

- Agricultura,
- Financeiro,
- Indústria,
- Infraestrutura/Construção,
- Saúde/Bem-estar,
- Serviços,
- Tecnologia,
- Varejo e Outros.

Hipóteses:

Foram feitos alguns testes de hipótese e a análise foi baseada na metodologia do qui-quadrado.

Da nomenclatura:

HR Expense: consideramos o orçamento do RH

Áreas do RH:

DHO - Desenvolvimento Humano e Organizacional

DP - Departamento Pessoal

+ de 1 - Pessoa trabalha em mais de uma das áreas listadas

Outra RH - Pessoa trabalha em outra área do RH não listada

P.A. - People Analytics

R&S - Recrutamento e Seleção

Remun. - Remuneração

Trein. - Treinamento

Outras considerações:

Funcionários no RH: numérico, maior ou igual a 0.

Funcionários: valor numérico maior que 0.

Relação de funcionários do RH por número de funcionários da empresa: obrigatoriamente maior que 0 e menor que 1.

Faturamento da empresa: Valor acima de 0. Nos casos onde a informação era propriamente o faturamento, foi limitado para valores até 200 bilhões de faturamento (não incluso).

eNPS: Foram separadas as linhas que tivessem descrição com valor, convertendo as informações para número. Quando a informação passada era uma variação entre dois valores, o campo foi corrigido para a média da variação. Valores considerados: entre -100 e +100. Variações extras, como x% + performance, foram desconsideradas. Nesse caso, apenas o valor 'fixo' foi usado. Dados com descrição não numérica da porcentagem foram desconsiderados.

Percentual de aumento salarial: Foram separadas as linhas que tivessem descrição com valor, convertendo as informações para número. Quando informado uma variação entre dois valores, a conversão foi feita pela média dessa variação. Campos que tinham algum critério de índice, como IPCA, usaram o índice com base no ano anterior. Dados com descrição não numérica da porcentagem foram desconsiderados.



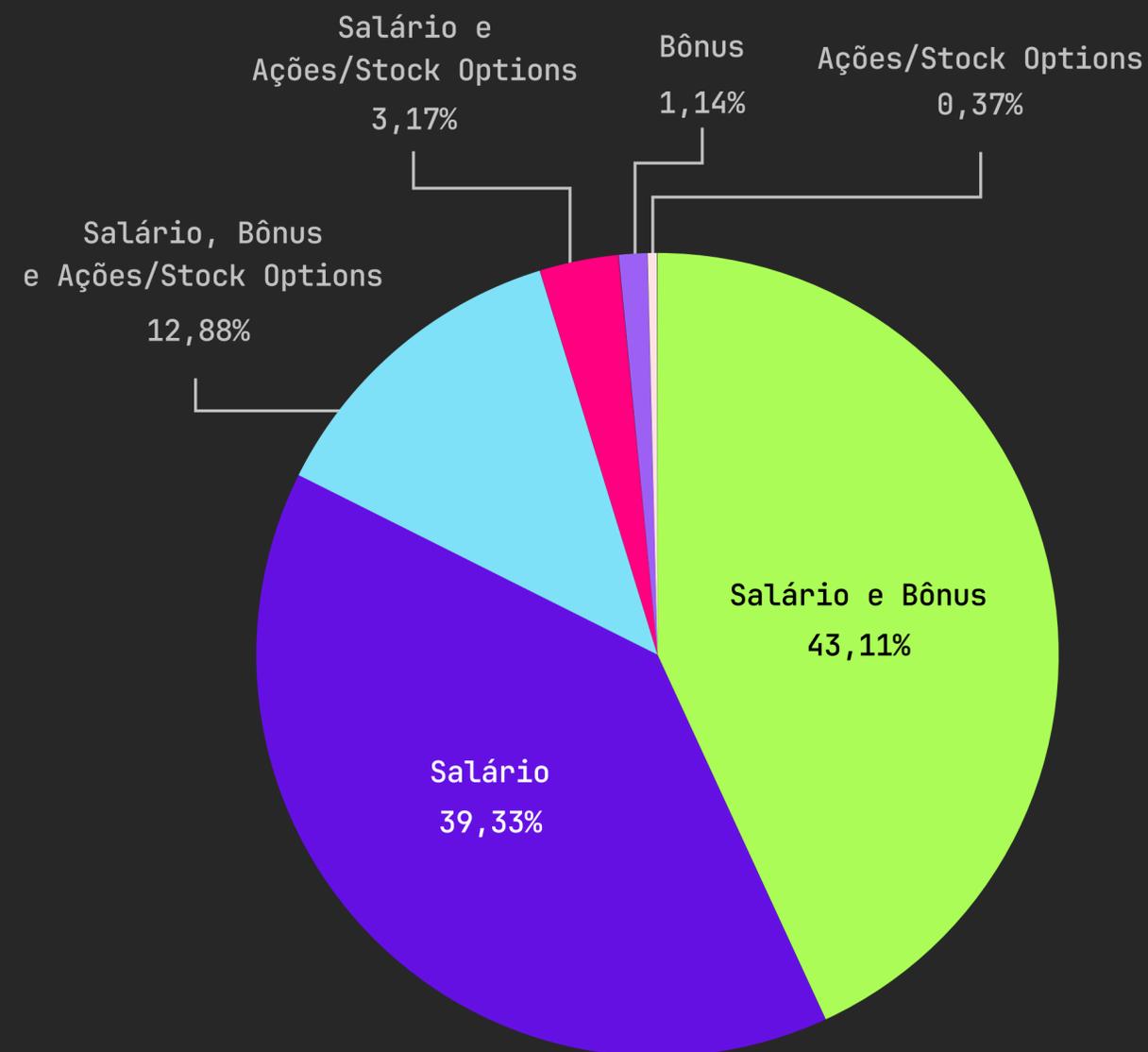
Conheça os **resultados** do relatório

Tipo de remuneração ofertada pelas empresas

O tipo de remuneração mais frequente ofertada pelas empresas é "salário e bônus", representando 43% da amostra.

O segundo modelo ainda mais frequente é a composição apenas de "salário".

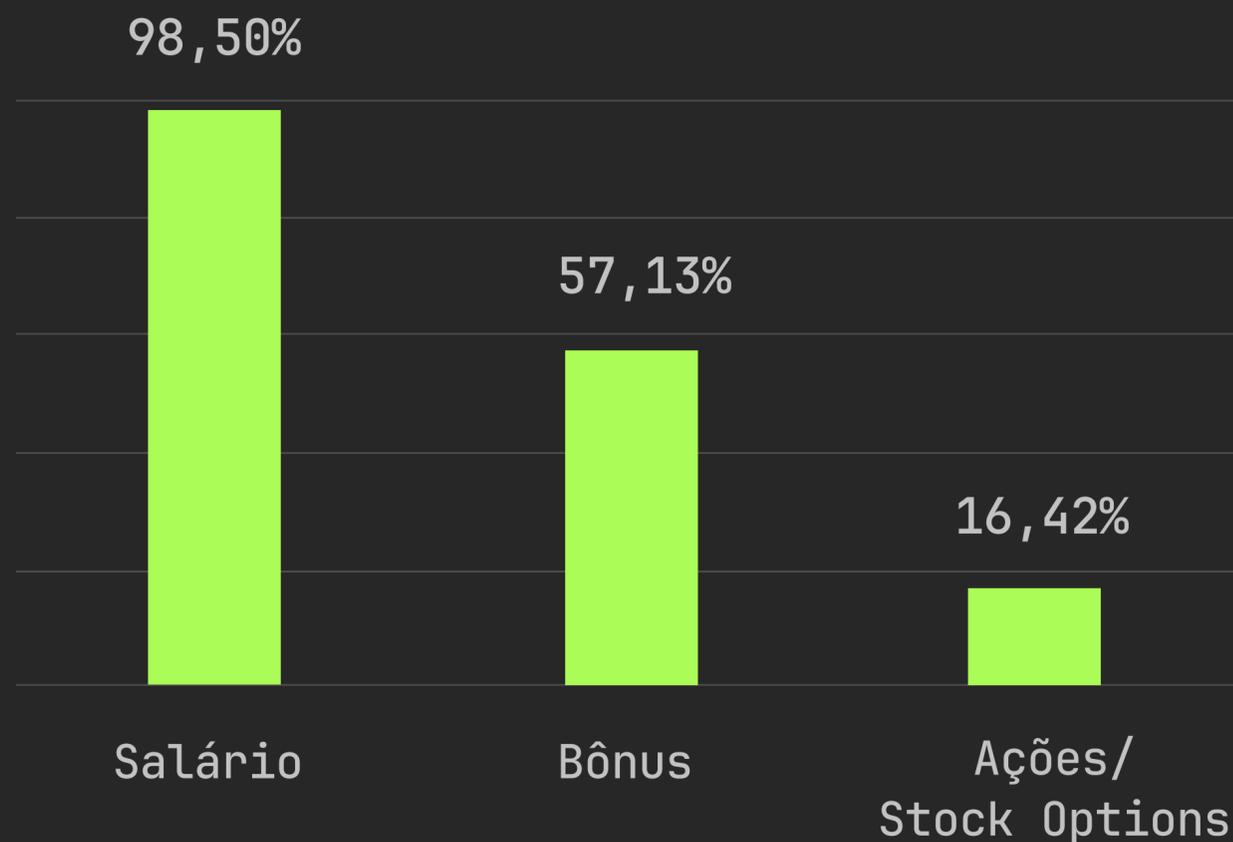
Somando as proporções de "salário" e "salário e bônus", essas duas composições representam um total de 82% da amostra analisada.



Tipo de remuneração ofertada pelas empresas

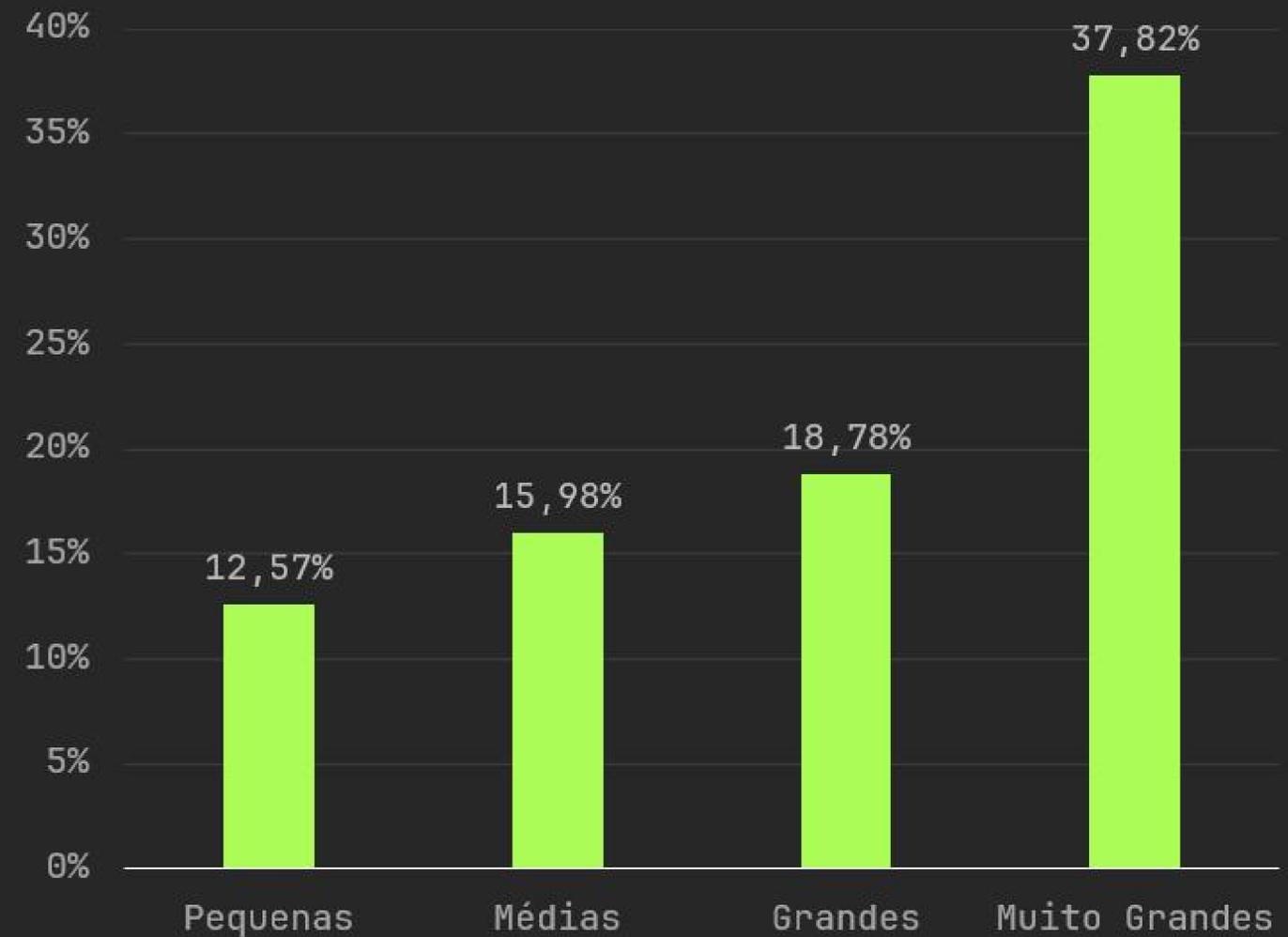
Mais da metade dos respondentes indicam que suas empresas oferecem algum tipo de bonificação como parte da remuneração ou como formato exclusivo, enquanto 16,4% apontam disponibilizar "ações da empresa" como parte da remuneração ou como um formato exclusivo.

Além disso, 1,5% das empresas dizem não ter um salário como remuneração, trabalhando exclusivamente com bônus e/ou ações/stock options.



Perfil de empresas que mais oferecem ações para colaboradores

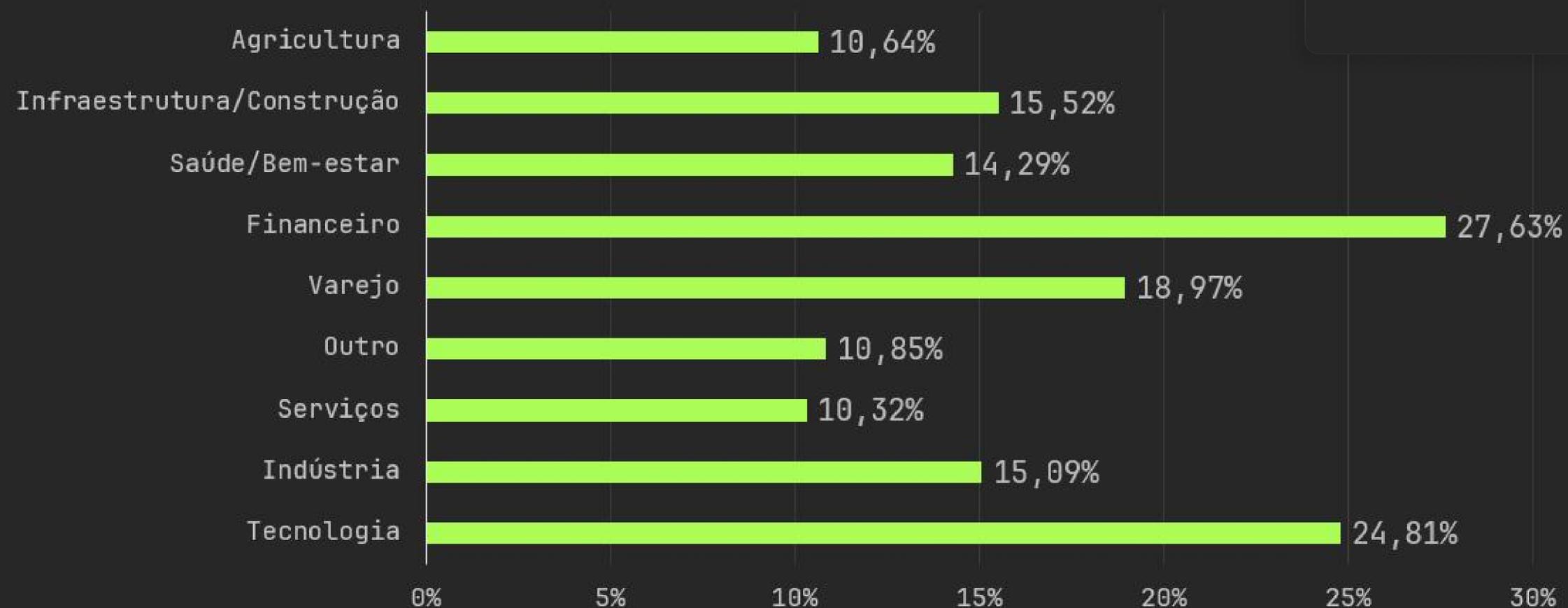
As empresas de porte muito grande são as que mais oferecem ações para seus colaboradores.



Perfil de empresas que **mais oferecem ações para colaboradores**

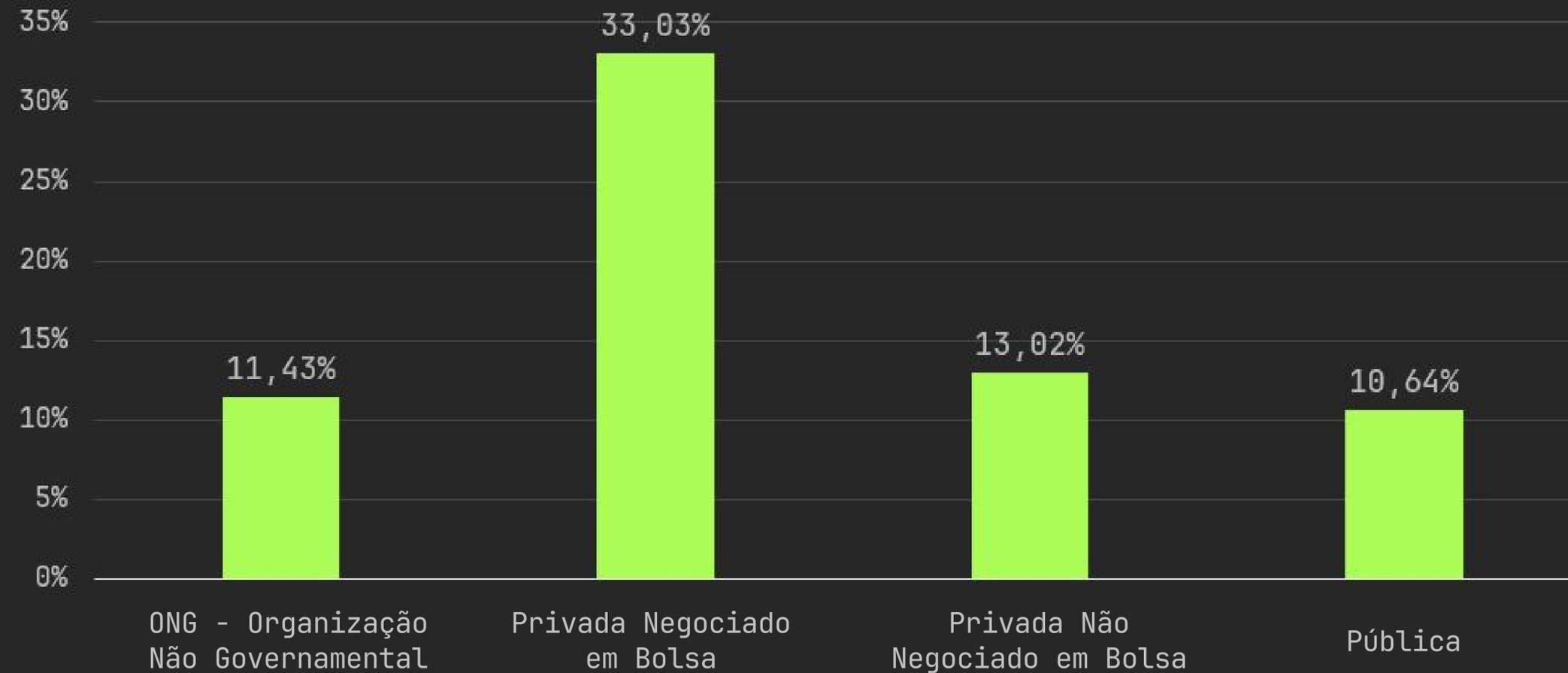
Visualização por segmento de mercado:

Os 3 segmentos que mais tendem a oferecer ações/stock options como parte dos benefícios são: Financeiro, Tecnologia e Varejo. Enquanto os 3 segmentos que menos têm essa cultura são: "Outro", Agricultura e Serviços.



Perfil de empresas que **mais oferecem ações para colaboradores**

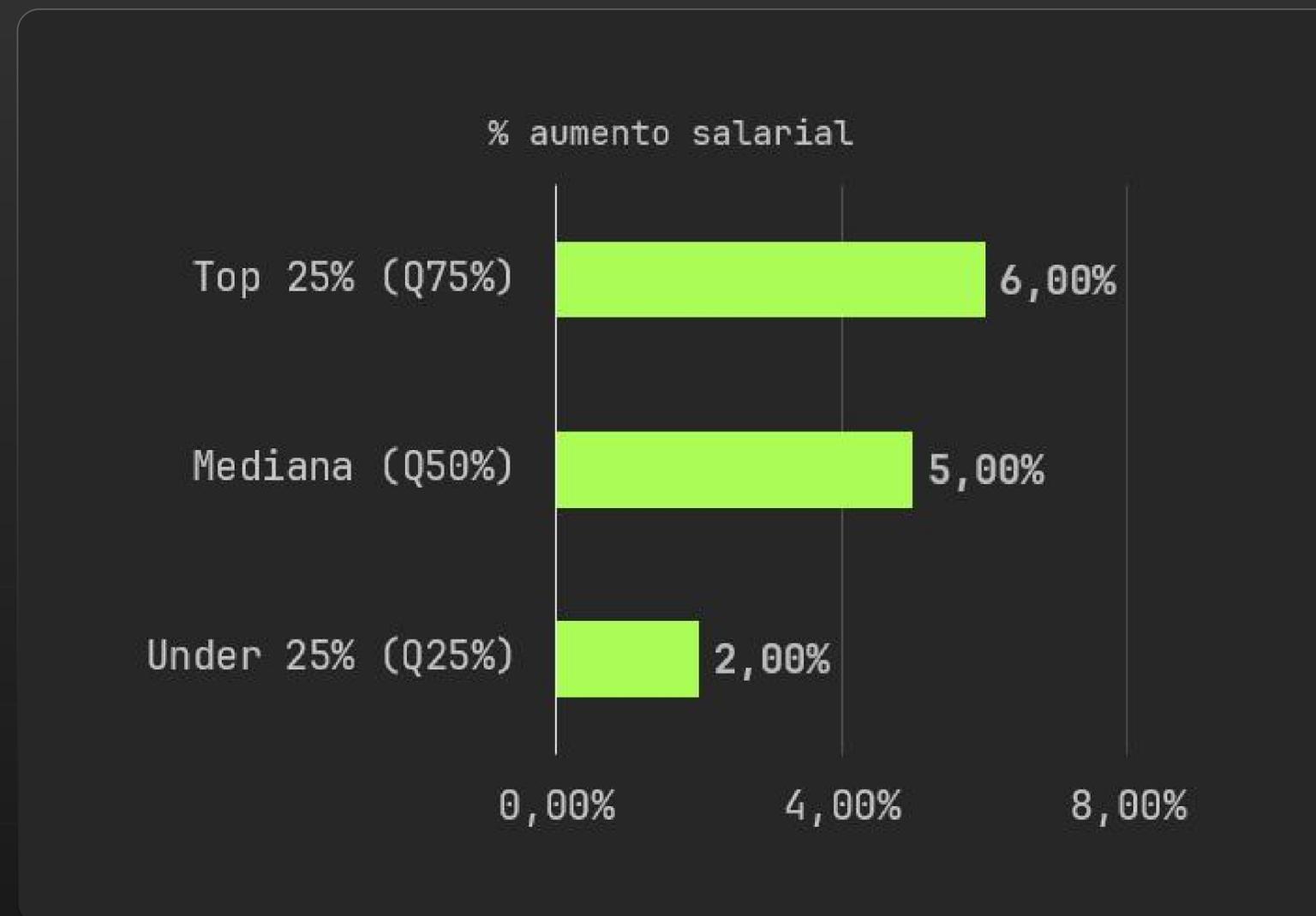
Visualização por tipo de empresa



Porcentagem de budget para aumento salarial

A porcentagem de aumento salarial sofre influências de alguns fatores externos, tanto econômicos como de desempenho. Porém, desconsiderando eventuais incrementos de desempenho, em média, as empresas fazem um reajuste positivo de 5,4% nos salários anualmente. O valor se mantém sem grandes variações para a maioria das empresas que responderam à pesquisa.

Em contrapartida, as empresas com menores reajustes aumentam os salários em até 2% ao ano.



Porcentagem de budget para **aumento salarial**

Visualização por segmento de mercado:

Segmento	Amostra	Média	Under 25% (Q25%)	Mediana (Q50%)	Top 25% (Q75%)
Agricultura	25	3.71%	1.00%	3.00%	5.00%
Financeiro	32	4.31%	1.95%	3.00%	6.25%
Indústria	108	5.74%	2.00%	5.00%	6.00%
Infraestrutura/Construção	29	4.53%	3.00%	5.00%	5.00%
Saúde/Bem-estar	23	4.90%	1.75%	4.00%	5.50%
Serviços	147	5.45%	2.50%	5.00%	6.00%
Tecnologia	102	6.09%	3.00%	5.00%	7.00%
Varejo	42	5.83%	4.00%	5.00%	5.00%
Outro	77	5.82%	3.00%	5.00%	5.00%

O segmento que em média faz os maiores reajustes são as empresas de tecnologia, enquanto que empresas de agricultura possuem as menores taxas de reajuste.

Porcentagem de budget para aumento salarial

Visualização por porte:

A porcentagem de aumento salarial tende a ser, em média, maior nas empresas menores quando comparada aos aumentos nas empresas maiores.

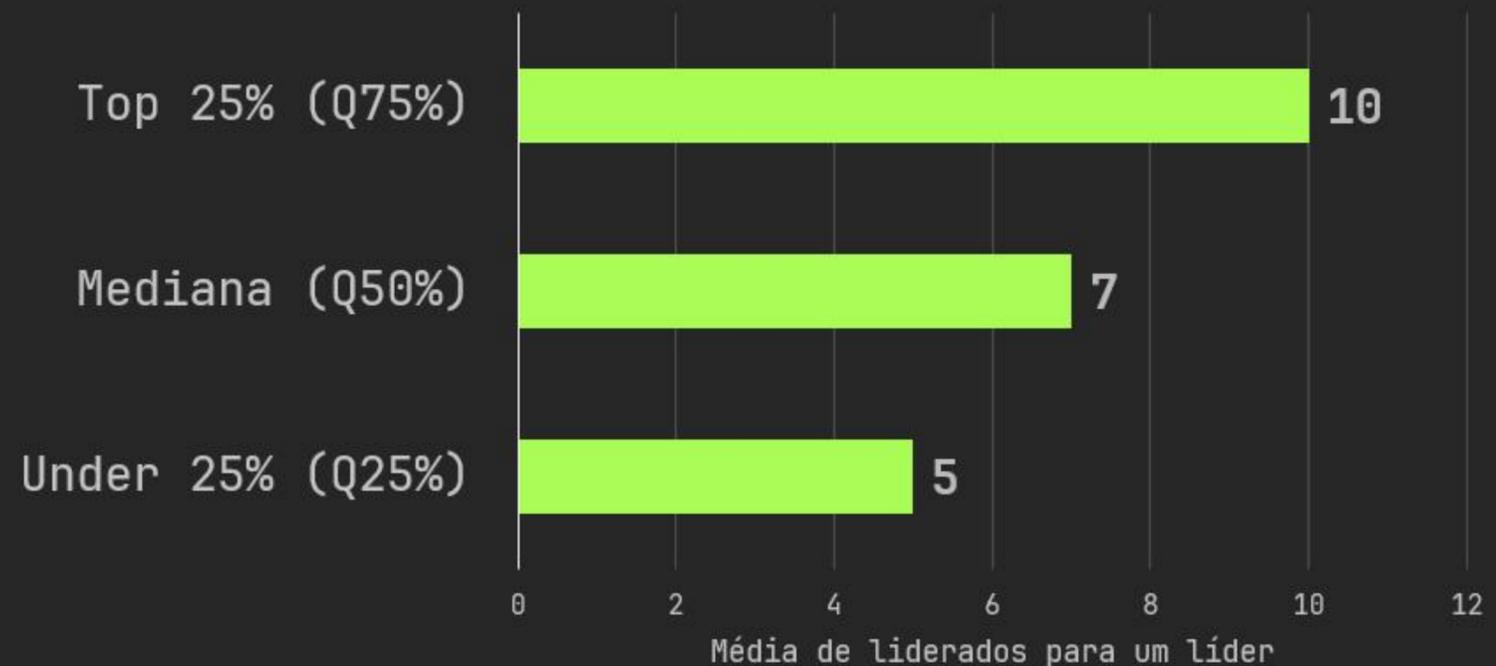
Porte	Amostra	Média	Under 25% (Q25%)	Mediana (Q50%)	Top 25% (Q75%)
PQ	329	5.70%	2.00%	5.00%	7.00%
MD	436	5.52%	3.00%	5.00%	5.00%
GD	187	4.96%	2.00%	4.50%	6.00%
MGD	36	4.19%	1.38%	3.00%	5.05%

Média de subordinados por gestor (Span of control)

A média de liderados por líder é de 7 pessoas.

Atualmente, 50% das empresas têm até 7 liderados por líder, e os menores grupos têm até 5 liderados por líder.

Os maiores times têm mais de 10 liderados por líder.



Span of control: se refere a quantidade de subordinados que um gestor supervisiona. Quando o número é equilibrado, um líder pode supervisionar de forma eficaz, sem que interfira no resultado de seu trabalho.

Média de subordinados por gestor (Span of control)

Visualização por segmento de mercado:

Segmento	Amostra	Média	Under 25% (Q25%)	Mediana (Q50%)	Top 25% (Q75%)
Agricultura	33	21.21	5	10	20
Financeiro	54	6.72	4	5.5	8
Indústria	157	13.80	5	10	16
Infraestrutura /Construção	45	15.20	5	7	11
Saúde/Bem-estar	49	10.80	5	6	10
Serviços	200	8.33	3	6	10
Tecnologia	180	10.58	5	7	10
Varejo	75	13.33	5	8	11
Outro	140	9.71	3	6	10

Média de subordinados por gestor (Span of control)

Visualização por segmento de mercado:

Segmento	Amostra	Média	Under 25%	Mediana	Top 25%
Agricultura	33	11,7	4,4	6,4	11,7
Financeira	54	4,4	4,4	4,4	4,4
Indústria	117	6,4	4,4	6,4	11,7
Infraestrutura / Construção	45	6,4	4,4	6,4	11,7
Saúde/Bem-estar	49	6,4	4,4	6,4	11,7
Services	209	6,4	4,4	6,4	11,7
Tecnologia	109	6,4	4,4	6,4	11,7
Varejo	75	6,4	4,4	6,4	11,7
Outros	148	6,4	4,4	6,4	11,7

As empresas do segmento de agricultura possuem a maior média de liderados por líder, enquanto o segmento financeiro, em média, apresenta a menor relação.

Em geral, os menores times, que representam 25% das empresas do segmento, têm uma média de 4,4 colaboradores. Por outro lado, as empresas que estão entre as 25% com os maiores times possuem uma média de 11,7 liderados por líder.

Média de subordinados por gestor (Span of control)

Visualização por porte:

Porte	Amostra	Média	Under 25% (Q25%)	Mediana (Q50%)	Top 25% (Q75%)
PQ	541	6.22	3	5	7
MD	731	11.12	5	8	12
GD	271	21.07	6	10	20
MGD	58	22.00	7	10	20

Média de subordinados por gestor (Span of control)

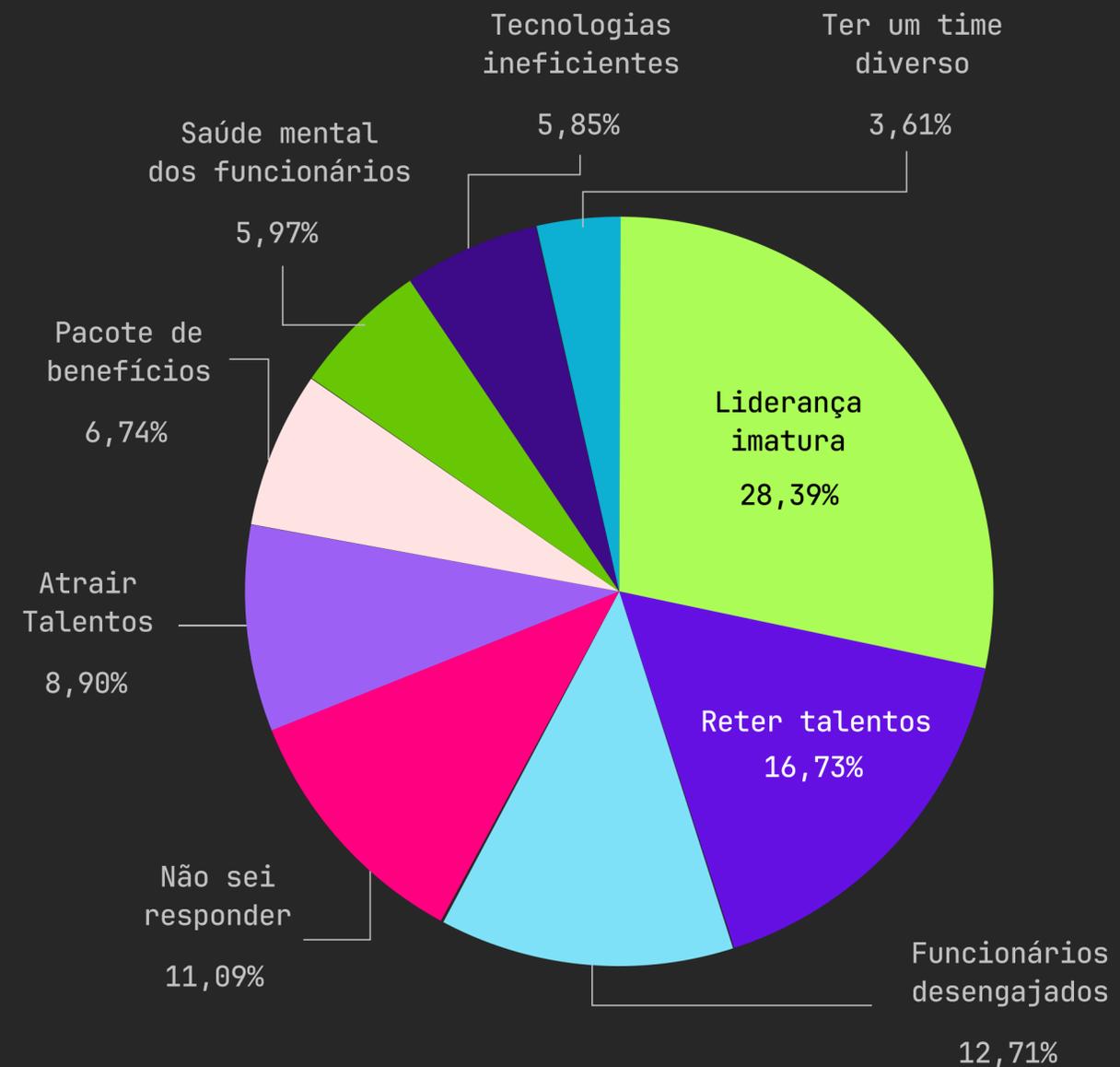
Visualização por tipo de empresa:

Tipo de Empresa	Amostra	Média	Under 25% (Q25%)	Mediana (Q50%)	Top 25% (Q75%)
ONG - Organização Não Governamental	24	6.79	3	4.5	6.5
Privada Negociado em Bolsa	134	13.84	5	8	14.75
Privada Não Negociado em Bolsa	749	10.87	5	7	10
Pública	26	8.27	5	6.5	9.75

Principal desafio do RH brasileiro

Os 3 principais desafios relatados pelos RHs foram:

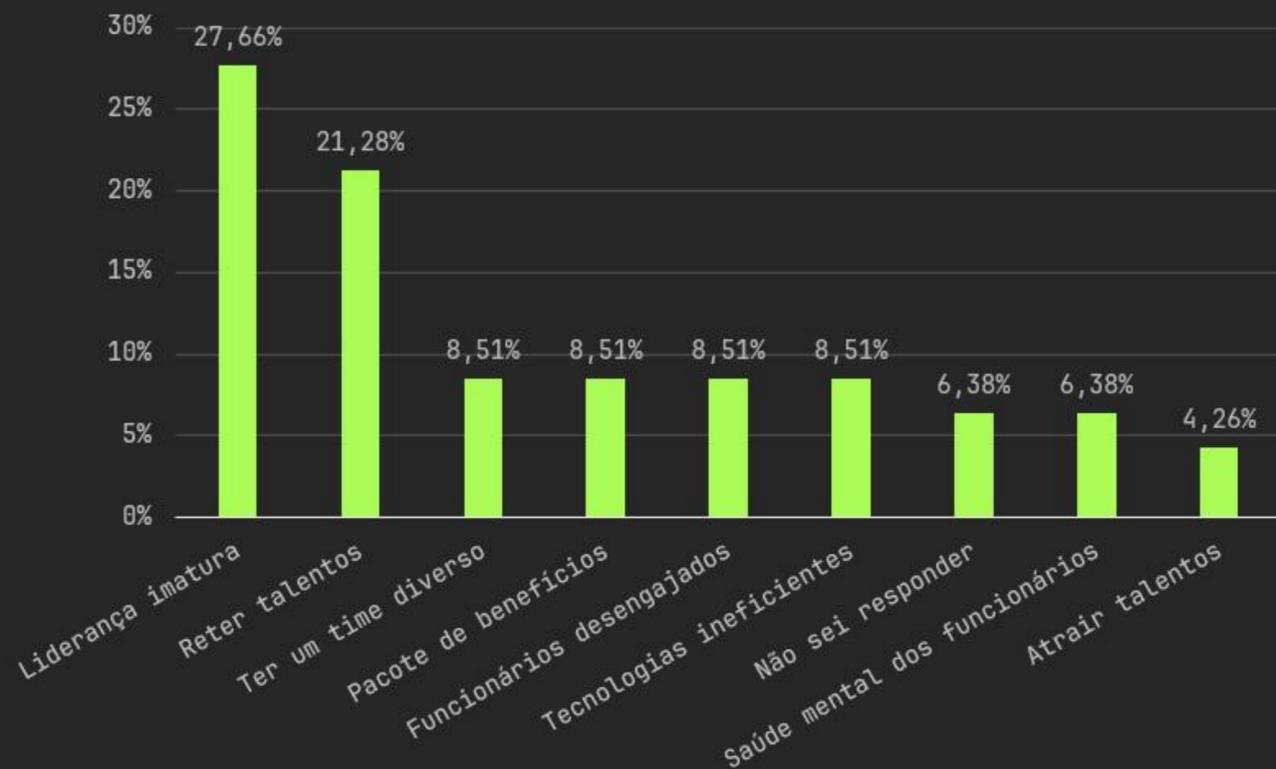
- Liderança imatura: 28,4%
- Reter talentos: 16,7%
- Funcionários desengajados: 12,7%



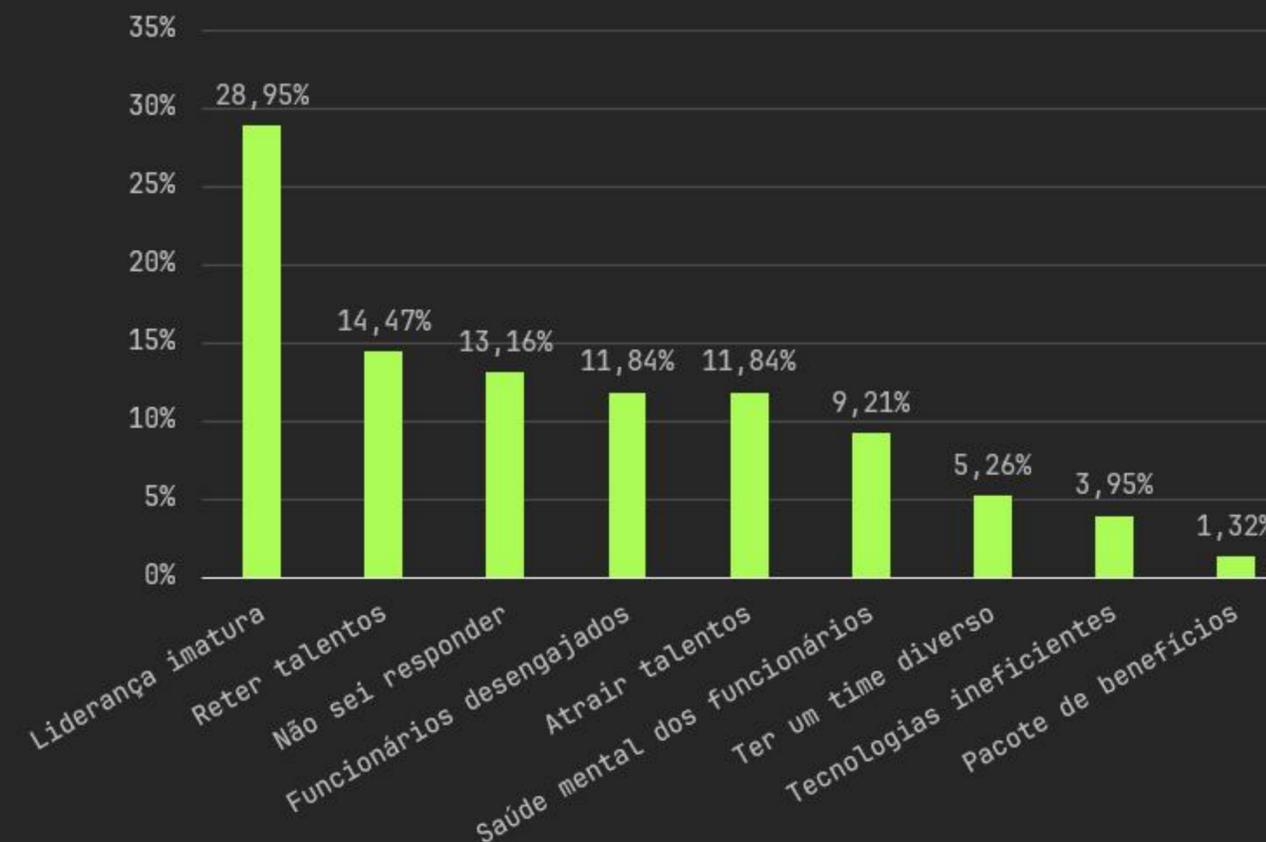
Principal desafio do RH brasileiro

Visualização por segmento de mercado:

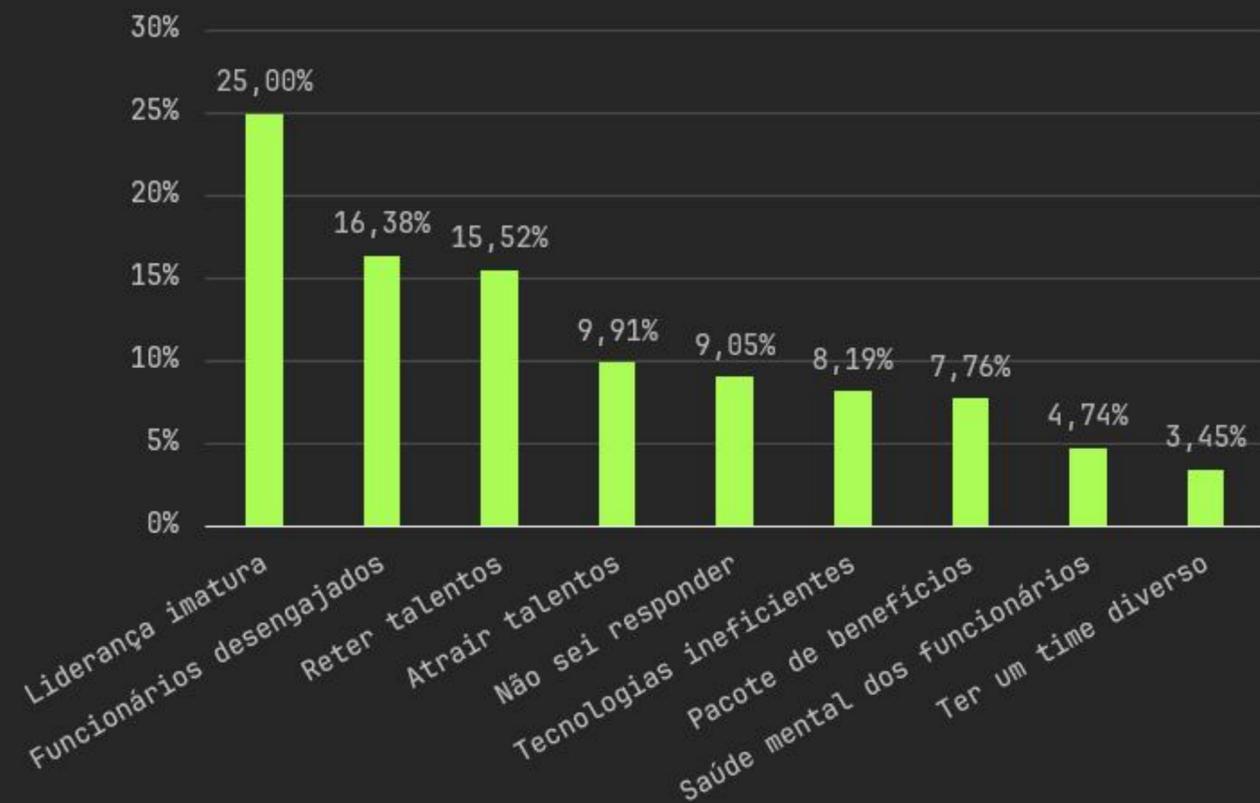
Agricultura



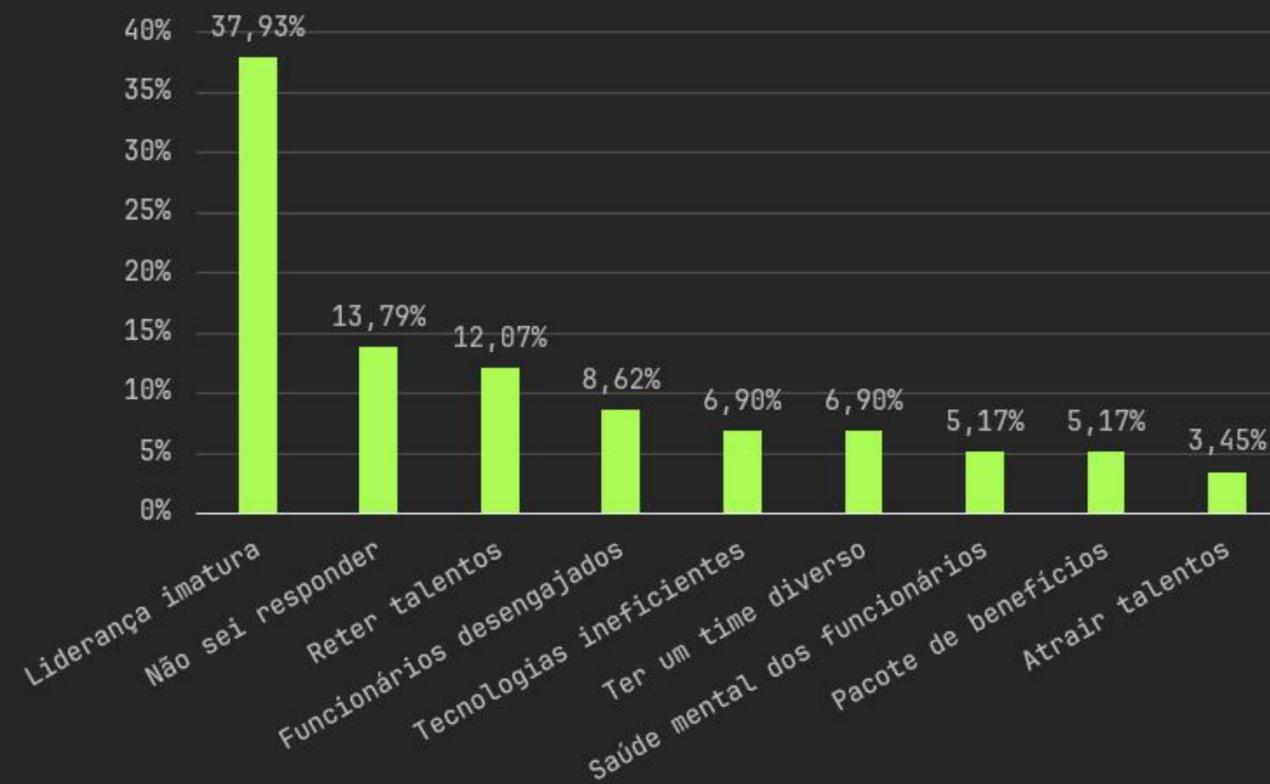
Financeiro



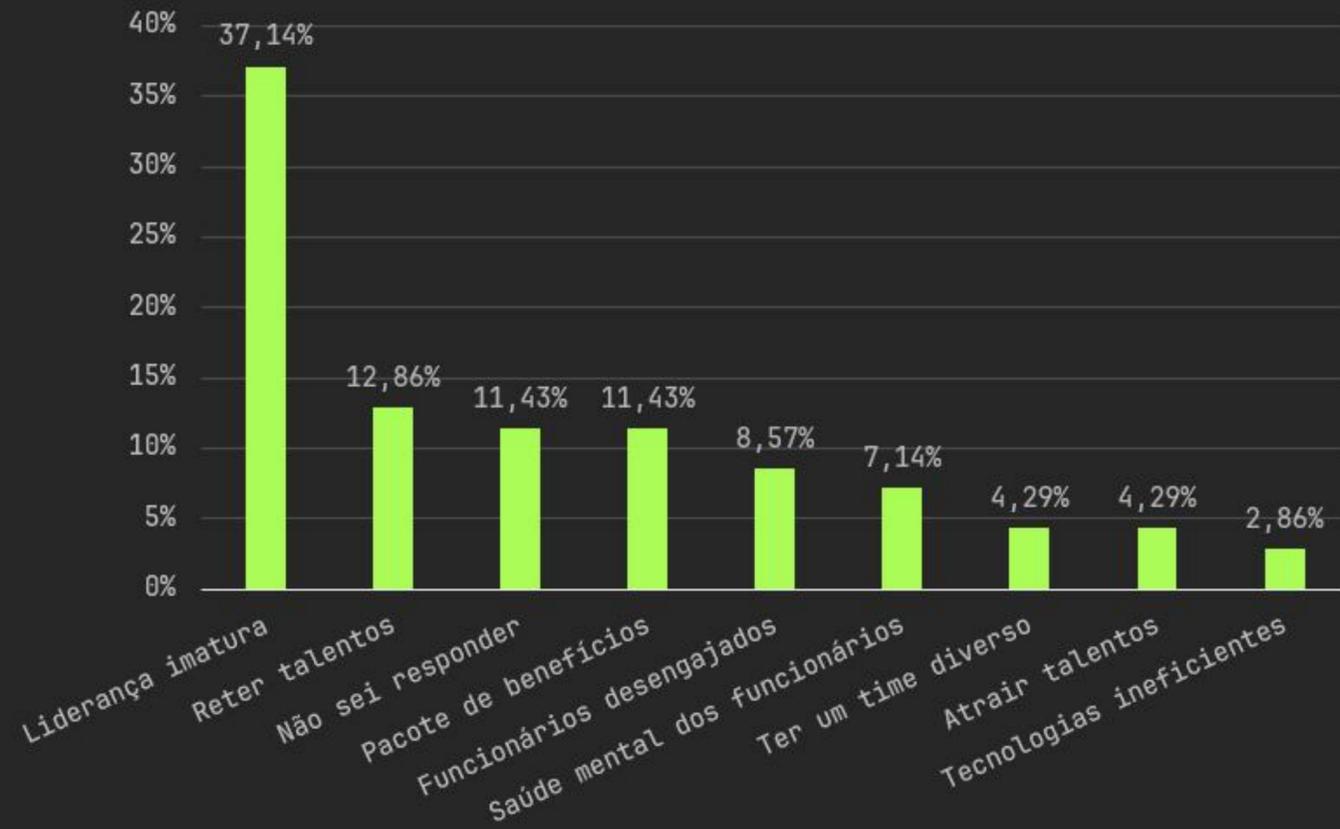
Indústria



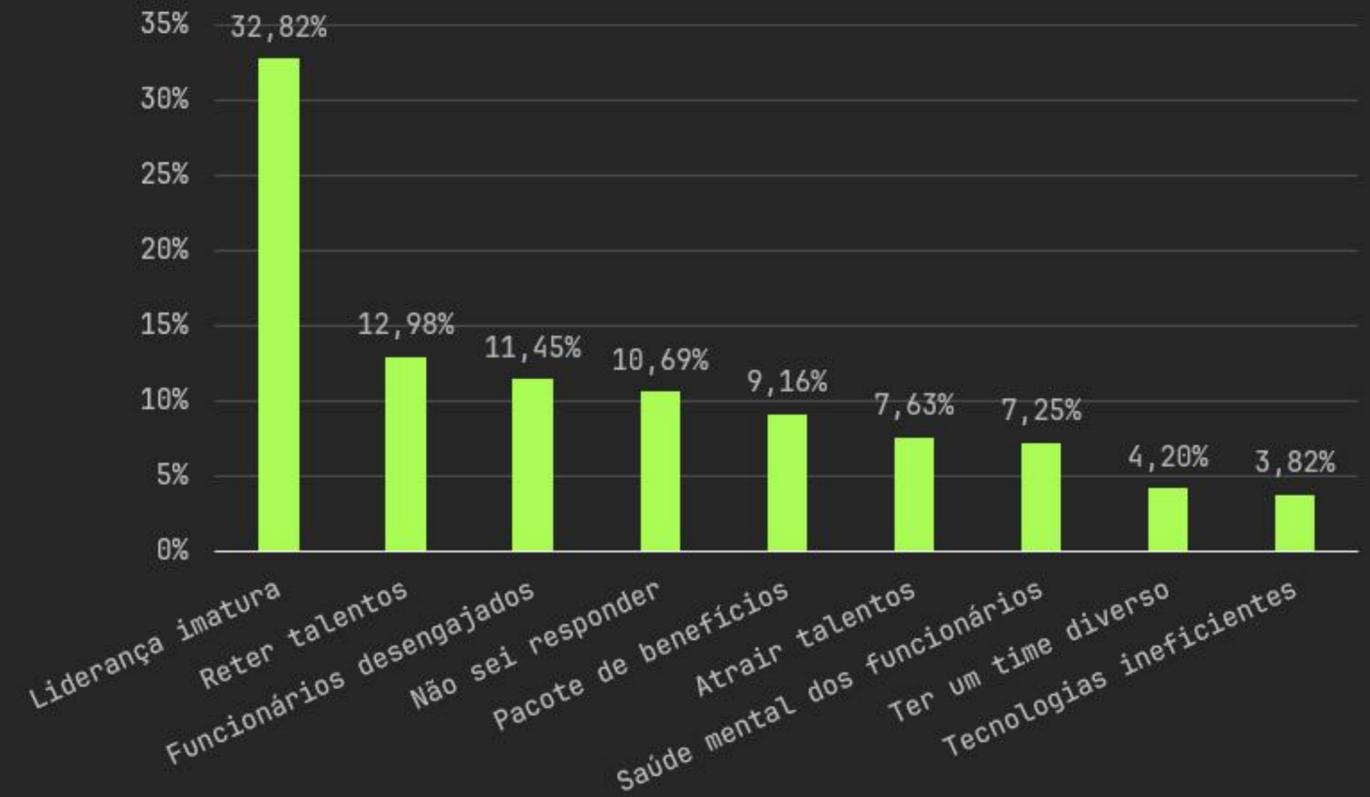
Infraestrutura/Construção



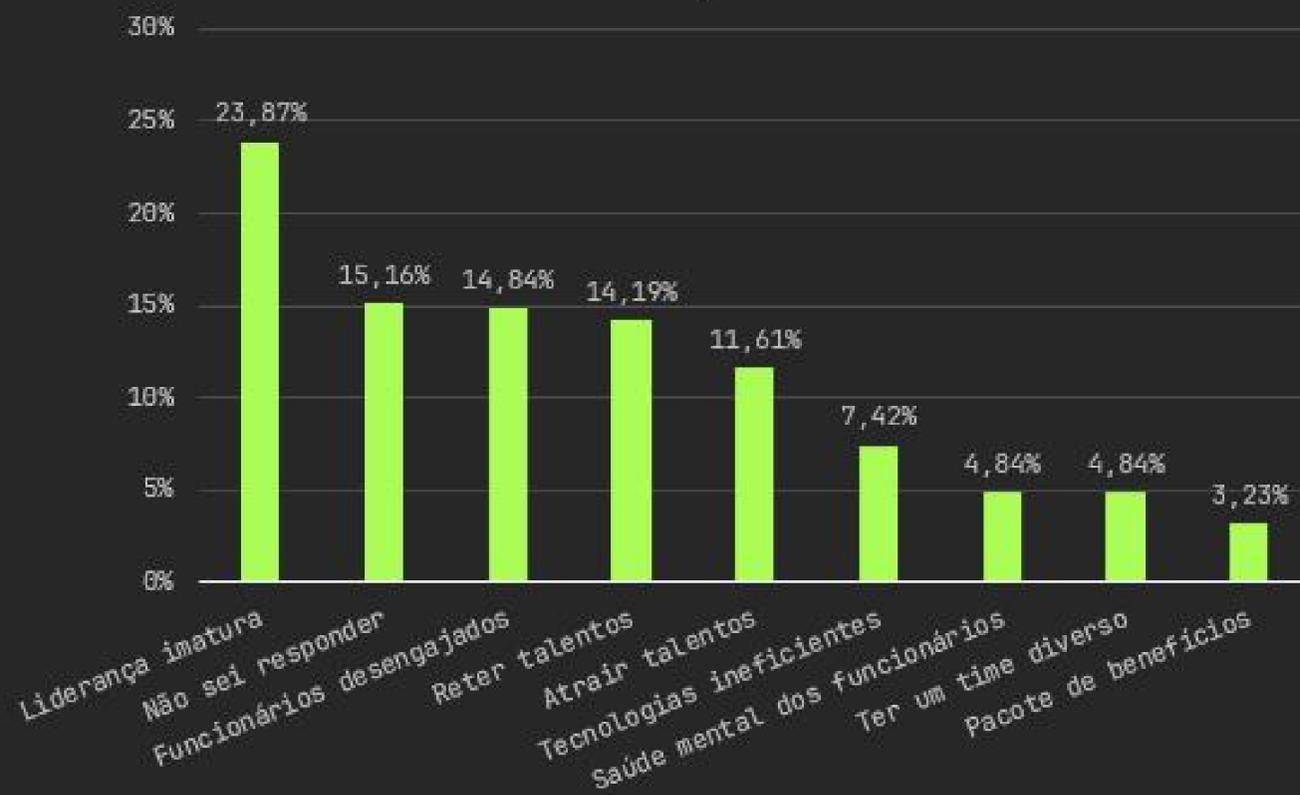
Saúde/Bem-estar



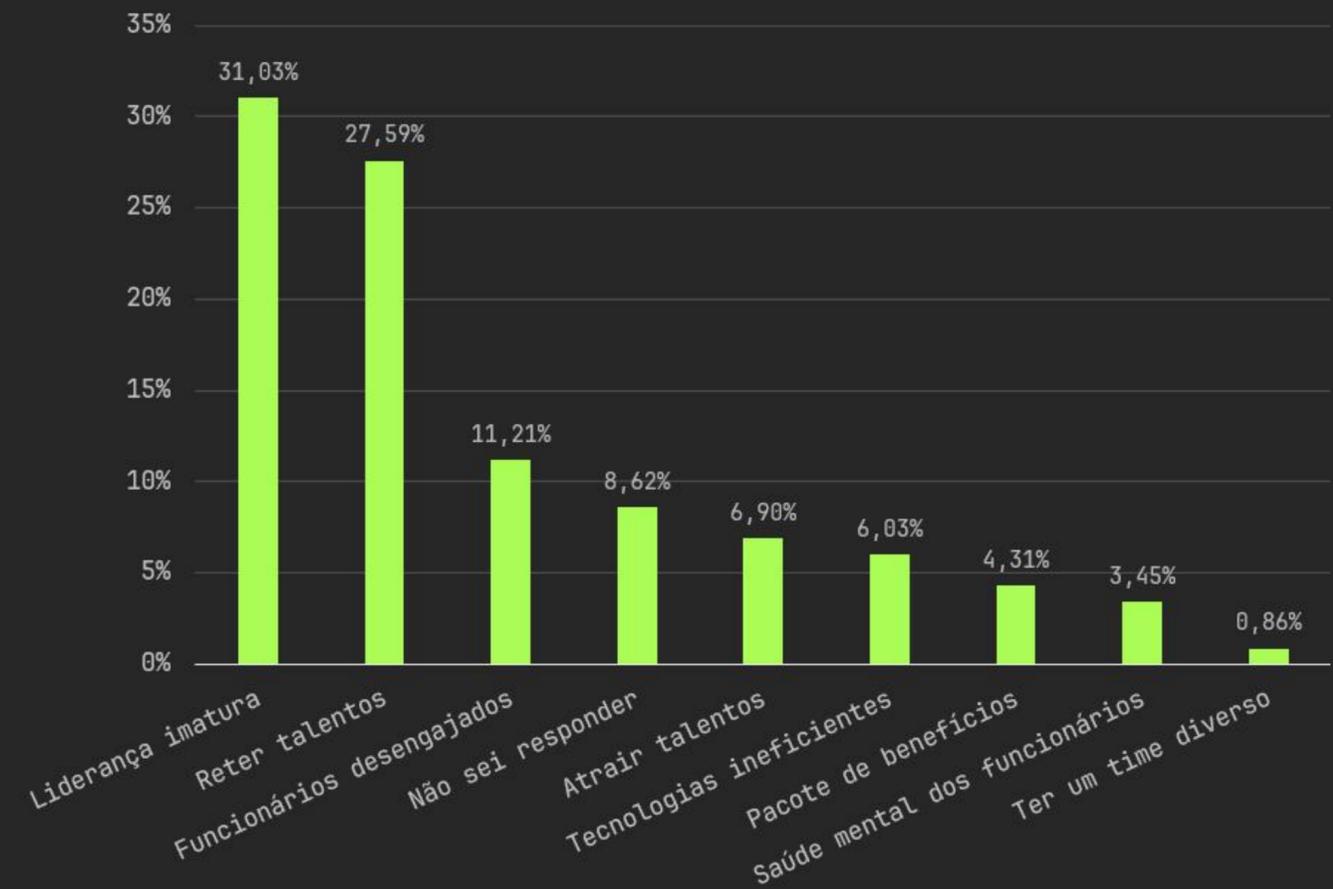
Tecnologia



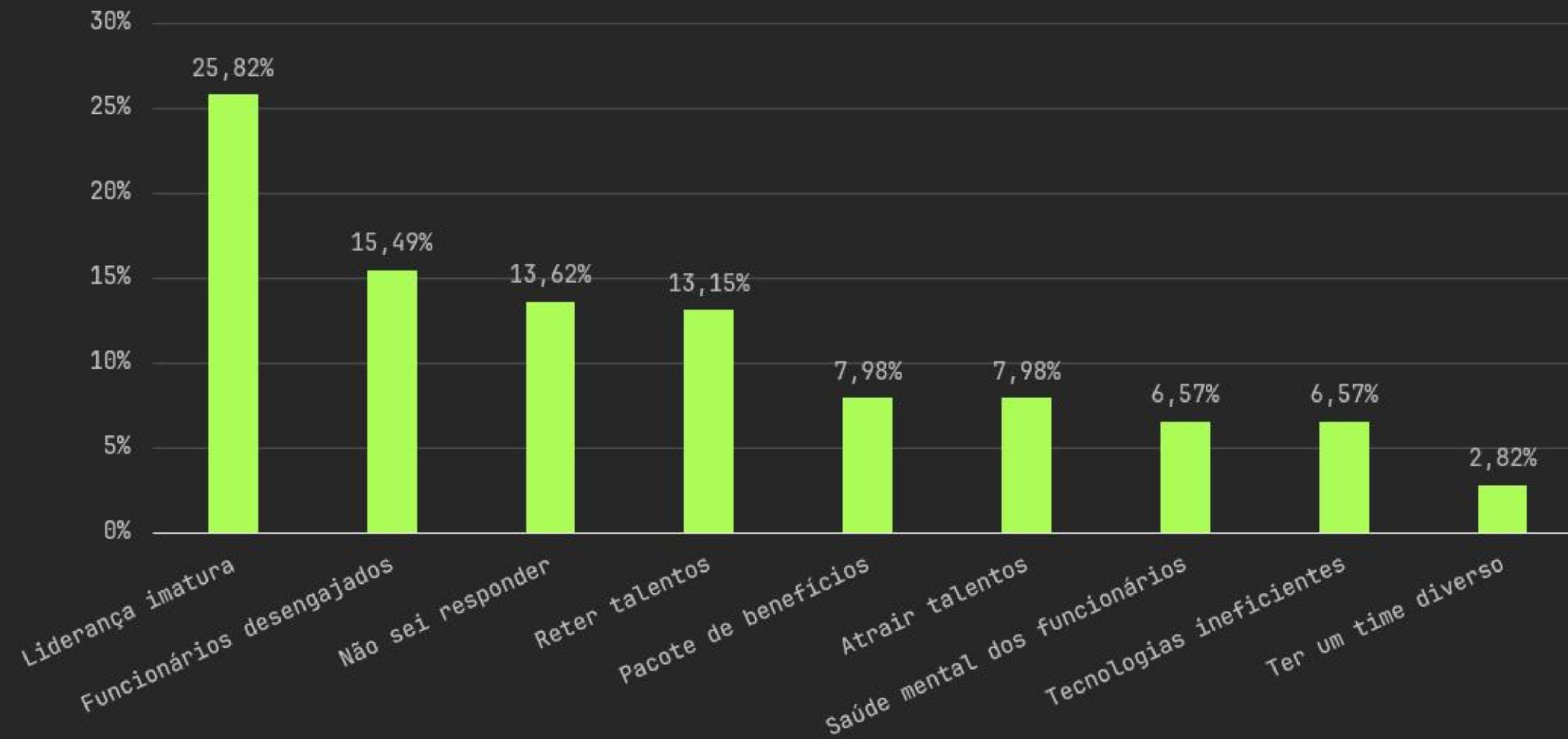
Serviços



Varejo



Outro



mindsight

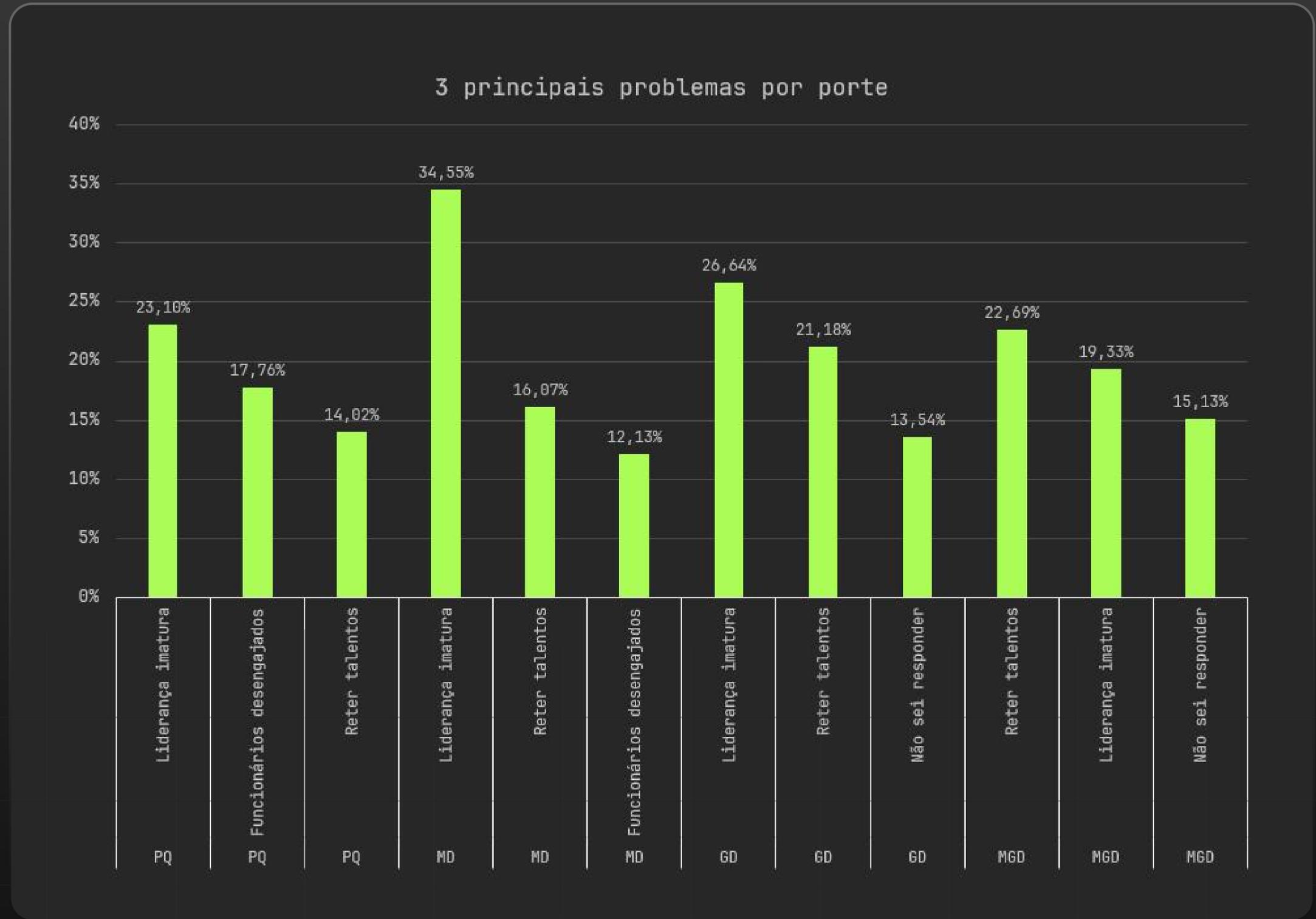
Conheça os
nossos sistemas
integrados de RH

Saiba mais ↗



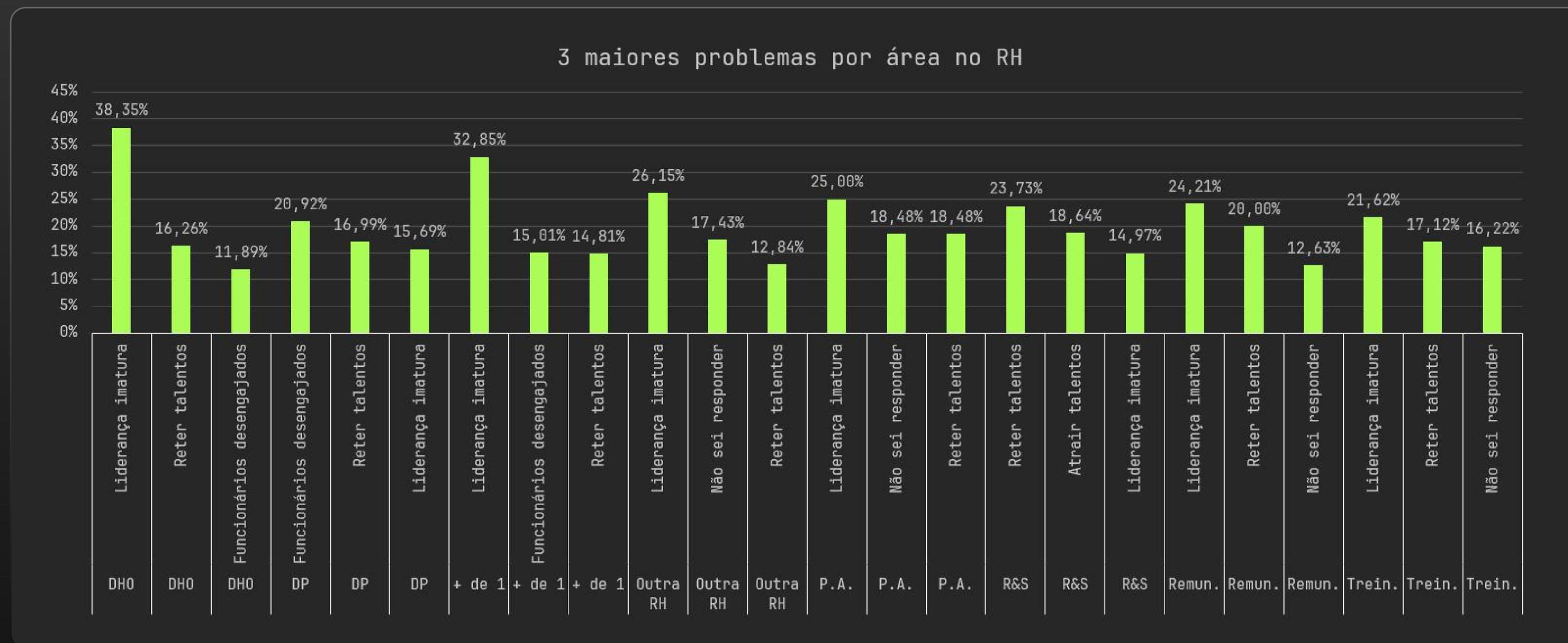
Principal desafio do RH brasileiro

Visualização por porte:



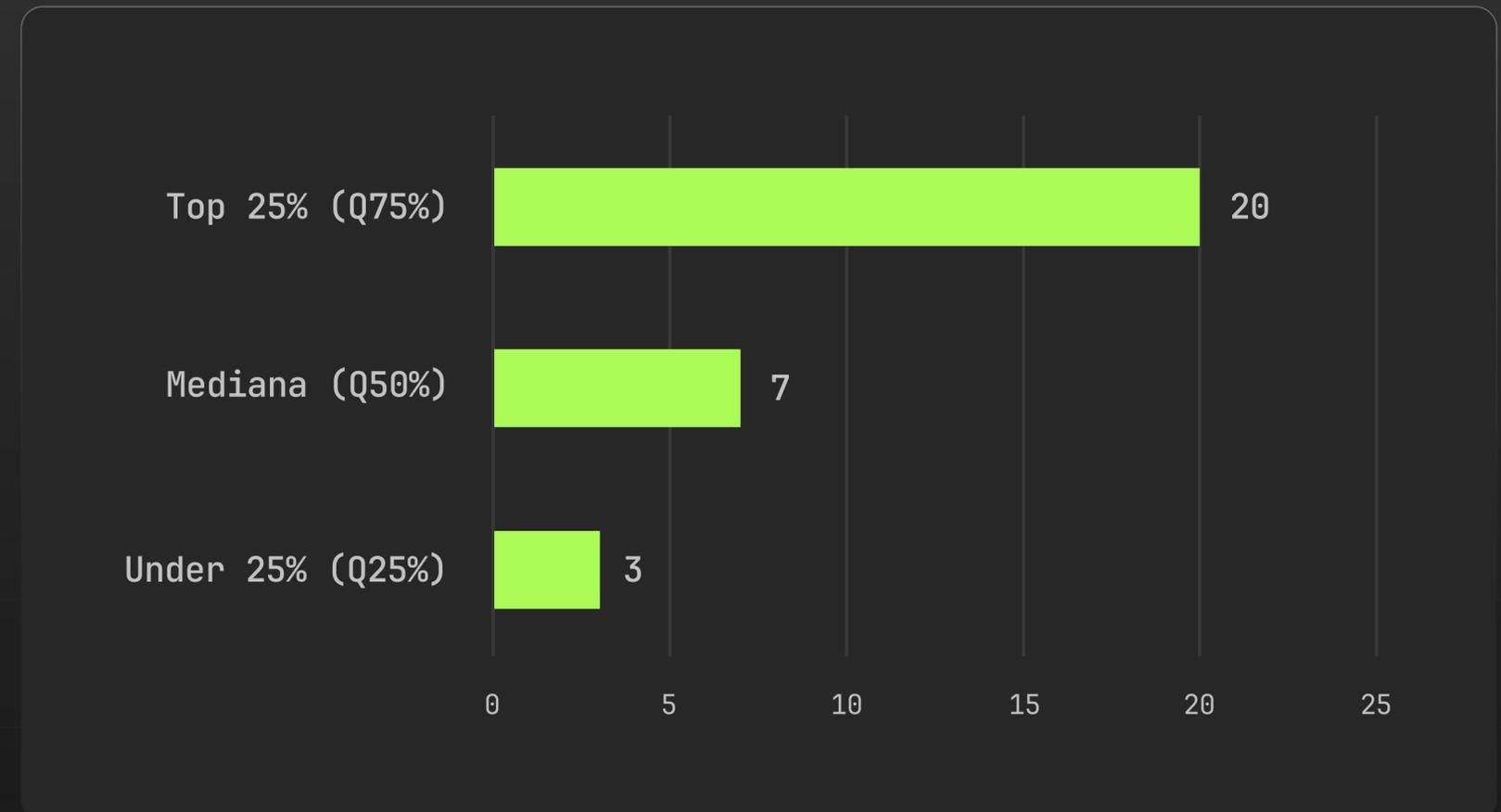
Principal desafio do RH brasileiro

Visualização por área:



Tamanho das equipes de RH brasileiras

A quantidade de times do RH que mais se repetiu na pesquisa foi o time com 2 colaboradores no RH, ele representa 12,4% das respostas, somando 220 empresas. Porém, nota-se que 25% das empresas com menor time de RH possuem até 3 pessoas, enquanto 50% das empresas possuem até 7 colaboradores.



Tamanho das equipes de RH brasileiras

Visualização por porte

Segmento	Amostra	Média	Mais frequente	Under 25% (Q25%)	Mediana (Q50%)	Top 25% (Q75%)
Pequena	491	3	1	1	2	3
Média	844	11	5	4	7	13
Grande	347	59	30	22	37	60
Muito Grande	87	201	200	85	150	250

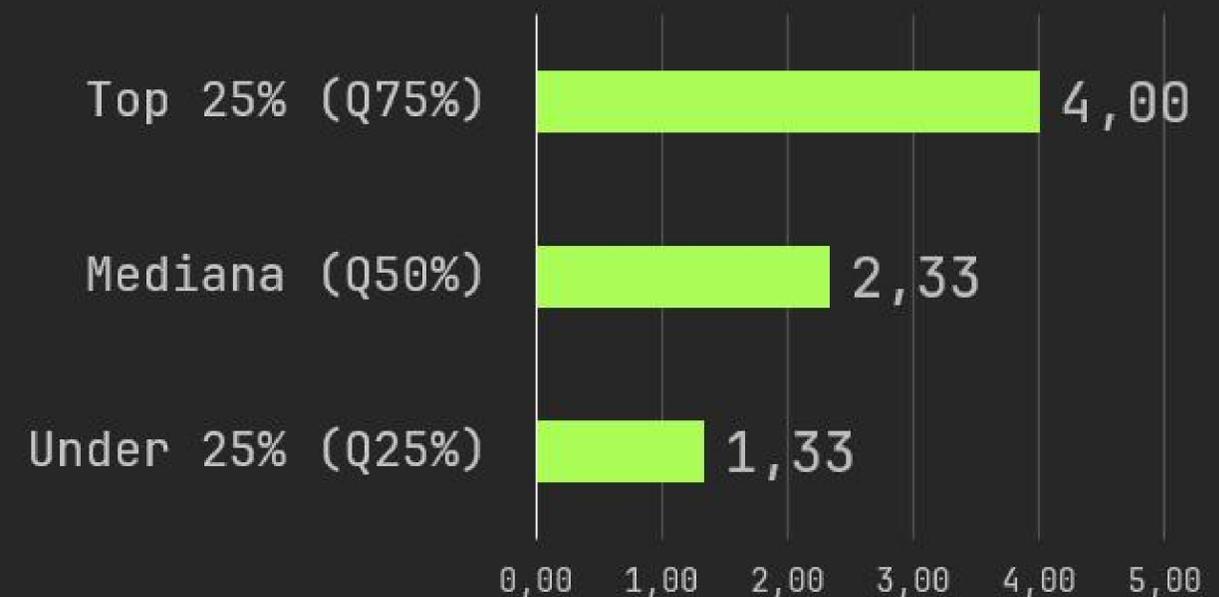
Tamanho das equipes de RH brasileiras

Visualização por segmento de mercado

Porte	Amostra	Média	Under 25% (Q25%)	Mediana (Q50%)	Top 25% (Q75%)
Agricultura	39	20	4	7	15
Financeiro	53	35	4	12	27
Indústria	167	36	4	10	40
Infraestrutura/ Construção	46	14	3	7	15
Saúde/Bem-Estar	47	56	3	6	30
Serviços	184	19	2	5	15
Tecnologia	194	28	3	7	23
Varejo	82	23	3	10	25
Outro	156	21	2	5	15

Quantidade de funcionários no RH para cada 100 funcionários na empresa (HR employee ratio)

O indicador HR EmployeeRatio mostra quantos colaboradores no RH a empresa tem para cada 100 colaboradores. Em média, removendo outliers, as empresas possuem 4,12 colaboradores no RH para cada 100 colaboradores. 25% das empresas que possuem mais pessoas no RH tem acima de 4 colaboradores no RH para cada 100 colaboradores; enquanto 25% das empresas com time de RH mais enxuto possui menos de 1,33 colaboradores no RH para cada 100 colaboradores da empresa.



HR Employee Ratio: Avalia a eficiência da equipe de recursos humanos de uma organização em relação ao número total de funcionários. Essa métrica é útil para entender quanto suporte e recursos estão disponíveis para gerenciar os funcionários em uma organização.

Quantidade de funcionários no RH para cada 100 funcionários na empresa (HR employee ratio)

Visualização por segmento de mercado:

Segmento	Amostra	Média	Under 25% (Q25%)	Mediana (Q50%)	Top 25% (Q75%)
Agricultura	38	2.49	1.00	1.68	2.95
Financeiro	52	3.61	1.63	3.06	4.05
Indústria	165	1.81	1.00	1.56	2.13
Infraestrutura/ Construção	46	2.98	1.18	1.75	3.00
Saúde/Bem-estar	47	4.57	1.33	2.50	4.00
Serviços	183	7.32	1.50	2.86	5.00
Tecnologia	194	3.76	2.00	3.00	4.37
Varejo	82	4.05	1.09	2.00	3.70
Outro	152	3.82	1.63	2.60	4.00

Quantidade de funcionários no RH para cada 100 funcionários na empresa (HR employee ratio)

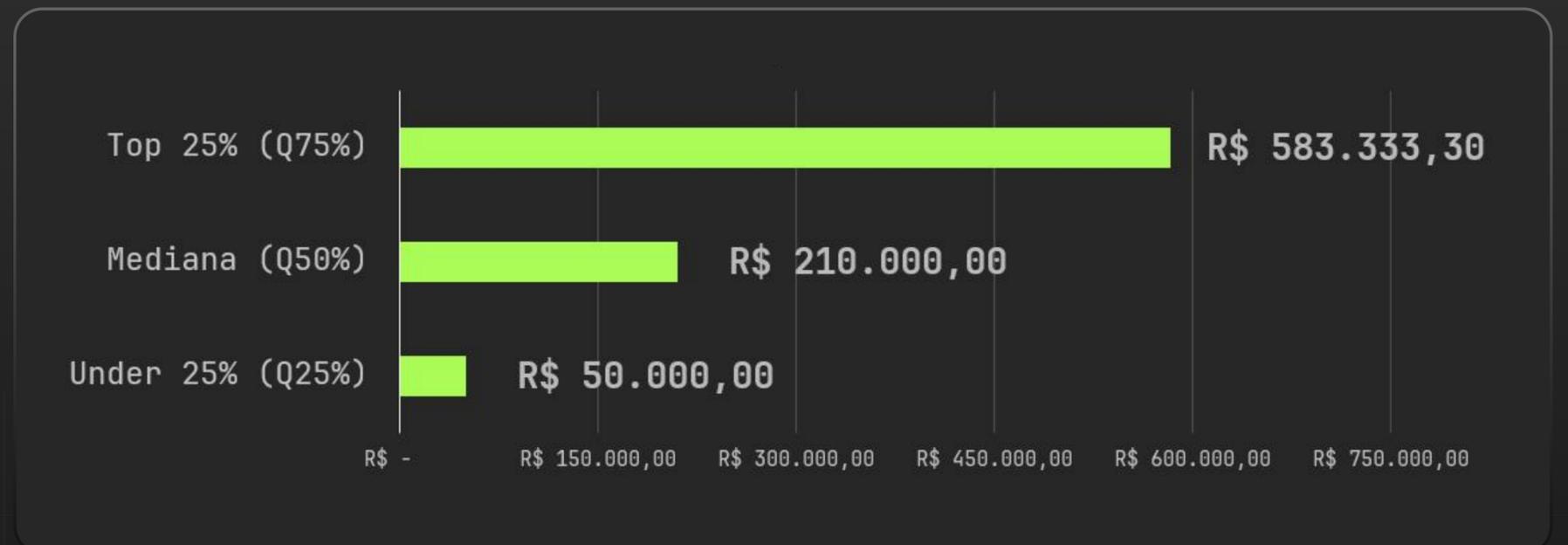
Visualização por porte:

Porte	Amostra	Média	Under 25% (Q25%)	Mediana (Q50%)	Top 25% (Q75%)
Pequena	485	8.65	3.00	4.44	8.00
Média	844	2.82	1.38	2.15	3.33
Grande	347	1.78	0.85	1.47	2.17
Muito Grande	87	0.84	0.31	0.77	1.09

Faturamento anual da empresa por número de colaboradores

A média, removendo outliers, do faturamento da empresa por número de colaboradores ficou em R\$496.474,18 por colaborador.

As 25% das empresas que possuem maior relação de faturamento por número de colaboradores puxam bastante a média para cima e possuem um faturamento por colaborador acima de R\$555.555,60 por colaborador, enquanto 25% das empresas com menor faturamento por colaborador faturam menos que R\$50.000,00 por colaborador.



Faturamento anual da empresa por número de colaboradores

Visualização por segmento de empresa:

Segmento	Amostra	Média	Under 25% (Q25%)	Mediana (Q50%)	Top 25% (Q75%)
Agricultura	17	R\$ 1,303,707.00	R\$ 127,906.98	R\$ 833,333.33	R\$ 2,000,000.00
Financeiro	13	R\$ 925,810.50	R\$ 60,000.00	R\$ 117,647.06	R\$ 923,076.90
Indústria	62	R\$ 1,197,029.00	R\$ 100,000.00	R\$ 416,666.67	R\$ 833,333.30
Infraestrutura/Construção	18	R\$ 618,836.00	R\$ 75,000.00	R\$ 513,691.68	R\$ 915,071.80
Saúde/Bem-estar	19	R\$ 628,129.70	R\$ 51,785.71	R\$ 350,000.00	R\$ 562,201.00
Serviços	96	R\$ 1,003,222.00	R\$ 49,750.00	R\$ 100,000.00	R\$ 320,000.00
Tecnologia	65	R\$ 357,226.30	R\$ 120,000.00	R\$ 222,222.22	R\$ 400,000.00
Varejo	32	R\$ 1,266,239.00	R\$ 298,170.73	R\$ 439,126.71	R\$ 1,316,667.00
Outro	50	R\$ 1,194,925.00	R\$ 24,428.57	R\$ 150,000.00	R\$ 521,785.70

Faturamento anual da empresa por número de colaboradores

Visualização por porte:

Porte	Amostra	Média Corrigida	Under 25% (Q25%)	Mediana (Q50%)	Top 25% (Q75%)
PQ	144	R\$ 257,712.87	R\$ 40,000.00	R\$ 100,000.00	R\$ 253,289.47
MD	106	R\$ 510,584.74	R\$ 20,882.35	R\$ 350,889.19	R\$ 922,307.69
GD	41	R\$ 632,151.33	R\$ 50,000.00	R\$ 400,000.00	R\$ 823,529.41
MGD	5	R\$ 475,505.05	R\$ 300,000.00	R\$ 325,000.00	R\$ 363,636.36



Turnover e E-NPS

Ao analisarmos os dados a seguir, buscamos entender se a percepção dos profissionais de RH realmente refletia a realidade do mercado. Para isso, utilizamos como comparativo o banco de dados dos nossos sistemas integrados de RH.

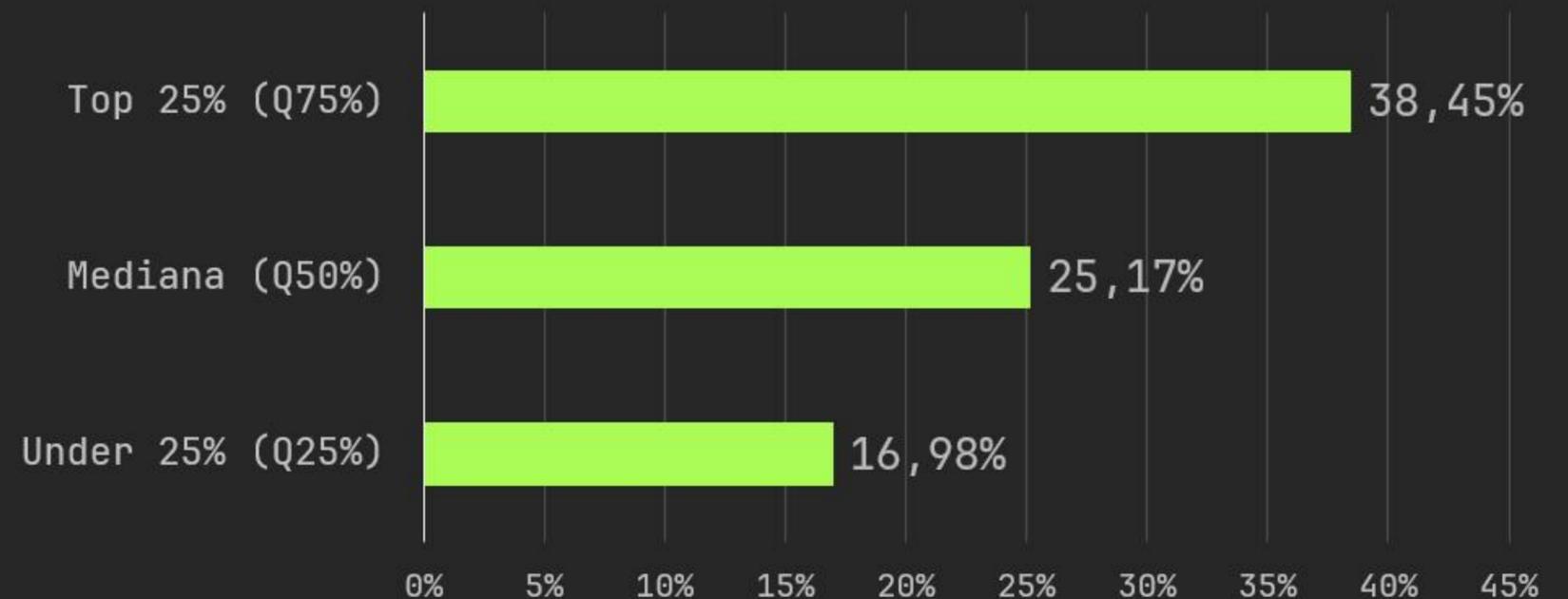
Portanto, é importante considerar que para a análise de turnover e eNPs apresentamos dados de duas fontes distintas: o questionário a pesquisa preenchida pelos profissionais de RH e uma amostragem de clientes do nosso sistema.

Curiosamente, os resultados revelaram uma diferença entre a percepção interna do RH e a realidade do setor. Confira a seguir a conclusão dessa investigação!

Turnover total anual

As empresas com menor turnover relatam ter até 16,98% de turnover total anual, enquanto metade das empresas apontam ter até 25,17% de turnover anual. As 25% das empresas que mais sofrem com troca de colaboradores anualmente enfrentam turnover acima de 38,45%.

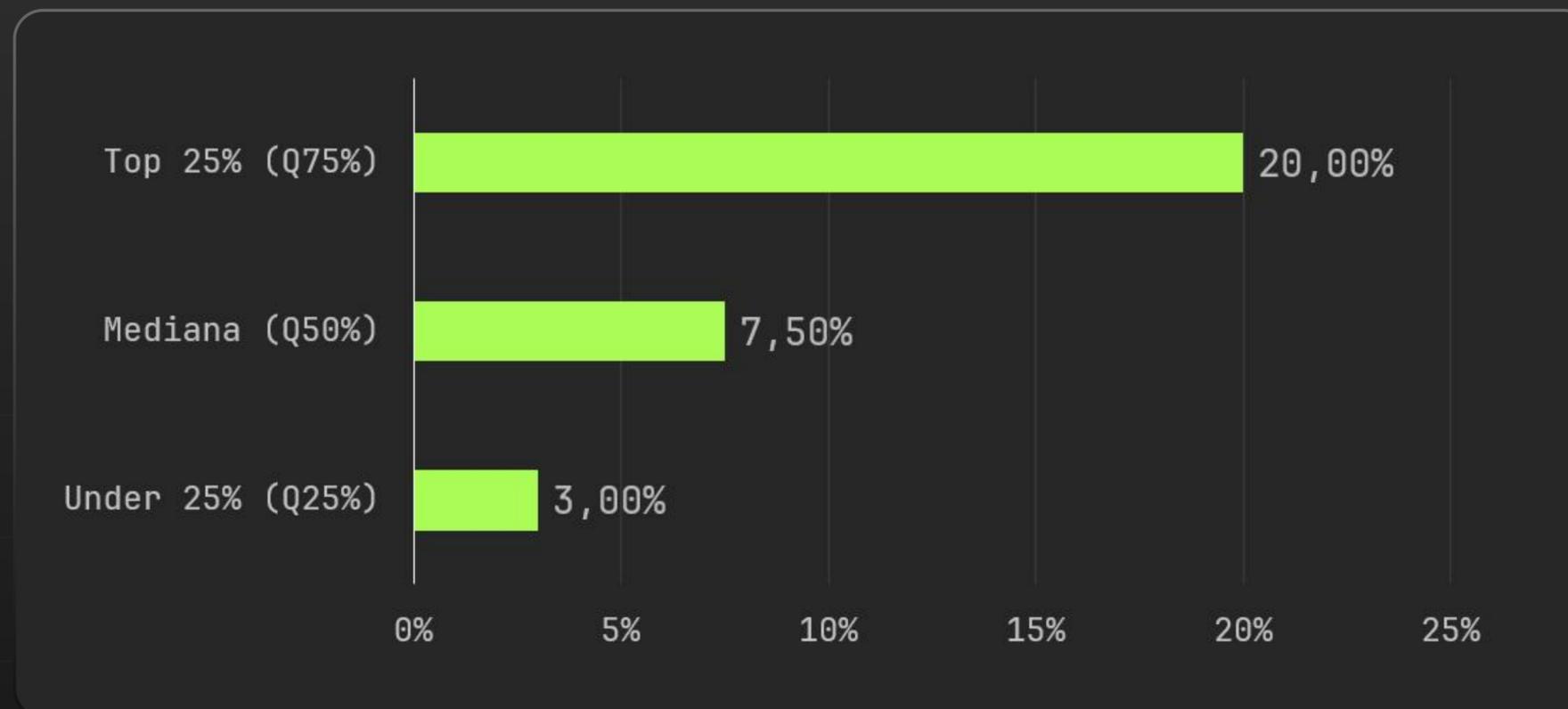
Em linhas gerais, a média de turnover das empresas respondentes, considerando 1,5x o desvio padrão para tratar os outliers, fica na casa dos 26,91% anual.



Turnover total anual

As empresas com menor turnover relatam ter até 3% de turnover total anual, enquanto metade das empresas apontam ter até 7,5% de turnover anual. As 25% das empresas que mais sofrem com troca de colaboradores anualmente enfrentam turnover acima de 20%.

Em linhas gerais, a média de turnover das empresas respondentes, considerando 1,5x o desvio padrão para tratar os outliers, fica na casa dos 10,8% anual.



Turnover total anual

Visualização por segmento de mercado:

Segmento	Amostra	Média	Under 25% (Q25%)	Mediana (Q50%)	Top 25% (Q75%)
Agricultura	23	17.51%	2.70%	10.00%	28.00%
Financeiro	23	17.48%	3.65%	13.00%	23.00%
Indústria	117	10.33%	3.00%	6.10%	14.00%
Infraestrutura/Construção	25	14.88%	5.00%	11.00%	19.00%
Saúde/Bem-estar	40	13.90%	3.00%	5.00%	20.00%
Serviços	130	11.88%	2.00%	5.00%	15.00%
Tecnologia	120	15.79%	3.00%	6.00%	25.00%
Varejo	58	25.64%	4.13%	16.50%	45.00%
Outro	73	14.70%	2.80%	7.00%	25.00%

Turnover total anual

Visualização por porte:

Porte	Amostra	Média	Under 25% (Q25%)	Mediana (Q50%)	Top 25% (Q75%)
PQ	299	14.28%	1.60%	5.00%	20.00%
MD	476	15.26%	3.00%	8.00%	21.00%
GD	220	15.89%	3.98%	10.00%	20.09%
MGD	43	13.66%	4.40%	9.00%	20.00%

Turnover total anual

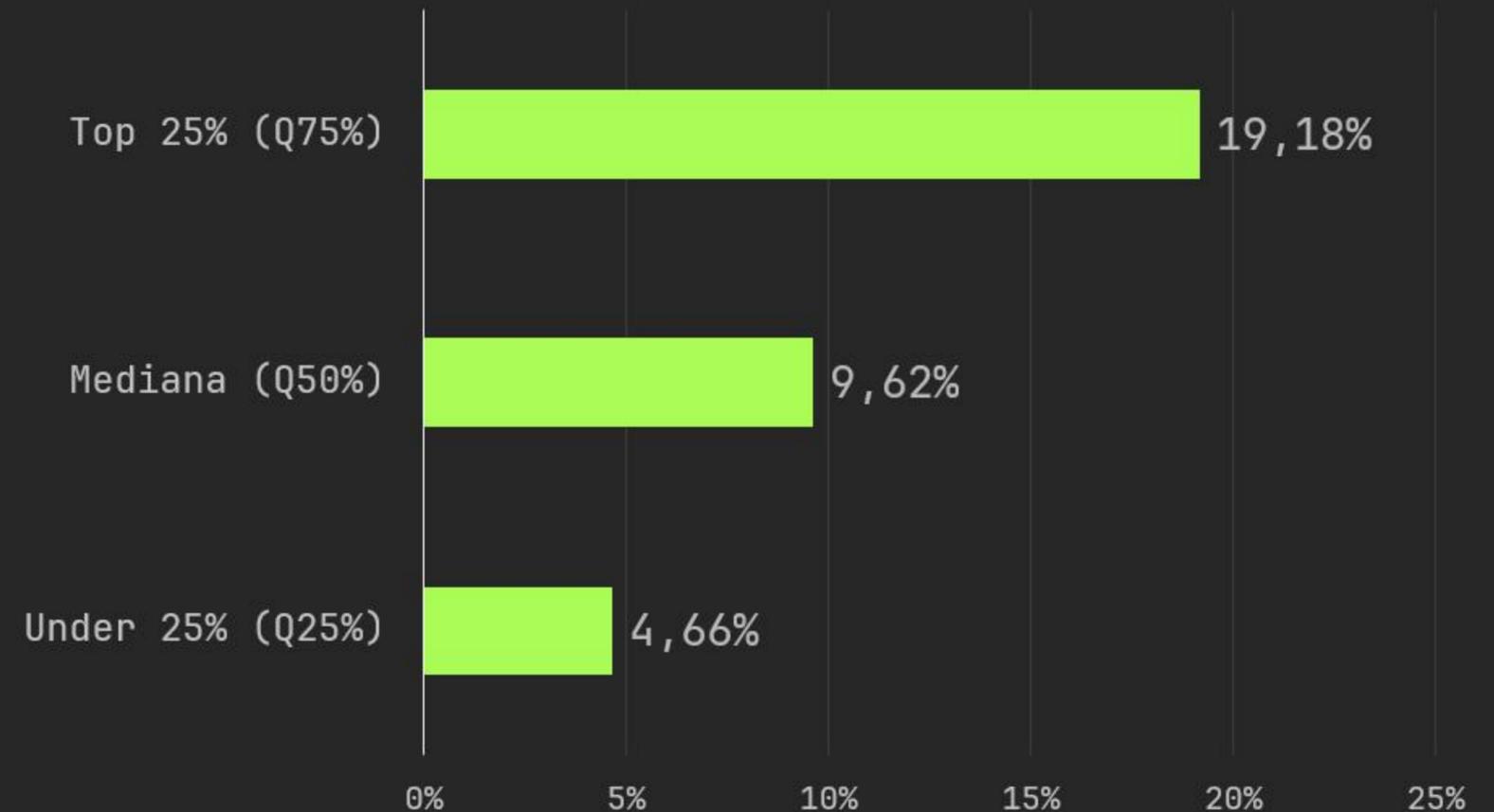
Visualização por tipo de empresa:

Tipo de Empresa	Amostra	Média	Under 25% (Q25%)	Mediana (Q50%)	Top 25% (Q75%)
ONG - Organização Não Governamental	17	21.02%	5.00%	30.00%	30.00%
Privada Negociado em Bolsa	105	16.02%	3.50%	13.00%	23.00%
Privada Não Negociado em Bolsa	474	14.41%	2.50%	6.00%	20.00%
Pública	13	5.62%	3.00%	3.50%	5.00%

Turnover voluntário total anual

As empresas com menor turnover voluntário relatam ter até 4,66% de turnover voluntário anual, enquanto metade das empresas apontam ter até 9,62%. As 25% das empresas que mais sofrem com troca de colaboradores anualmente, por turnover voluntário, relatam ter esse indicador acima de 19,18%.

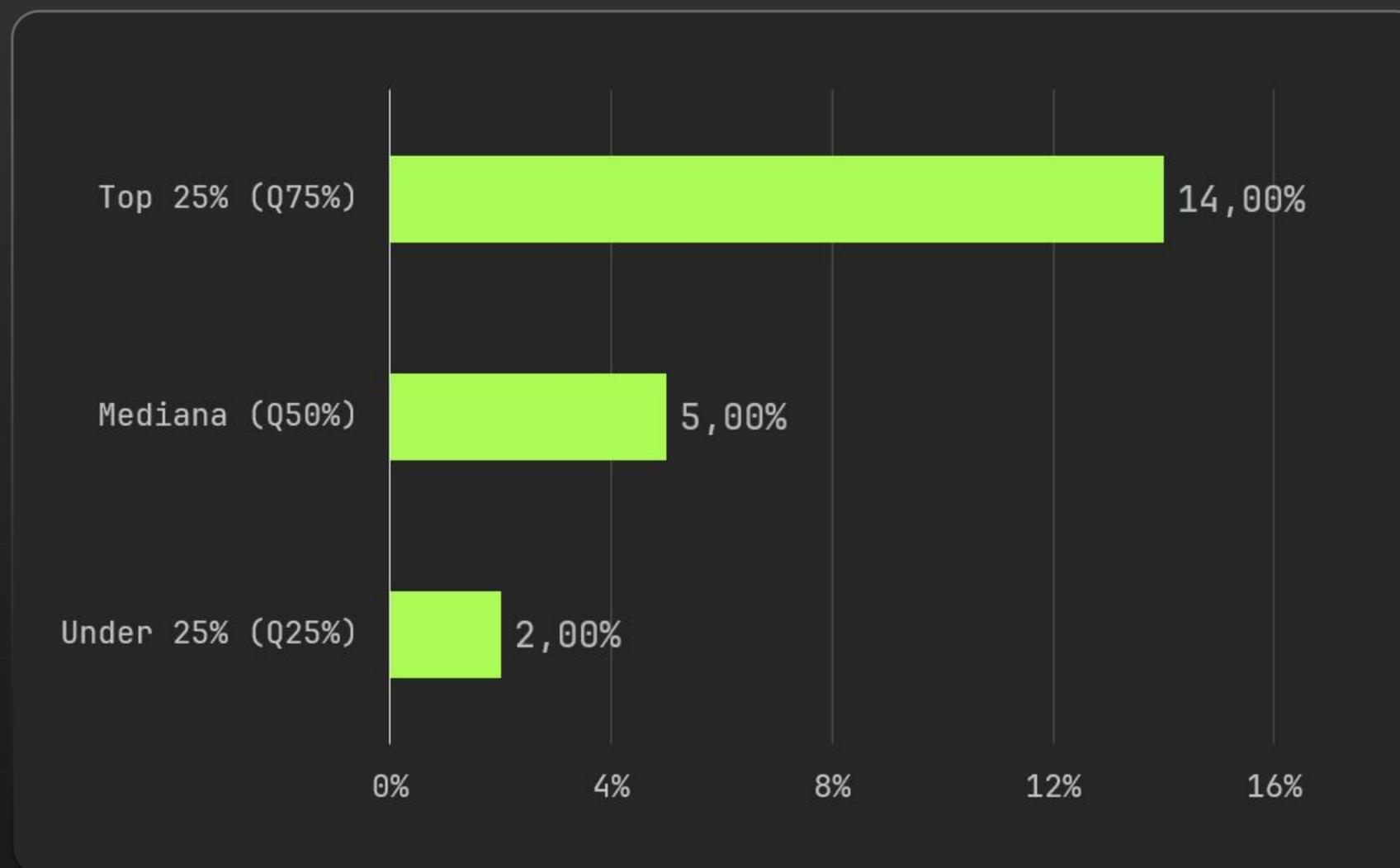
Em linhas gerais, a média de turnover voluntário anual das empresas respondentes, considerando 1,5x o desvio padrão, fica na casa dos 11,2% ao ano.



Turnover voluntário total anual

As empresas com menor turnover voluntário relatam ter até 2% de turnover voluntário anual, enquanto metade das empresas apontam ter até 5%. As 25% das empresas que mais sofrem com troca de colaboradores anualmente por turnover voluntário relatam ter esse indicador acima de 14%.

Em linhas gerais, a média de turnover voluntário anual das empresas respondentes, considerando 1,5x o desvio padrão, fica na casa dos 6,93% ao ano.



Turnover voluntário total anual

Visualização por segmento de mercado:

Segmento	Amostra	Média	Under 25% (Q25%)	Mediana (Q50%)	Top 25% (Q75%)
Agricultura	12	13.30%	3.63%	12.50%	21.25%
Financeiro	18	10.75%	1.25%	5.50%	15.50%
Indústria	76	7.02%	2.00%	4.00%	8.25%
Infraestrutura /Construção	15	12.20%	3.50%	6.00%	12.00%
Saúde/Bem-estar	20	11.46%	2.00%	8.00%	12.95%
Serviços	98	9.30%	0.00%	4.50%	10.00%
Tecnologia	78	9.73%	2.00%	4.00%	11.50%
Varejo	33	20.08%	3.00%	9.00%	23.00%
Outro	52	8.47%	1.00%	3.00%	14.00%

Turnover voluntário total anual

Visualização por porte:

Porte	Amostra	Média	Under 25% (Q25%)	Mediana (Q50%)	Top 25% (Q75%)
PQ	238	8.74%	0.02%	2.00%	10.00%
MD	287	9.88%	2.00%	5.00%	12.00%
GD	139	14.48%	3.00%	7.00%	19.00%
MGD	24	8.84%	2.75%	5.50%	11.00%

Turnover voluntário total anual

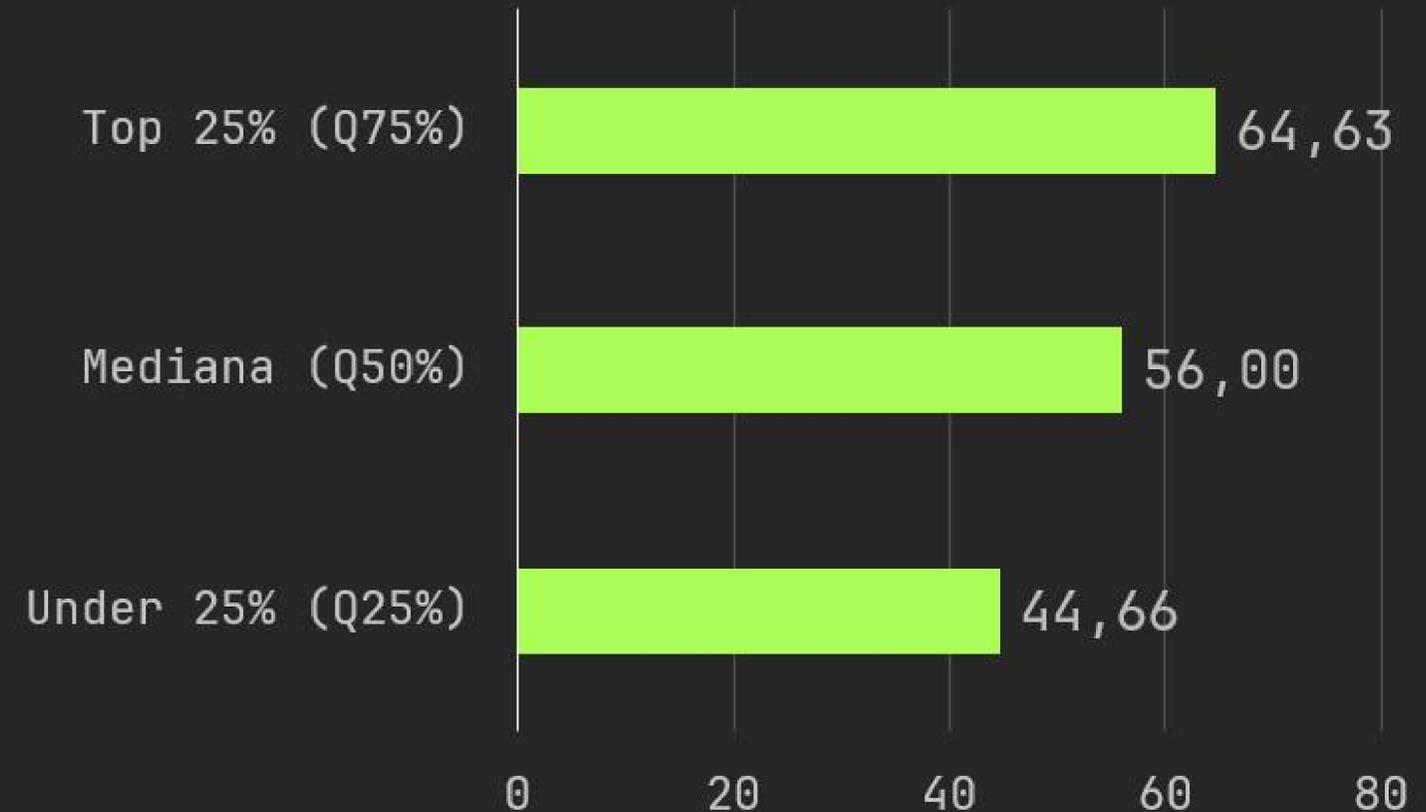
Visualização por tipo de empresa:

Tipo de Empresa	Amostra	Média	Under 25% (Q25%)	Mediana (Q50%)	Top 25% (Q75%)
ONG - Organização Não Governamental	10	12.20%	3.50%	14.00%	18.75%
Privada Negociado em Bolsa	61	11.21%	3.00%	8.00%	15.00%
Privada Não Negociado em Bolsa	324	10.01%	1.50%	4.00%	12.00%
Pública	7	3.21%	0.75%	2.00%	5.50%

E-NPS total anual:

As empresas com menor avaliação de eNPS anual tem a nota até 44,66; enquanto metade das empresas apontam ter a nota até 56. As 25% das empresas que foram melhores avaliadas pelos colaboradores tiveram a nota de eNPS acima de 64,63.

Em linhas gerais, a média de eNPS das empresas respondentes, considerando 1,5x o desvio padrão, fica na casa dos 55,99 pontos.

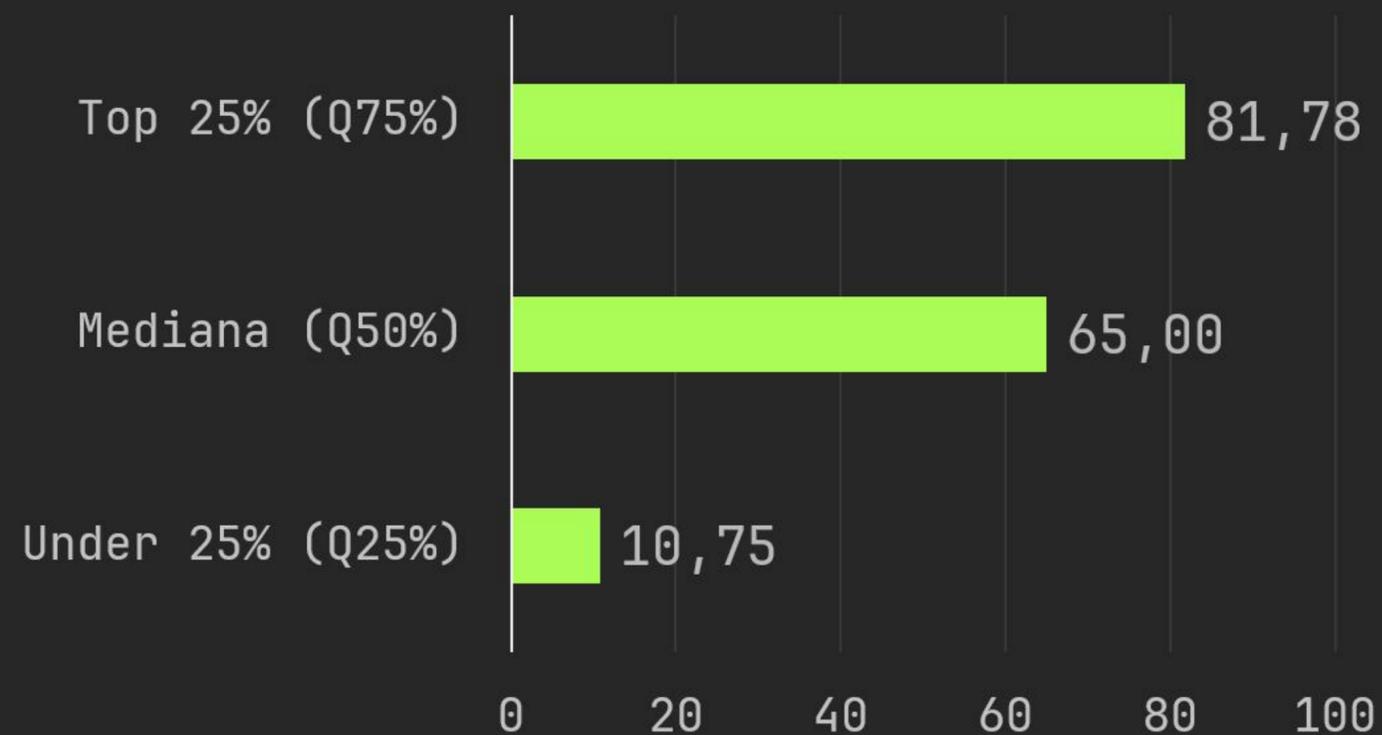


DADOS DA PESQUISA

E-NPS total anual:

As empresas com menor avaliação de eNPS anual tem a nota até 10,75; enquanto metade das empresas apontam ter a nota até 65. As 25% das empresas que foram melhores avaliadas pelos colaboradores tiveram a nota de eNPS acima de 81,78.

Em linhas gerais, a média de eNPS das empresas respondentes, considerando 1,5x o desvio padrão, fica na casa dos 58,53 pontos.



E-NPS total anual

Visualização por segmento de mercado:

Segmento	Amostra	Média	Under 25% (Q25%)	Mediana (Q50%)	Top 25% (Q75%)
Agricultura	8	70.00	57.75	72.50	80.50
Financeiro	16	54.40	42.25	62.00	75.25
Indústria	30	58.28	38.75	69.00	81.50
Infraestrutura/ Construção	9	49.04	38.00	53.00	68.00
Outro	41	47.89	9.00	55.00	79.00
Saúde/Bem-estar	18	57.28	40.00	71.00	80.00
Serviços	48	45.97	8.75	58.00	80.25
Tecnologia	84	54.18	9.00	69.50	85.00
Varejo	20	45.05	8.60	43.50	79.25

Sobre a Mindsight

Fundada em 2015, a **Mindsight** é um software completo e integrado de RH, que conta com diversos sistemas para todo o ciclo de gente com foco em uma gestão de pessoas orientada por dados.

Nossos softwares nascem do nosso propósito: **ser a catalisadora da nova era da gestão de pessoas no Brasil**, uma era de tomada de decisões inteligentes, embasadas e de impacto no negócio.



Mariane Souza

Área: Marketing

Cargo atual: Analista Sênior

Data de admissão: 09/03/2021

Desempenho Salários Áreas



[Assista uma demonstração dos sistemas da Mindsight](#)

Expediente

Tratamento e análise de dados: Bruno Della Volpe

Redação: Ana Paula Viana e Bruno Della Volpe

Revisão gramatical: Liliane Labella

Revisão técnica de metodologia: Lucas Chieriegatti e Julio Antloga

Diagramação: Victor Arakaki

Esta publicação não pode ser reproduzida, armazenada em sistema de recuperação, ou transmitida, no todo ou em parte, de qualquer forma ou por qualquer meio, eletrônico, mecânico, fotocópia, gravação ou de outra forma, sem a permissão prévia por escrito da Mindsight.

© Mindsight 2024. Todos os Direitos Reservados

mindsight