

PARECER TÉCNICO DE MERCADO

O PARADOXO DA INEFICIÊNCIA INDUSTRIAL

JOINVILLE | 2025

Por que o mercado que mais contrata é o que mais perde pessoas?



DADOS REAIS
CAGED



INTELIGÊNCIA
DE MERCADO



INSIGHTS QUE
GERAM IMPACTO



DECISÕES QUE
CONSTROEM RESULTADOS



JANEIRO A DEZEMBRO DE 2025

O problema não é falta de gente. É perda sistemática de gente.

Joinville vive um paradoxo que compromete a competitividade da indústria: um volume altíssimo de contratações que não se converte em crescimento real de pessoas nas empresas.

O mercado opera em um “loop” contínuo de admissões e desligamentos que consome recursos, tempo e produtividade.

“ Estamos trocando talentos por custo rescisório.



Sem retenção, não há crescimento.

O DESAFIO NÃO É CONTRATAR.
É FAZER FICAR.

O QUE ISSO SIGNIFICA?



ALTO VOLUME SEM EVOLUÇÃO

O mercado contrata muito, mas o saldo é negativo.



CUSTOS INVISÍVEIS

Integração, treinamento e rescisões corroem o EBITDA.



PRODUTIVIDADE COMPROMETIDA

O colaborador sai antes de alcançar sua curva de produtividade plena.



NOSSA MISSÃO

Transformar dados em inteligência para quebrar o ciclo da perda e gerar crescimento sustentável para a indústria.



MUITO MOVIMENTO. RESULTADO NEGATIVO.

O volume de contratações é alto, mas o saldo é negativo. A engrenagem gira, mas **não gera crescimento** para o mercado.



INDICADORES INDUSTRIAIS – JOINVILLE JAN/2025 A DEZ/2025



ADMISSÕES

40.403

Entrada de profissionais ao longo de 2025



DESLIGAMENTOS

40.759

Saída de profissionais ao longo de 2025



SALDO REAL

-356

Vínculos encerram o ano no negativo



TEMPO MÉDIO DE PERMANÊNCIA

5,5

meses
(23,7 semanas)

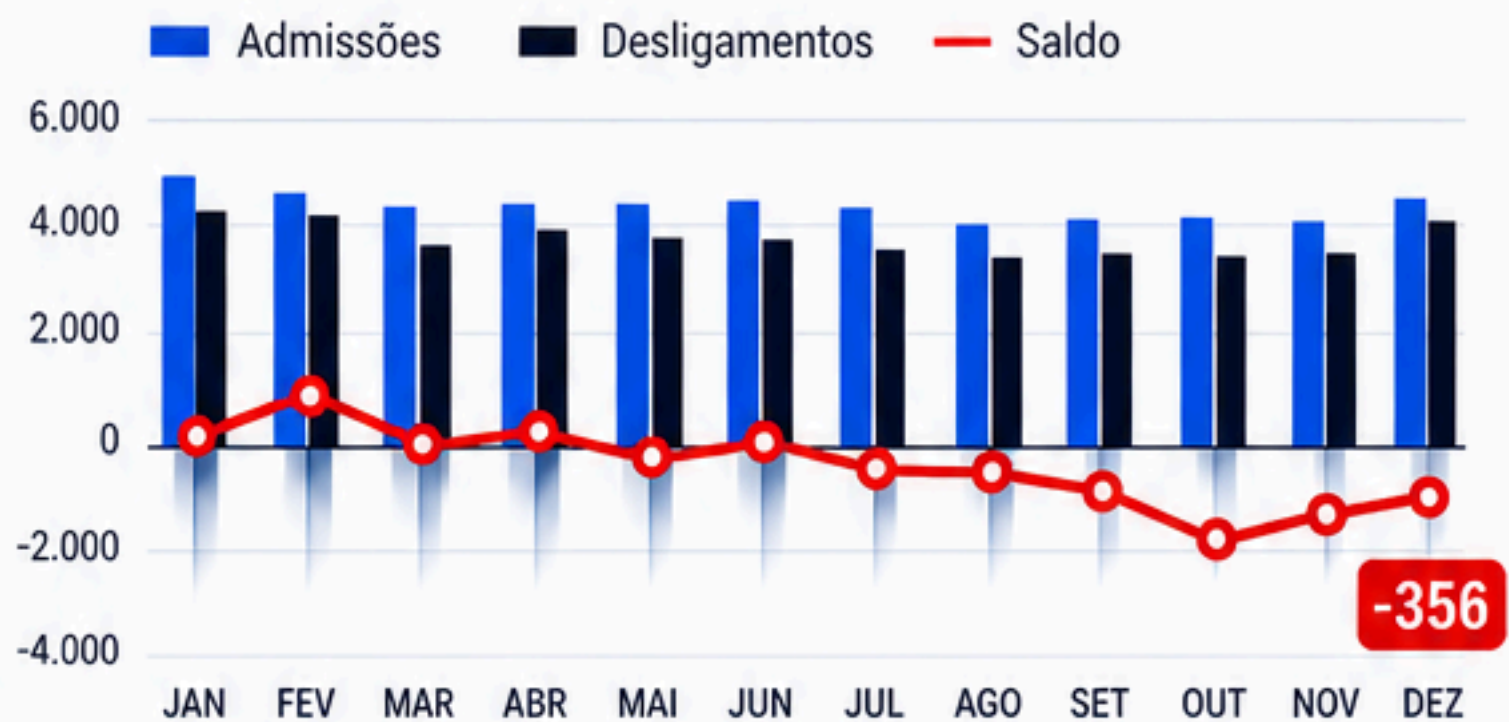


ANÁLISE EXECUTIVA – SO WHAT?

Se o problema fosse falta de pessoas, o mercado não giraria mais de 40 mil admissões por ano.

O diagnóstico real é a **ineficiência estrutural**: as indústrias investem alto para integrar e preparam profissionais que saem antes de atingir sua produtividade plena.

EVOLUÇÃO MENSAL DO SALDO (2025)



*Dados CAGED 2025 – Setor Industrial – Joinville/SC



Estamos trocando talentos por custos, em um **ciclo que se retroalimenta.**



ISSO NÃO É ESCASSEZ. É INEFICIÊNCIA ESTRUTURAL.

O mercado industrial de Joinville não sofre com falta de pessoas.

O que vemos é um sistema que atrai, integra e perde talentos antes que eles se tornem produtivos e gerem valor.

O DIAGNÓSTICO EM 3 PONTOS

01



ALTO VOLUME DE MOVIMENTAÇÃO

Mais de 40 mil admissões por ano mostram que há pessoas disponíveis e interessadas em trabalhar na indústria.

02



BAIXA RETENÇÃO E CURTO CICLO

A permanência média de apenas 5,5 meses revela falhas estruturais na experiência, liderança e cultura das empresas.

03



CUSTOS E PERDAS RECORRENTES

Cada ciclo reiniciado gera custos de atração, integração, treinamento e rescisão, impactando diretamente o EBITDA.



SE FALTA GENTE, NÃO EXISTIRIAM 40 MIL ADMISSÕES.

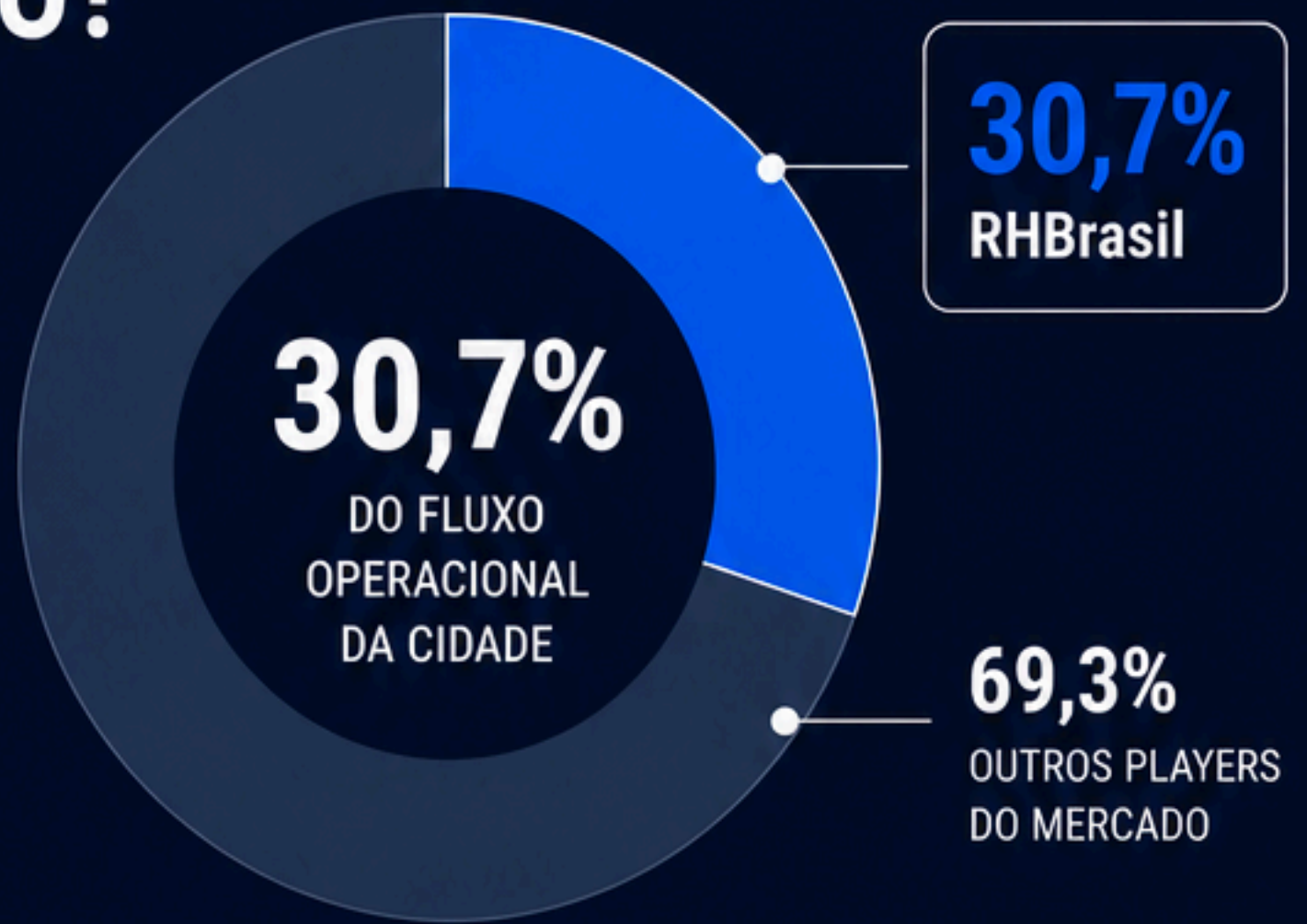
O verdadeiro problema não é quantidade.
É eficiência, experiência e retenção.

QUEM ESTÁ LENDO O MERCADO?

A RHBrasil monitora o fluxo operacional industrial de Joinville com exclusividade e profundidade.

Nossa lente analítica transforma **dados em inteligência** para decisões que reduzem perda, aumentam retenção e geram valor.

PARTICIPAÇÃO NO FLUXO
OPERACIONAL INDUSTRIAL
DE JOINVILLE | 2025



**NÓS NÃO ANALISAMOS O MERCADO.
NÓS SOMOS O MERCADO.**

NOSSA AUTORIDADE É CONSTRUÍDA EM 4 PILARES



DADOS REAIS E AUDITÁVEIS

100% base oficial CAGED, tratada e validada com rigor técnico.



ABRANGÊNCIA ÚNICA

Mais de 500 empresas e 40 mil profissionais monitorados.



INTELIGÊNCIA APLICADA

Transformamos dados em insights acionáveis para o negócio.



NEUTRALIDADE E CREDIBILIDADE

Independência que garante precisão, confiança e imparcialidade.

A INDÚSTRIA ESTÁ MUDANDO DE PERFIL – E NÃO PERCEBEU.



Os dados mostram uma transformação clara na força de trabalho industrial de Joinville. A base está **mais jovem**, mas ainda instável.



JOVENS (18-24)

+1.115 

A entrada de jovens cresce.
 A base está mais nova.



30 ANOS OU MAIS

-1.287 

Profissionais mais experientes
 estão deixando a indústria.



ESCOLARIDADE SUPERIOR

-430 

Menos profissionais com ensino
 superior permanecem na indústria.



MULHERES

+584 

A participação feminina cresce,
 ainda que de forma moderada.



INSIGHT

**A BASE PRODUTIVA ESTÁ
 FICANDO MAIS JOVEM
 E MENOS ESTÁVEL.**

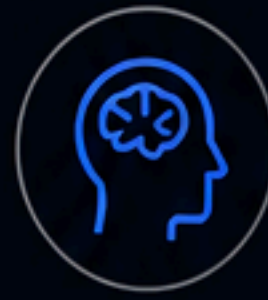
O PROBLEMA NÃO É TÉCNICO. É COMPORTAMENTAL.

Nossa análise mostra que as causas dos desligamentos são majoritariamente **comportamentais** e relacionadas à **experiência do colaborador**.

*As causas podem ser concomitantes. Um mesmo desligamento pode estar associado a mais de um fator.

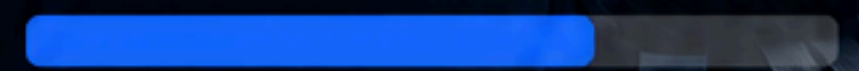
CAUSAS RAÍZES DOS DESLIGAMENTOS*

Participação percentual



53,4%

COMPORTAMENTAL



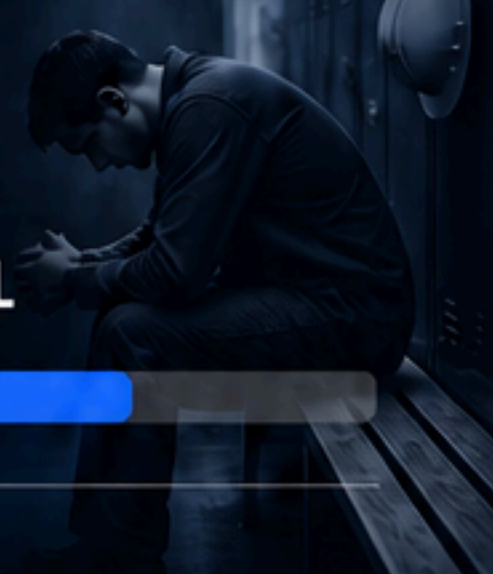
28,7%

ABSENTEÍSMO



24,7%

ABANDONO



A MAIORIA SAI ANTES DE APRENDER.

O QUE ISSO SIGNIFICA?



DECISÃO EMOCIONAL

A maioria decide sair por frustração, conflito, desmotivação ou experiências negativas.



BAIXA CONEXÃO

Falta de pertencimento e relacionamento são os maiores gatilhos de saída.



PERDA PRECOCE

Perdemos talentos antes mesmo que gerem produtividade e resultados.



INSIGHT

NÃO É FALTA DE QUALIFICAÇÃO. É FALTA DE EXPERIÊNCIA POSITIVA.

A PERDA ACONTECE NOS PRIMEIROS DIAS.



47%
SAEM EM ATÉ
30 DIAS

Quase metade dos colaboradores não chega a completar o primeiro mês.



LINHA DO TEMPO DO COLABORADOR



O PROBLEMA NÃO ESTÁ NA OPERAÇÃO.
ESTÁ **NA ENTRADA.**



PERDA PRECOCE

O colaborador sai antes de aprender, produzir e gerar valor.



IMPACTO DIRETO

Retrabalho, novas contratações, sobrecarga da equipe e perda de produtividade.



FOCO CORRETO

A retenção começa no primeiro dia. O sucesso de todo o ciclo depende do que acontece na entrada.



**CUIDAR DOS PRIMEIROS DIAS
É PROTEGER RESULTADOS.**

O COLABORADOR NÃO ABANDONA O TRABALHO. ELE ABANDONA A EXPERIÊNCIA.

EXPECTATIVA**VS****REALIDADE****TRANSPORTE**

Transporte fretado
garantido pela empresa.

**UBER PRÓPRIO**

O colaborador arca com
o custo. Impacto direto
no salário e na decisão
de ficar.

**ONBOARDING**

Processo estruturado
de integração, acolhimento
e acompanhamento.

**CAOS**

Chega, assina e vai
trabalhar. Ninguém explica,
ninguém acompanha,
ninguém desenvolve.

**LIDERANÇA**

Líder presente, orienta,
reconhece e desenvolve.

**DESRESPEITO**

Liderança ausente,
tratamento ruim, gritos,
cobrança excessiva
e falta de feedback.

“**A REALIDADE QUE NINGUÉM QUER VER:**

O colaborador não abandona a empresa.
Ele abandona o tratamento que recebe.



**A EXPERIÊNCIA É O NOVO SALÁRIO.
E A SUA EMPRESA ESTÁ PERDENDO PARA A CONCORRÊNCIA.**

O TURNOVER PRECOCE É O CÂNCER DO EBITDA.



Cada saída precoce gera um **custo invisível** que corrói margem, capacidade e competitividade.

O CUSTO INVISÍVEL DE CADA SAÍDA PRECOCE



RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Investimento para atrair e contratar.

+



INTEGRAÇÃO E TREINAMENTO

Tempo da equipe e recursos investidos.

+



RAMP-UP PRODUTIVO

Período até o colaborador gerar resultado.

+



SAÍDA PRECOCE

Perda total do investimento antes do retorno.

=



IMPACTO DIRETO NO EBITDA



PERDA ANTES DA PRODUTIVIDADE

O colaborador sai antes de gerar valor. A empresa arca com todo o custo e não colhe o retorno.

Isso não é custo de RH.
É **destruição de margem.**

O IMPACTO QUE NÃO APARECE NO DEMONSTRATIVO, MAS DESTRÓI RESULTADOS.



MARGEM

Menor produtividade e maior custo por unidade produzida.



CAPACIDADE

Sobrecarga da equipe e perda de eficiência operacional.



QUALIDADE

Mais erros, retrabalho e falhas no processo produtivo.



CONTINUIDADE

Quebra de ritmo, perda de conhecimento e instabilidade.



RESULTADO

EBITDA pressionado e menor competitividade no mercado.



**REDUZIR TURNOVER PRECOCE
NÃO É ECONOMIA.
É PROTEÇÃO DE RESULTADO.**

Cada colaborador que fica, aprende, produz e multiplica.

**Menos perda. Mais produtividade.
Maior EBITDA.**

O QUE FUNCIONA É SIMPLES. E É EXECUTÁVEL.

Transformamos diagnóstico em ação.
Quatro alavancas práticas para **reduzir a perda precoce** e **aumentar retenção**.



FOCO ÚNICO:
**FAZER O COLABORADOR
FICAR E PRODUZIR.**

01

PADRINHO + CHECK-IN DIÁRIO

- Acolhimento real desde o primeiro dia.
- Padrinho como referência e suporte.
- Check-in diário nos primeiros 30 dias.
- Pequenas conversas, grandes resultados.

✓ **CONEXÃO GERA
PERMANÊNCIA.**

02

LOGÍSTICA

- Transporte é critério de escolha.
- Rever rotas, horários e integração.
- Facilitar a chegada é facilitar a permanência.

✓ **CHEGAR BEM É O
PRIMEIRO PASSO
PARA FICAR.**

03

PRÊMIO ASSIDUIDADE

- Reconhecimento que gera hábito.
- Premiar presença reforça compromisso.
- Simples, objetivo e poderoso.

✓ **ASSIDUIDADE
RECONHECIDA.
PERMANÊNCIA
FORTALECIDA.**

04

EXPERIÊNCIA DE ENTRADA

- Estruturação da jornada dos primeiros dias.
- Clareza de processo e comunicação.
- Redução de fricção na adaptação.

✓ **A PRIMEIRA IMPRESSÃO
DEFINE A PERMANÊNCIA.**



**QUATRO ALAVANCAS. UM OBJETIVO:
REDUZIR A PERDA PRECOCE E AUMENTAR RESULTADOS.**



**EXECUTAR O BÁSICO
MELHOR QUE TODOS.**

Não existe mágica.
Existe método, disciplina
e consistência.

O PROBLEMA NÃO É CONTRATAR. É FAZER FICAR.



O mercado não sofre com falta de pessoas.
Sofre com falta de eficiência na retenção.



A indústria continua investindo na entrada,
enquanto perde valor na saída.



O futuro da competitividade não está em contratar mais.
Está em reter melhor.



A RHBrasil NÃO ENTREGA MÃO DE OBRA.

ENTREGA INTELIGÊNCIA

PARA PROTEGER MARGEM E GERAR RESULTADO.



**INTELIGÊNCIA
QUE ANTECIPA.**

Dados que revelam o que o mercado ainda não viu.



**SOLUÇÕES
QUE FUNCIONAM.**

Estratégias práticas com impacto real.



**PARCERIA
QUE TRANSFORMA.**

Lado a lado com a indústria de Joinville.



**RESULTADOS
QUE SUSTENTAM.**

Mais retenção, mais produtividade, mais competitividade.

RHBrasil. INTELIGÊNCIA HUMANA. RESULTADOS REAIS.

DA ANÁLISE PARA A AÇÃO. SOLUÇÕES QUE GERAM RESULTADOS.

A **RHBrasil** oferece soluções completas para ajudar sua empresa a **reduzir turnover, aumentar produtividade e crescer** com consistência.



RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Conectamos sua empresa aos melhores talentos de forma assertiva, alinhada à cultura e aos objetivos do seu negócio.

- ✓ Reduz turnover na origem
- ✓ Mais qualidade nas contratações
- ✓ Times alinhados e produtivos



SERVIÇOS TEMPORÁRIOS

Flexibilidade para ajustar sua operação em momentos de alta demanda, com agilidade e controle de custos.

- ✓ Resposta rápida à demanda
- ✓ Menor impacto sobre a estrutura
- ✓ Produtividade com flexibilidade



TERCEIRIZAÇÃO

Terceirize processos e atividades acessórias com segurança e eficiência, focando no que realmente gera valor.

- ✓ Mais eficiência operacional
- ✓ Menor risco trabalhista
- ✓ Foco total no seu core business



ESTÁGIOS

Desenvolvemos talentos desde o início, formando profissionais preparados para os desafios da sua empresa.

- ✓ Pipeline de talentos
- ✓ Formação prática e alinhada
- ✓ Renovação e inovação contínua



**NÃO É SOBRE CONTRATAR MAIS.
É SOBRE CONTRATAR MELHOR,
INTEGRAR MELHOR E RETER MELHOR.**



Fale com a **RHBrasil** e transforme dados em resultado para seu negócio.



rhbrasil.com.br
(47) 3431-4700

QUEM ENTENDE O MERCADO, TRANSFORMA RESULTADOS

A RHBrasil atua para tornar o mercado de trabalho mais eficiente, conectando dados, pessoas e estratégia.

Há **mais de 30 anos conectando talentos às melhores oportunidades**, seguimos evoluindo para ajudar empresas a reduzir rotatividade, melhorar retenção e gerar resultados sustentáveis.



Sua indicação
fortalece esse trabalho

ESCANEE O QR E VOTE NA RHBRASIL
NO **TOP OF MIND DE RH**