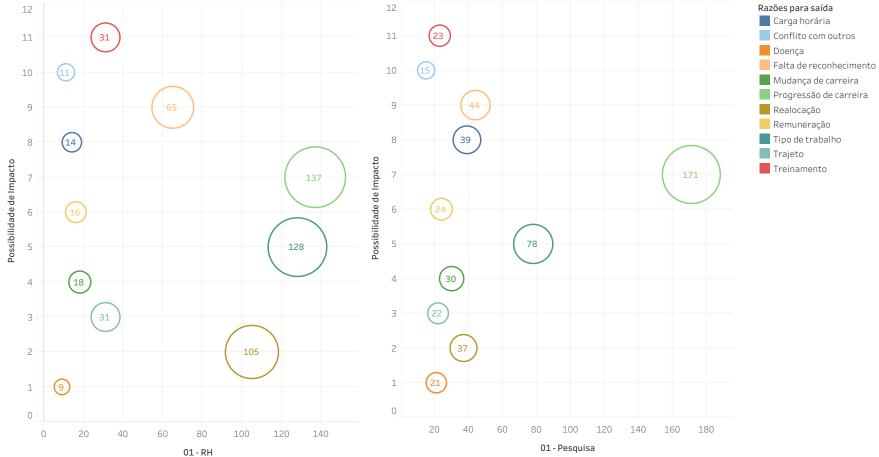
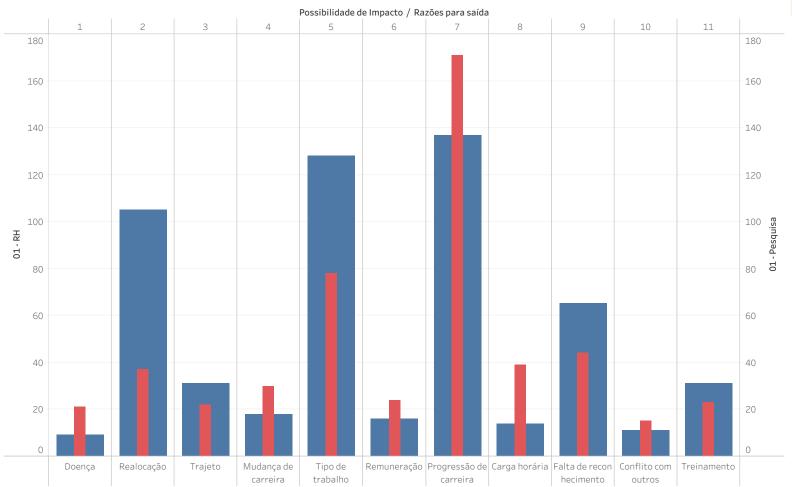
Análise Original Proposta Vizualização Proposta Vizualização Proposta Vizualização Saldo de saídas Saldo de saídas com 1: Barra Dupla 2: Barras Agrupadas 3: Linha Dupla registradas pela Pesq.. foco na possibilidade ..

# Possibilidade de Impacto vs Registro Oficial Possibilidade de Impacto vs Registro Pesquisa



Análise Original	Proposta Vizualização	Proposta Vizualização	Proposta Vizualização	Saldo de saídas	Saldo de saídas com
	1: Barra Dupla	2: Barras Agrupadas	3: Linha Dupla	registradas pela Pesq	foco na possibilidade

# 01 - Barra Dupla (BAR-IN-BAR)



#### Nomes de medida

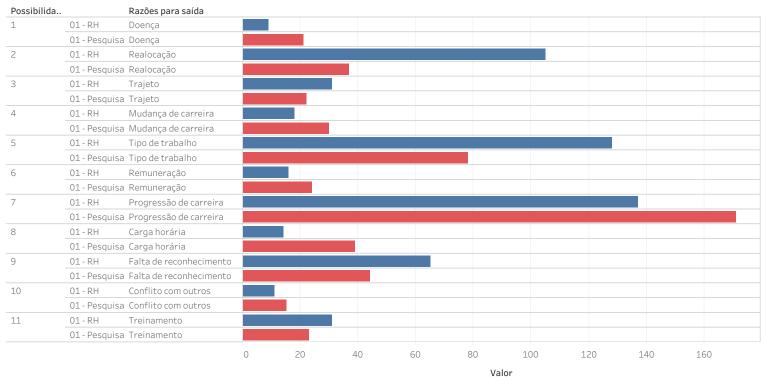
01 - RH

01 - Pesquisa

O gráfico bar-in-bar apresenta uma representação mais clara e acessível das informações previamente visualizadas no gráfico de bolhas. Uma vantagem notável é a eliminação da necessidade de criar gráficos separados para o Resultado da Pesquisa e o Registro do RH. Neste formato, as razões de saída estão ordenadas crescentemente de acordo com sua possibilidade de impacto, permitindo uma visualização direta das razões subestimadas e superdimensionadas nos registros oficiais. Esta abordagem proporciona uma análise mais eficiente e detalhada das discrepâncias entre as percepções dos funcionários e os registros oficiais, facilitando a identificação de áreas críticas que requerem atenção e intervenção adequada.

Análise Original	Proposta Vizualização	Proposta Vizualização	Proposta Vizualização	Saldo de saídas	Saldo de saídas com
	1: Barra Dupla	2: Barras Agrupadas	3: Linha Dupla	registradas pela Pesq	foco na possibilidade

## 02 - Barras Agrupadas

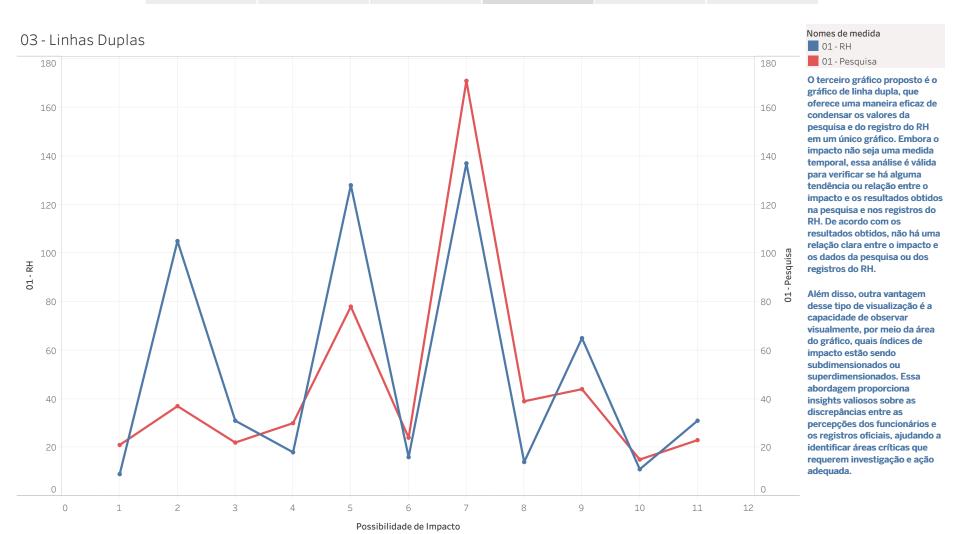


#### Nomes de medida

01 - RH 01 - Pesquisa

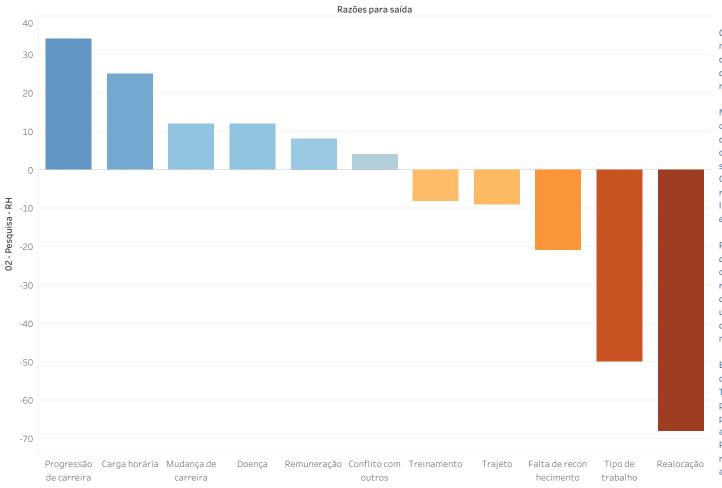
A segunda opção de visualização, o gráfico de barras agrupadas, oferece uma abordagem igualmente clara em comparação ao gráfico de bolhas. Neste formato, também não há necessidade de visualizações distintas entre os resultados da pesquisa e os registros do RH. As razões de saída são agrupadas e ordenadas com base na sua possibilidade de impacto, sendo apresentadas em barras separadas: um pra o resultado da pesquisa (em vermelho) e o registro no RH (em azul). Dentro deste arranjo, é possível observar visualmente se o valor obtido na pesquisa é superior ou inferior ao registro do RH, além de permitir comparações com outras razões de saída em linhas adjacentes. Esta disposição facilita a análise comparativa entre os dados da pesquisa e os registros do RH, fornecendo insights valiosos sobre as discrepâncias entre as percepções dos funcionários e os registros oficiais da empresa.

Análise Origina	'	osta Vizualização rra Dupla	Proposta Vizualização 2: Barras Agrupadas	Proposta Vizualização 3: Linha Dupla	Saldo de saídas registradas pela Pesq	Saldo de saídas com foco na possibilidade



Análise Original Proposta Vizualização Proposta Vizualização Proposta Vizualização Saldo de saídas com 1: Barra Dupla 2: Barras Agrupadas 3: Linha Dupla registradas pela Pesq.. foco na possibilidade ..

## 04 - Diferença (Pesquisa - RH)



#### 02 - Pesquisa - RH



O gráfico delineia as discrepâncias entre os motivos de saída dos funcionários, evidenciando divergências entre os registros oficiais do departamento de Recursos Humanos (RH) e os resultados da pesquisa.

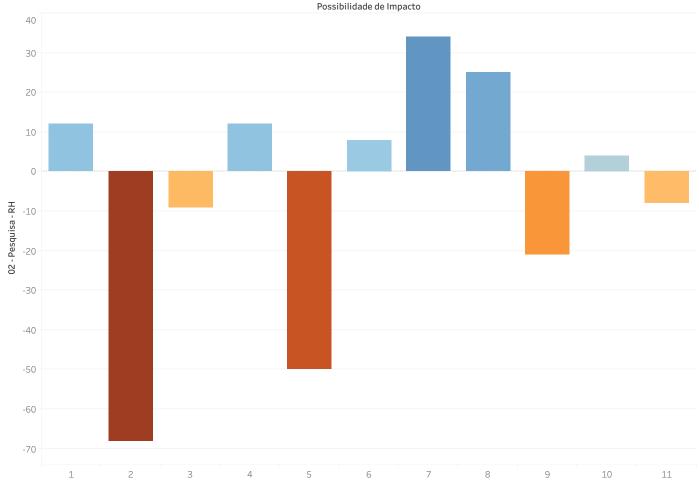
Na parte positiva do gráfico, representada pela cor azul, observamos que a pesquisa revela quantidades superiores de motivos de saída em comparação com os registros oficiais do RH. Isso sugere que motivos como Progressão de Carreira e Carga Horária são subnotificados nos registros oficiais, possivelmente refletindo lacunas no mapeamento de razões de saída pela empresa.

Por outro lado, na seção negativa do gráfico, destacada em vermelho, encontramos motivos cujos registros na pesquisa são inferiores aos registrados oficialmente pelo RH. Aqui, razões como Realocação e Tipo de Trabalho totalizam um número significativo de justificativas questionáveis, ultrapassando até mesmo a marca de 100 casos.

Essa discrepância suscita indagações cruciais: quem se beneficia ao registrar motivos como Tipo de Trabalho e Realocação de forma mais proeminente do que deveriam? Seria vantajoso para o funcionário ou para um gestor ocultar que a real razão da saída está relacionada à Progressão de Carreira e Carga Horária? Estas reflexões são fundamentais para compreender as razões por trás das disparidades entre os re..

Análise Original Proposta Vizualização Proposta Vizualização Proposta Vizualização Saldo de saídas Saldo de saídas com registradas pela Pesq.. Saldo de saídas com foco na possibilidade ..

## 05 - Impacto (Pesquisa - RH)



#### 02 - Pesquisa - RH



O gráfico mostra a discrepância entre os registros obtidos na pesquisa e os do departamento de Recursos Humanos (RH), classificados ascendente em relação ao impacto. Os valores positivos, representados por tons azuis, indicam que os resultados da pesquisa excedem os registros do RH, refletindo motivos autênticos para a saída dos funcionários. Em contrapartida, os registros negativos, identificados por tons vermelhos, demonstram uma prevalência de motivos falsos de saída, onde os registros no RH superam os da pesquisa.

A presença de registros negativos em valores de baixo impacto e de registros positivos em categorias de alto impacto é desfavorável para a empresa, pois subestima o impacto real. Este padrão se evidencia no gráfico, onde os valores de baixo impacto, inferiores a 5, revelam predominantemente resultados negativos, inclusive apresentando os dois maiores motivos de ocorrência nesta faixa. Por outro lado, na faixa de impacto elevado, observa-se uma preponderância de resultados positivos, destacando os dois maiores índices positivos.

Este cenário sugere um descompasso significativo: pessoas deixam a empresa por motivos de alto impacto, mas são registradas com motivos de baixo impacto. Este fenômeno levanta uma série de questionamentos: estariam os funcionários fornecendo informações incorretas ao sair? Os gestores estariam registrando motivos inadequados? O departamento de RH estaria efetuando registros de forma equivocada ou mal int..