



PWR 2022

PESQUISA **WISDOM** DE REMUNERAÇÃO

METODOLOGIA DA PESQUISA

Medidas de Conteúdo (Job points ou Personal points)

- ▲ Consiste em comparar as práticas de remuneração de todos os cargos (desde o nível mais baixo até presidência) da empresa com outros de importância equivalente em outras empresas;
- ▲ Nesta metodologia o título do cargo não tem a menor importância, ou seja, se o título do cargo do Presidente em uma empresa fosse Mensageiro, mas a descrição refletisse exatamente o que cabe ao cargo dele fazer, a medida de conteúdo seria rigorosamente a mesma;
- ▲ A universalidade da ferramenta, ou seja, o fato de instrumentalizar a troca de informações sobre práticas de remuneração com base em medidas de conteúdo, entre empresas que atuem em segmentos diferentes, que tenham foco de negócio, porte, tecnologia e estrutura, permite ampliar o painel, reduzir o subjetivismo, aumentar a confiabilidade e agilizar o processo de monitoração das práticas remuneração do mercado-alvo da patrocinadora.
- ▲ Vale reiterar que nosso SISTEMA DE GESTÃO DA REMUNERAÇÃO, ferramenta que será utilizada para tabulação dos dados de remuneração, possibilita a troca de informações envolvendo práticas de remuneração tanto com empresas usuárias deste SISTEMA quanto com aquelas usuárias das metodologias internacionais HAY e MERCER IPE-3.

METODOLOGIA DE PESQUISA

Grade WISDOM:

Exemplo: Avaliações por Job Points

Nível Hierárquico	Grade	Ponto Médio WISDOM	Nível Escolaridade
Presidência	33	5388	Pós Graduação
	32	4680	
	31	4070	
	30	3543	
	29	3090	
	28	2694	
	27	2340	
	26	2035	
Diretoria	26	2035	
	25	1771	
	24	1545	
	23	1347	
	22	1170	
Alta Gerência	22	1170	Empresas de grande porte podem exigir Pós Graduação, enquanto as de pequeno porte podem exigir apenas o nível Superior completo.
	21	1017	
	20	885	

Nível Hierárquico	Grade	Ponto Médio WISDOM	Nível Escolaridade
Média Gerência	19	772	Superior completo
	18	673	
	17	585	
Coordenadoria	17	585	
	16	508	
	15	442	
Superior	16	508	
	15	442	
	14	386	
	13	336	
	12	292	

Obs.: As avaliações para os cargos de gestão (grades 17 e acima) são baseadas em pontos reais, ou seja, podem variar dependendo da complexidade e das responsabilidades atribuídas ao cargo avaliado.

Grade WISDOM:

Exemplo: Avaliações por Job Points

Nível Hierárquico	Grade	Ponto Médio WISDOM	Nível Escolaridade
Técnico	12	292	Técnico nível médio (SENAI / ETEC) ou Superior incompleto.
	11	254	
	10	221	
	9	193	
Abaixo	9	193	Profissionalizante SENAI ou equivalente ou, médio completo não profissionalizante.
	8	168	
	7	146	
	6	127	
	5	110	Ensino fundamental completo ou médio incompleto.
	4	96	
	3	83	
	2	73	
1	63		

CONCEITOS BASE DA PESQUISA

DEFINIÇÕES DE REMUNERAÇÃO

Estruturas de Remuneração:

- ▲ **Salário Base (SB)** - É o salário fixo mensal acrescido de parcelas variáveis (comissões, prêmios, gratificações, etc.) com periodicidade mensal, multiplicado pelo número de vezes em que é pago no ano, usualmente 13,33. Também considera-se o 14º salário, adicional de férias ou qualquer outro pagamento que não dependa do atingimento de metas ou resultados.
- ▲ **Total em Dinheiro (TD)** - É o Salário Base (SB) + Incentivos de Curto Prazo (Bônus / PLR / PPR), pagos nos últimos 12 meses.
- ▲ **Remuneração Total (RT)** - É o Total em Dinheiro (TD) + Incentivos de Longo Prazo (Bônus Diferido, Ações Fantasma, etc). *(sujeito a cobrança adicional)*.

Obs.: Jornadas Mensais de Trabalho são equalizadas quando menores que 200h, isto é, levamos o salário para 220h; Os mercados são baseados nos Regimes de Contratação CLTs, portanto ao recebermos informações que sejam diferentes de CLTs, como por exemplo, PJ, vamos equalizar para CLT, isto é, incidindo INSS e IR.

MERCADOS DE COMPARAÇÃO DO PATROCINADOR CRITÉRIOS PARA COMPOSIÇÃO E VERIFICAÇÃO DA SUA CONSISTÊNCIA

MERCADO SELECIONADO - CRITÉRIOS DE SELEÇÃO

Como Defini-lo?

Código	Crítérios de Seleção
1	Empresas concorrentes direta ou indiretamente.
2	Empresas fornecedoras ou clientes.
3	Empresas de mesma natureza no que tange a intensidade de capital e dimensão do quadro de lotação.
4	Empresas líderes em seus segmentos de mercado e reconhecidas por suas práticas na gestão de pessoas.
5	Empresas que atuem na mesma região da patrocinadora.

Observação:

* Para definir o painel de empresas a serem pesquisadas, são, em geral, utilizados os critérios clássicos acima indicados, tendo o cuidado de assegurar que, de **33%** a **40%** delas se enquadrem pelo menos nos critérios 1 e/ou 2 a fim de garantir, a captura das peculiaridades das práticas de remuneração dos mercados (nacional e regionais) em que atua a patrocinadora.

POLÍTICA, ESTRATÉGIA E COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO COMO E POR QUE DEFINIR?

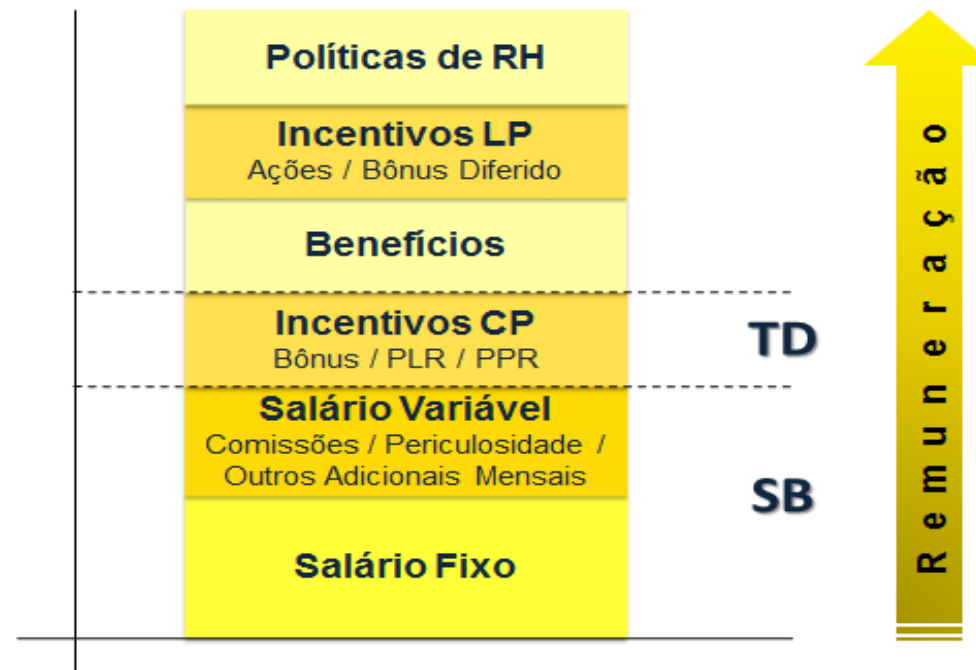
POLÍTICA E COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

Objetivo:

- ▲ Atrair, reter e motivar os funcionários qualificados para as demandas da Empresa, comprometendo-os com as suas estratégias, objetivos e resultados.

Questões a Definir:

- ▲ Linha de Política, Estratégia e Composição da Remuneração



POLÍTICA E COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

Critérios para a Definição da Política:

Fatores Internos

Consistência Interna Atual

Estratégia e Objetivo do Negócio

Orçamento

Necessidades de RH

Fatores Externos

Competitividade Externa Atual

Tendências da Economia

Oferta e Demanda de RH no Mercado

Tendências do Mercado de Trabalho

Outros Pontos a Serem Considerados

Crenças, Expectativas e Percepções da Diretoria.

Diferenças entre a Posição atual e a Desejada.

Necessidades e Condições da Empresa.

POLÍTICA E COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

Linhas do Mercado:

Política	Significado das Linhas
Q3	25% das empresas participantes remuneram acima desta linha.
Mediana	50% das empresas participantes remuneram acima desta linha.
Q1	75% das empresas participantes remuneram acima desta linha.

Obs.: Caso a empresa desejar, podemos aplicar redutores ou potencializadores nas políticas, exemplo: 90% da mediana, 80% do 3º quartil, 110% da mediana, etc.,

RESULTADOS ENTREGUES PATROCINADOR

Relatório e Anexos:

- ▲ Artigos de executivos convidados => Temas sobre o Cenário Econômico, Gestão de Pessoas e Responsabilidade Social;
- ▲ Análises quantitativas sobre as Práticas de Remuneração dos mercados de comparação => Global, Benchmark, Regionais (BA, Centro Oeste, ES, MG, Norte & Nordeste, PR, RS, SC, RJ, SP Capital e SP Interior) e Setoriais (Agro, Alimentos & Bebidas, Celulose & Papel, Comunicação, Consumo & Serviços, Energia, Mineração & Metalurgia e Químico & Petroquímico), além dos Seleccionados definidos “sob medida”;
- ▲ Análises sobre Incentivos de Curto Prazo;
- ▲ Análises sobre Incentivos de Longo Prazo;
- ▲ Análises qualitativas sobre as Práticas de Benefícios e Políticas de RH;
- ▲ Anexos: Gráficos, Equações e Tabelas com as posições relativas de cada funcionário, frente ao mercado de comparação;
- ▲ Excel com os valores praticados (mercado x empresa) cargo a cargo, contendo os custos de enquadramento, possibilidade de economia, permitindo filtrar as posições que estão acima ou abaixo da faixa salarial, etc;
- ▲ Módulo Usuário: Software que permite simular diferentes políticas (80% da mediana, 100% do 3º Quartil, etc), verificar a consistência interna e a competitividade externa, como outras possibilidades.

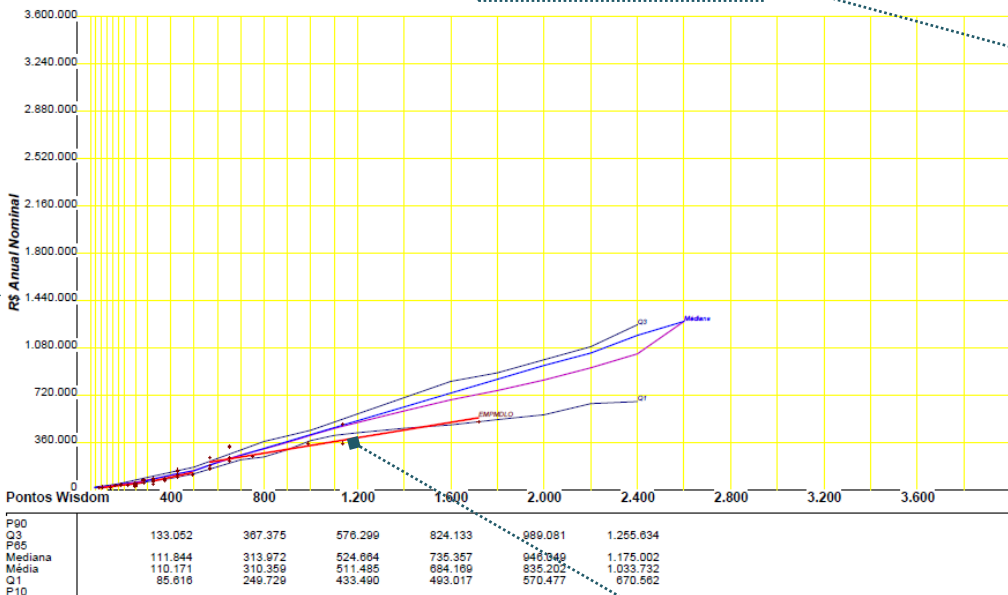
RESULTADOS ENTREGUES

Gráficos:



Pesquisa PWR2019 Mercado PWR GLOBAL 2019
Todas as Regiões (Salário Base) EMPRESA MODELO

Data : 19/07/2019
Página : 1
Dados de Janeiro/2019



Remuneração Anualizada

LTC (linha da empresa)

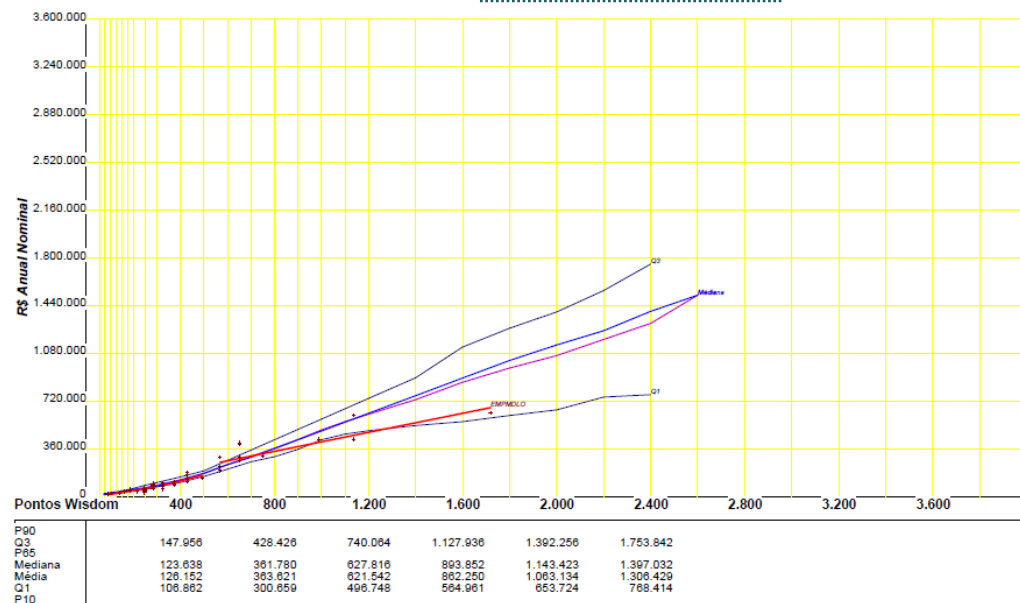
Mercado de Comparação

Estrutura Pesquisada



Pesquisa PWR2019 Mercado PWR GLOBAL 2019
Todas as Regiões (Total Dinheiro) EMPRESA MODELO

Data : 19/07/2019
Página : 1
Dados de Janeiro/2019



RESULTADOS ENTREGUES

Equações:

3º Quartil

De	Até	Cf Angular	Cf Linear
75	175	242,9842	+2.345,78
175	500	391,9288	-23.719,52
500	800	650,4350	-152.972,59
800	1.000	425,0361	+27.346,48
1.000	1.600	619,5839	-167.201,31
1.600	1.800	327,5911	+299.987,15
1.800	2.200	497,1505	-5.219,72
2.200	2.400	835,6109	-749.832,63

Mediana

De	Até	Cf Angular	Cf Linear
75	150	182,2827	+2.559,63
150	200	327,7662	-19.262,90
200	250	151,4190	+16.006,55
250	300	315,9611	-25.128,99
300	500	374,8043	-42.781,95
500	600	640,0577	-175.408,63
600	2.200	519,5193	-103.085,63
2.200	2.400	675,7236	-446.734,96
2.400	2.600	531,4640	-100.511,94

Média

De	Até	Cf Angular	Cf Linear
75	150	186,3994	+2.831,96
150	250	261,2320	-8.392,94
250	500	356,8491	-32.297,22
500	700	588,9716	-148.358,47
700	1.200	495,1258	-82.666,35
1.200	1.600	431,7106	-6.568,22
1.600	2.000	377,5839	+80.034,55
2.000	2.400	496,3249	-157.447,50
2.400	2.600	1.237,810	-1.937.012,45

1º Quartil

De	Até	Cf Angular	Cf Linear
75	250	165,6338	+1.212,77
250	400	286,6348	-29.037,48
400	700	475,0590	-104.407,16
700	800	215,9457	+76.972,15
800	1.100	545,8477	-186.949,46
1.100	1.600	159,0678	+238.508,43
1.600	2.000	193,6500	+183.176,89
2.000	2.200	422,1055	-273.733,98
2.200	2.400	78,3193	+482.595,63

$$Y = A \times X + B$$

A = Coeficiente Angular

315,9611

X = Pontos do Cargo

292

B = Coeficiente Linear

-25.128,99

Y = Remuneração Anualizada

Y = R\$ 67.132

RESULTADOS ENTREGUES

Tabelas:

Empresa : EMPRESA MODELO

Nome Cargo Empresa	Grade	Ptos	Freq Emp	SB R\$ Anual			TD R\$ Anual		
				Política : Mediana Mercado	Empresa	%	Mercado	Empresa	%
Coordenador Comunicação 18	15	442	1	122.881,55	108.709,13	88,47	148.388,09	133.174,80	89,75
Analista Comercial 20	13	336	1	83.152,30	78.687,43	94,63	97.839,66	96.396,53	98,53
Analista de RH 22	13	336	1	83.152,30	75.739,44	91,09	97.839,66	92.785,08	94,83
Analista de Suprimentos 23	13	336	1	83.152,30	85.985,70	103,41	97.839,66	105.337,32	107,66
Analista Financeiro 24	13	336	1	83.152,30	60.250,54	72,46	97.839,66	73.810,31	75,44
Secretária Executiva Bilingüe Pl. 25	13	336	1	83.152,30	72.281,53	86,93	97.839,66	88.548,94	90,50
Analista de Controles Operacionais 26	12	292	1	67.131,65	70.688,02	105,30	78.044,21	86.596,81	110,96
Analista de Planejamento Financeiro Jr 27	12	292	1	67.131,65	79.388,58	118,26	78.044,21	97.255,47	124,62

Empresa Patrocinadora

Política Escolhida pela Empresa

Valores Anuais de Mercado

Valores Anuais Pagos pela Empresa

Posição Relativa / Competitividade do Funcionário

Competitividade
Média da Empresa

Custos Anuais (exemplo)

Posição Média da Empresa X Mercado

Salário Base	87,33
Total Dinheiro	91,06

Custo Enquadramento Colaboradores Abaixo 80% Mercado

Salário Base	327.804,30
Total Dinheiro	350.030,14

Obs.: Posição Relativa (%) menor que 80% está abaixo da faixa de remuneração; Posição Relativa (%) maior que 120% está acima da faixa de remuneração.

INVESTIMENTO BASE

PWR - Pesquisa WISDOM de Remuneração 2022

- ▲ **Valor do Investimento:** R\$ 15.800,00 - Divididos em 03 parcelas iguais, vencíveis a 07 dias de seu faturamento, a primeira na contratação da Pesquisa, a segunda a 30 dias da contratação e a terceira a 60 dias da contratação.
**Mercados: Selecionado, Global, Regional ou Setorial* - Com até 12 Empresas que, deverão figurar no banco de dados da WISDOM. Se a Contratante optar pela inclusão de outras Empresas não participantes da edição 2022 os valores adicionais são:
 - ✓ Empresa Adicional com metodologia de avaliação por pontos: R\$ 1.940,00
 - ✓ Empresa Adicional sem metodologia de avaliação por pontos: R\$ 3.920,00

- ▲ **Faturamento:** Ele será realizado pela RHITMO DESENVOLVIMENTO HUMANO E ORGANIZACIONAL LTDA (CNPJ 18.785.564/0001-42 e Inscrição Municipal 4.832.540-6), Empresa conhecida pela marca fantasia WISDOM e sediada à Rua Cleide, 40 - CEP: 04616-010 - São Paulo - SP (**acrescido dos 2% de ISS**).

- ▲ **Forma de Pagamento:** Boleto bancário emitido através do Bradesco S/A.

- ▲ **Aprovação da Proposta:** Para confirmar a aceitação de nossa proposta, basta enviar-nos um e-mail nesse sentido, informando a razão social, endereço completo, CNPJ e Inscrição estadual da pessoa jurídica para a qual deveremos emitir e encaminhar as NFs correspondentes ao investimento nesse projeto.

FICHA DE INSCRIÇÃO

Modelo:

PWR GERAL - MERCADOS A SEREM PESQUISADOS - OPÇÕES DE SERVIÇOS (R\$)				
	Composição dos Investimentos	Valor Unitário	Qtde.	Valor Total
Entrega Standard	1) Mercados: Global, Regional, Setorial ou Selecionado com até 12 empresas com metodologia de avaliação de pontos (uma edição - base janeiro 2022).	15.800,00		
	2) Mercados Adicionais: Além do mercado escolhido no item 1, outros mercados de interesse.	3.400,00		
Soluções Customizadas	3) Incentivos de Longo Prazo - Remuneração Total (RT): Processamento quantitativo e qualitativo.	5.900,00		
	4) Práticas de Benefícios e Gestão - Processar de acordo com seu Mercado de Comparação (Selecionado, Setorial ou Regional).	4.640,00		
	5) Empresa Adicional com metodologia de avaliação por pontos.	1.940,00		
	6) Empresa Adicional sem metodologia de avaliação por pontos.	3.920,00		
	7) Mercado Força de Vendas - Setorial Consumo & Serviços	3.400,00		
	8) Pesquisa Novos Talentos: Análise das práticas de remuneração, incentivos, políticas de gestão, atração e retenção de Estagiários e Trainees.	3.400,00		
	9) Estratos Adicionais: Análises diferenciadas em virtude de políticas variadas.	2.500,00		
	10) Outros Processamentos: Valor definido conforme a demanda e calculado com base na taxa dia indicada ao lado.	3.400,00		
	11) Relatório Final em Inglês: Entrega do Relatório base janeiro 2022, em inglês.	4.300,00		
	12) Apresentação Individual dos Resultados de cada edição para RH: Conduzida pelo Coordenador da Pesquisa.	3.400,00		
	13) Apresentação Individual dos Resultados de cada edição para Diretoria: Conduzida pelo Consultor responsável pelo cliente.	5.900,00		
	14) *Ferramenta para a Gestão de Remuneração*	5.200,00		
TOTAL				

SEUS DADOS				
Razão Social				
Endereço				
Cidade	UF	CEP		
CNPJ	Insc. Estadual			
Responsável	Cargo			
E-mail	Fone			
Contato p/ Coleta	Cargo			
E-mail	Fone			

NO QUE MAIS PODEMOS APOIÁ-LOS?

WISDOM - PRODUTOS & SERVIÇOS

Focada no desenvolvimento de soluções que permitam alinhar estratégias, estruturas organizacionais e processos de trabalho, a área de Eficácia Organizacional da **WISDOM** conduz projetos que, essencialmente, buscam a economicidade e a eficiência operacional das Empresas.



O foco é gerar informações estratégicas (salários, bônus, gratificações, benefícios e políticas), como também conhecer a percepção coletiva do público interno sobre diversos aspectos organizacionais para fornecer informações precisas e relevantes para a tomada de decisão.



O objetivo é contribuir para a criação de ambiente propício, que favoreça a busca de um desempenho diferenciado, tanto da organização quanto das pessoas que nela atuam, e conceber soluções focadas no desenvolvimento, devidamente estruturadas com base em questões do dia-a-dia da Empresa.



GENTE GERANDO RESULTADOS

