

Inventário WISDOM de Tendências em Gestão Organizacional e de Pessoas

É um prazer recebê-lo na mais nova edição do Inventário WISDOM de Tendências em Gestão Organizacional e de Pessoas, cujo o objetivo é identificar as prioridades que estarão na agenda de desenvolvimento humano e organizacional nos próximos 12 meses.

Os resultados serão disponibilizados apenas para os respondentes e poderão auxiliá-los, consistentemente, no planejamento e tomada de decisões relacionadas aos temas tratados neste inventário.

As informações, sempre que possível, a depender de frequência estatística, serão estratificadas pelos seguintes setores de atividade: comércio, escritórios de advocacia, gestoras de investimento, indústria, serviços e outros.

Reiteramos que os dados serão tratados com a mais absoluta confidencialidade.

Participe gratuitamente e garanta o seu acesso aos resultados.

Em caso de dúvidas, contate-nos pelo site: www.wisdom.com.br

Muito obrigado!

***Obrigatório**



Introdução

Durante as seções que seguem você encontrará diversas perguntas, de simples compreensão e resposta (em geral por múltipla escolha ou caixas de seleção), que possibilitarão o levantamento de informações quantitativas e qualitativas a respeito dos seguintes temas:

- Expectativas de negócios;
- Tendências no Alinhamento da Identidade Organizacional;
- Tendências em Racionalização da Estrutura e dos Processos de Trabalho;
- Tendências das Políticas de Remuneração (Fixa e Variável);
- Tendências das Políticas de Benefícios;

Tendências das Políticas de Desenvolvimento Humano;
Tendências dos Programas de Educação.

Vale a pena ressaltar que, quer sua empresa tenha ou não práticas relacionadas aos temas expostos anteriormente, sua participação é importante, pois mensuraremos tendências de implantação, manutenção, ampliação ou extinção de programas / projetos.

Fizemos questão de sermos o mais simples possível, inserindo aspectos relevantes de cada tema, com o intuito de obter o máximo de respostas com qualidade para que possamos, ao final da fase de campo, entregar a você, de forma gratuita, um relatório relevante e que lhe forneça bons subsídios para apoiar o seu processo decisório.

Sua colaboração, portanto, é fundamental para o bom resultado final do trabalho!

Abraços,
Equipe WISDOM

Identificação da Empresa

Seção destinada à captação de informações relevantes para análises demográficas da pesquisa, tais como porte, segmento de atuação, dimensão do quadro de lotação faturamento e etc..

1. Empresa *

2. Informe seu nome

3. Informe seu cargo *

4. Informe seu e-mail *

5. Informe seu telefone de contato profissional - utilize o seguinte formato (99) 9999-9999 *

6. Em qual estado está situada a sua matriz? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ AC
- ☐ AL
- ☐ AM
- ☐ AP
- ☐ BA
- ☐ CE
- ☐ DF
- ☐ ES
- ☐ GO
- ☐ MA
- ☐ MG
- ☐ MS
- ☐ MT
- ☐ PA
- ☐ PB
- ☐ PE
- ☐ PI
- ☐ PR
- ☐ RJ
- ☐ RN
- ☐ RO
- ☐ RR
- ☐ RS
- ☐ SC
- ☐ SE
- ☐ SP
- ☐ TO

7. Em qual cidade está situada a sua matriz? *

8. Qual a origem de capital de sua empresa? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Privado - Nacional
- ☐ Privado - Internacional
- ☐ Privado - Nacional e Internacional
- ☐ Público - Nacional
- ☐ Misto - Público / Privado
- ☐ Direito Público Externo

9. Qual o setor da atividade principal de sua empresa? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Agroindústria
- ☐ Alimentos, Bebida e Fumo
- ☐ Alta Tecnologia
- ☐ Asset Management
- ☐ Automotivo - Comercialização
- ☐ Automotivo - Indústria
- ☐ Autopeças
- ☐ Bancário
- ☐ Calçados e Couro
- ☐ Celulose, Florestal e Papel
- ☐ Comércio Exterior
- ☐ Comércio Varejista e Atacadista
- ☐ Confeção e Têxtil
- ☐ Construção Civil
- ☐ Consultoria Gestão Organizacional
- ☐ Eletrodomésticos
- ☐ Eletrônicos
- ☐ Energia - Comercialização
- ☐ Energia - Distribuição
- ☐ Energia - Geração
- ☐ Ensino e Pesquisa
- ☐ Facilities
- ☐ Farmacêutico, Higiene Pessoal e Cosméticos
- ☐ FIDC
- ☐ Hotelaria e Turismo
- ☐ Logística, Locação e Transporte
- ☐ Máquinas
- ☐ Metais e Mineração
- ☐ Mídia e Comunicação
- ☐ Petroquímica, Petróleo e Gás
- ☐ Plástico e Borracha
- ☐ Produtos Baixo Valor Agregado
- ☐ Química
- ☐ Saúde
- ☐ Seguradoras
- ☐ Serviços de Informações
- ☐ Serviços Jurídicos
- ☐ Telecomunicações
- ☐ Terceiro Setor
- ☐ Wealth Management

☐ Outro: _____

10. Qual o número total de funcionários de sua empresa? *

11. Qual foi o faturamento anual bruto em 2016? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ De R\$ 0 a R\$ 2,5 Milhões
- ☐ De R\$ 2,51 a R\$ 5 Milhões
- ☐ De R\$ 5,01 a R\$ 10 Milhões
- ☐ De R\$ 10,01 a R\$ 15 Milhões
- ☐ De R\$ 15,01 a R\$ 20 Milhões
- ☐ De R\$ 20,01 a R\$ 30 Milhões
- ☐ De R\$ 30,01 a R\$ 40 Milhões
- ☐ De R\$ 40,01 a R\$ 60 Milhões
- ☐ De R\$ 60,01 a R\$ 80 Milhões
- ☐ De R\$ 80,01 a R\$ 100 Milhões
- ☐ De R\$ 100,01 a R\$ 140 Milhões
- ☐ De R\$ 140,01 a R\$ 180 Milhões
- ☐ De R\$ 180,01 a R\$ 220 Milhões
- ☐ De R\$ 220,01 a R\$ 270 Milhões
- ☐ De R\$ 270,01 a R\$ 320 Milhões
- ☐ De R\$ 320,01 a R\$ 370 Milhões
- ☐ De R\$ 370,01 a R\$ 470 Milhões
- ☐ De R\$ 470,01 a R\$ 570 Milhões
- ☐ De R\$ 570,01 a R\$ 670 Milhões
- ☐ De R\$ 670,01 a R\$ 770 Milhões
- ☐ De R\$ 770,01 a R\$ 870 Milhões
- ☐ De R\$ 870,01 a R\$ 970 Milhões
- ☐ Acima de R\$ 970,01 Milhões

Expectativas de Negócios

12. De forma geral, quais as expectativas de negócios de sua empresa para os próximos 12 meses? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Expansão *Ir para a pergunta 13.*
- ☐ Manutenção *Ir para a pergunta 17.*
- ☐ Redução *Ir para a pergunta 15.*

Detalhamento das Expectativas de Negócio

13. Considerando a sua resposta anterior, de forma geral, qual a expectativa percentual de expansão de negócios de sua empresa para os próximos 12 meses? Em caso de resposta decimal utilize ponto no lugar da vírgula. *

14. Assinale quais serão as principais ações empreendidas: *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Sim	Não
Ampliação de faturamento	☐	☐
Expansão da área geográfica de atuação	☐	☐
Ampliação do portfólio de produtos / serviços	☐	☐
Aumento da margem de contribuição via redução de custos	☐	☐
Aumento da margem de contribuição via reajuste de preços	☐	☐
Outra	☐	☐

Ir para a pergunta 17.

Detalhamento das Expectativas de Negócio

15. Considerando a sua resposta anterior, de forma geral, qual a expectativa de redução percentual de negócios de sua empresa para os próximos 12 meses? Em caso de resposta decimal utilize ponto no lugar da vírgula. *

16. Assinale quais serão as principais ações empreendidas: *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Sim	Não
Redução de faturamento	☐	☐
Redução da área geográfica de atuação	☐	☐
Redução do portfólio de produtos / serviços	☐	☐
Redução da margem de contribuição via aumento de custos	☐	☐
Redução da margem de contribuição via queda de preços	☐	☐
Outra	☐	☐

Expectativas de Negócios - Quadro de Pessoal

17. Em relação ao quadro de pessoal de sua empresa, a expectativa para os próximos 12 meses é de: *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Ampliação *Ir para a pergunta 18.*
- ☐ Manutenção *Ir para a pergunta 20.*
- ☐ Redução *Ir para a pergunta 19.*

Detalhamento das Expectativas de Negócio Quadro de Pessoal**18. Considerando a sua resposta anterior, de forma geral, qual a expectativa de ampliação do quadro de pessoal de sua empresa para os próximos 12 meses? Em caso de resposta decimal utilize ponto no lugar da vírgula. ***

Ir para a pergunta 20.

Detalhamento das Expectativas de Negócio Quadro de Pessoal**19. Considerando a sua resposta anterior, de forma geral, qual a expectativa de redução do quadro de pessoal de sua empresa para os próximos 12 meses? Em caso de resposta decimal utilize ponto no lugar da vírgula. ***

Políticas de Gestão Organizacional e de Pessoas

20. Tendências para os próximos 12 meses **Marcar apenas uma oval por linha.*

	Não possuo a prática e não vou implantar	Implantar	Ampliar	Manter	Reduzir	Cessar
Programa de Estágio	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Programa de Trainee	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Recrutamento Interno	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Recrutamento Externo	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Planos de Carreira e Sucessão	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Desenvolvimento Executivo	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Desenvolvimento de Lideranças	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Treinamento Comportamental	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Treinamento Técnico	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Programa de Gestão do Desempenho	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Coaching Executivo	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Programas de Assessment	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Programas de Qualidade de Vida	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Programas de Disseminação de Cultura Organizacional	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Monitoramento de Clima Organizacional	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Programas de Comunicação Interna	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Programas de Gestão do Conhecimento	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Política de Responsabilidade Sócio-Ambiental	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Política de Governança Corporativa	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Projetos de Racionalização Organizacional de Estruturas	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Projetos de Racionalização Organizacional de Processos	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Definição de Diretrizes, Políticas e Procedimentos de Desenvolvimento Humano e Organizacional	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Desenvolvimento de Times (Team Building)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sistemas de Gestão da Qualidade	☐	☐	☐	☐	☐	☐

	Não possuo a prática e não vou implantar	Implantar	Ampliar	Manter	Reduzir	Cessar
Programas de Inclusão de Portadores de Necessidades Especiais	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Políticas de Remuneração

21. Tendências para os próximos 12 meses *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Não possuo, não vou implantar	Implantar	Manter	Tornar mais conservadora	Tornar mais agressiva	Cessar
Estrutura de cargos e remuneração - executivos	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Estrutura de cargos e remuneração - não executivos	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Incentivos de Curto Prazo (Bônus/PLR) para executivos	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Incentivos de Curto Prazo (Bônus/PLR) para não executivos	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Incentivos de Longo Prazo para executivos	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Incentivos de Longo Prazo para não executivos	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tabelas salariais regionais	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Política de mérito ou aumentos individuais	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Política de retenção para pessoas / cargos chave	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Remuneração mensal variável para força de vendas	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Remuneração baseada em competências comportamentais	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Remuneração baseada em competências funcionais (conhecimentos/habilidades)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Remuneração baseada em competências comportamentais e funcionais	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Pesquisas salariais específicas (além daquelas já utilizadas)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Políticas de remuneração para expatriados	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Políticas de transferências	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Políticas de Benefícios

22. Tendências para os próximos 12 meses **Marcar apenas uma oval por linha.*

	Não possuo, não vou implantar	Implantar	Manter	Tornar mais conservadora	Tornar mais agressiva	Cessar
Política de automóvel	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Blindagem de automóvel	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Segurança para executivos	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Assistência Médica Executivos	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Assistência Médica Não Executivos	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Check-Up para executivos	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Assistência Odontológica Executivos	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Assistência Odontológica Não Executivos	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Assistência Oftalmológica Executivos	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Assistência Oftalmológica Não Executivos	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Convênio Farmácia Executivos	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Convênio Farmácia Não Executivos	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Seguro de Vida Executivos	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Seguro de Vida Não Executivos	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Auxílio Refeição Executivos	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Auxílio Refeição Não Executivos	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Auxílio Alimentação Executivos	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Auxílio Alimentação Não Executivos	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Vale Cultura	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Previdência Privada Executivos	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Previdência Privada Não Executivos	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Auxílio Educação / Idiomas Executivos	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Auxílio Educação / Idiomas Não Executivos	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Empréstimo Consignado	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Benefícios Flexíveis	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Acordo Coletivo

23. Qual a principal data base de sua empresa, ou seja, aquela que inclui o maior número de pessoas? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Janeiro
- ☐ Fevereiro
- ☐ Março
- ☐ Abril
- ☐ Maio
- ☐ Junho
- ☐ Julho
- ☐ Agosto
- ☐ Setembro
- ☐ Outubro
- ☐ Novembro
- ☐ Dezembro

24. Na principal data base, em 2016, o acordo coletivo estabeleceu um percentual linear para todos os empregados / cargos? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
- ☐ Não

25. Em 2016, como foram reajustados os salários dos executivos (Presidente, VPs, Diretoria e Gerência) com relação ao previsto no acordo coletivo? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Reajustados com valor fixo em R\$.
- ☐ Reajustados com percentual maior que o aplicado aos cargos operacionais.
- ☐ Reajustados com o mesmo percentual que o aplicado aos cargos operacionais.
- ☐ Reajustados com o percentual menor que o aplicado aos cargos operacionais.
- ☐ Não foram reajustados

26. Qual foi o maior percentual de reajuste aplicado na principal data base de sua empresa? Em caso de resposta decimal utilize ponto no lugar da vírgula. *

27. Qual foi o menor percentual de reajuste aplicado na principal data base de sua empresa? Em caso de resposta decimal utilize ponto no lugar da vírgula. *

28. Qual a sua expectativa em relação ao percentual de reajuste da principal data base de sua empresa para os próximos 12 meses? Em caso de resposta decimal utilize ponto no lugar da vírgula. *

29. Diante do cenário econômico dos últimos anos, sua empresa adotou alguma prática criativa no processo de negociação salarial com os sindicatos representativos? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim Ir para a pergunta 30.
- ☐ Não Ir para a pergunta 31.

Detalhamento das Negociações Salariais

Com base na sua resposta positiva para a questão anterior, por favor, selecione a opção que mais se aproxime das estratégias de negociação adotadas por sua empresa.

30. Foram adotadas as seguintes estratégias de negociação salarial com os sindicatos representativos: *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Sim	Não
Substituição de parte do percentual de reajuste, requisitado pelo sindicato, por parcelas pagas como abono anual.	☐	☐
Substituição total do percentual de reajuste, requisitado pelo sindicato, por parcelas pagas como abono anual.	☐	☐
Aplicação parcelada do percentual de reajuste.	☐	☐
Troca do índice de reajuste (exemplo: de IGPM para INPC).	☐	☐
Suspensão da aplicação dos reajustes, vinculada a contrapartidas da empresa aos empregados.	☐	☐
Acordo para redução salarial com redução proporcional de carga horária de trabalho.	☐	☐
Outra	☐	☐

Política de Mérito - Reajuste Salarial Individual

Caso esteja com dúvidas em relação a esta seção, sugerimos assinalar "Sim" na pergunta abaixo e avaliar as próximas três questões. Caso conclua que de fato não há prática similar em sua empresa, volte a esta questão e assinale "Não".

31. A empresa possui política de aumento por mérito? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim Ir para a pergunta 32.
- ☐ Não Ir para a pergunta 44.

Política de Mérito - Reajuste Salarial Individual - Detalhamento

32. Quando ocorrem as revisões salariais individuais (mérito) para presidentes? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Não possuo este nível hierárquico em minha empresa
- ☐ "Aniversário de Casa"
- ☐ Ao longo do ano
- ☐ Jan
- ☐ Fev
- ☐ Mar
- ☐ Abr
- ☐ Mai
- ☐ Jun
- ☐ Jul
- ☐ Ago
- ☐ Set
- ☐ Out
- ☐ Nov
- ☐ Dez

33. Quando ocorrem as revisões salariais individuais (mérito) para vice-presidentes? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Não possuo este nível hierárquico em minha empresa.
- ☐ "Aniversário de Casa"
- ☐ Ao longo do ano
- ☐ Jan
- ☐ Fev
- ☐ Mar
- ☐ Abr
- ☐ Mai
- ☐ Jun
- ☐ Jul
- ☐ Ago
- ☐ Set
- ☐ Out
- ☐ Nov
- ☐ Dez

34. Quando ocorrem as revisões salariais individuais (mérito) para diretores? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Não possuo este nível hierárquico em minha empresa.
- ☐ "Aniversário de Casa"
- ☐ Ao longo do ano
- ☐ Jan
- ☐ Fev
- ☐ Mar
- ☐ Abr
- ☐ Mai
- ☐ Jun
- ☐ Jul
- ☐ Ago
- ☐ Set
- ☐ Out
- ☐ Nov
- ☐ Dez

35. Quando ocorrem as revisões salariais individuais (mérito) para gerentes? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Não possuo este nível hierárquico em minha empresa.
- ☐ "Aniversário de Casa"
- ☐ Ao longo do ano
- ☐ Jan
- ☐ Fev
- ☐ Mar
- ☐ Abr
- ☐ Mai
- ☐ Jun
- ☐ Jul
- ☐ Ago
- ☐ Set
- ☐ Out
- ☐ Nov
- ☐ Dez

36. Quando ocorrem as revisões salariais individuais (mérito) para profissionais especializados? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Não possuo este nível hierárquico em minha empresa.
- ☐ "Aniversário de Casa"
- ☐ Ao longo do ano
- ☐ Jan
- ☐ Fev
- ☐ Mar
- ☐ Abr
- ☐ Mai
- ☐ Jun
- ☐ Jul
- ☐ Ago
- ☐ Set
- ☐ Out
- ☐ Nov
- ☐ Dez

37. Quando ocorrem as revisões salariais individuais (mérito) para cargos operacionais / administrativos? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Não possuo este nível hierárquico em minha empresa.
- ☐ "Aniversário de Casa"
- ☐ Ao longo do ano
- ☐ Jan
- ☐ Fev
- ☐ Mar
- ☐ Abr
- ☐ Mai
- ☐ Jun
- ☐ Jul
- ☐ Ago
- ☐ Set
- ☐ Out
- ☐ Nov
- ☐ Dez

38. Em relação à presidência, qual o orçamento de mérito planejado para os próximos 12 meses? Informe o percentual médio de mérito em relação à folha de pagamentos do respectivo nível de cargo. Caso não possua este nível hierárquico selecione a opção "Não possuo este nível hierárquico". *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Não possuo este nível hierárquico
- ☐ 0%
- ☐ Entre 0,01% e 1%
- ☐ Entre 1,1% e 2%
- ☐ Entre 2,1% e 3%
- ☐ Entre 3,1% e 4%
- ☐ Entre 4,1% e 5%
- ☐ Entre 5,1% e 6%
- ☐ Entre 6,1% e 7%
- ☐ Entre 7,1% e 8%
- ☐ Entre 8,1% e 9%
- ☐ Entre 9,1% e 10%
- ☐ Entre 10,1% e 11%
- ☐ Entre 11,1% e 12%
- ☐ Entre 12,1% e 13%
- ☐ Entre 13,1% e 14%
- ☐ Entre 14,1% e 15%
- ☐ Entre 15,1% e 16%
- ☐ Entre 16,1% e 17%
- ☐ Entre 17,1% e 18%
- ☐ Entre 18,1% e 19%
- ☐ Entre 19,1% e 20%
- ☐ Entre 20,1% e 21%
- ☐ Entre 21,1% e 22%
- ☐ Entre 22,1% e 23%
- ☐ Entre 23,1% e 24%
- ☐ Entre 24,1% e 25%
- ☐ Entre 25,1% e 26%
- ☐ Entre 26,1% e 27%
- ☐ Entre 27,1% e 28%
- ☐ Entre 28,1% e 29%
- ☐ Entre 29,1% e 30%
- ☐ Entre 30,1% e 31%
- ☐ Entre 31,1% e 32%
- ☐ Entre 32,1% e 33%
- ☐ Entre 33,1% e 34%
- ☐ Entre 34,1% e 35%
- ☐ Entre 35,1% e 36%
- ☐ Entre 36,1% e 37%

- ☐ Entre 37,1% e 38%
- ☐ Entre 38,1% e 39%
- ☐ Entre 39,1% e 40%
- ☐ Entre 40,1% e 41%
- ☐ Entre 41,1% e 42%
- ☐ Entre 42,1% e 43%
- ☐ Entre 43,1% e 44%
- ☐ Entre 44,1% e 45%
- ☐ Entre 45,1% e 46%
- ☐ Entre 46,1% e 47%
- ☐ Entre 47,1% e 48%
- ☐ Entre 48,1% e 49%
- ☐ Entre 49,1% e 50%
- ☐ Entre 50,1% e 51%
- ☐ Entre 51,1% e 52%
- ☐ Entre 52,1% e 53%
- ☐ Entre 53,1% e 54%
- ☐ Entre 54,1% e 55%
- ☐ Entre 55,1% e 56%
- ☐ Entre 56,1% e 57%
- ☐ Entre 57,1% e 58%
- ☐ Entre 58,1% e 59%
- ☐ Entre 59,1% e 60%
- ☐ Entre 60,1% e 61%
- ☐ Entre 61,1% e 62%
- ☐ Entre 62,1% e 63%
- ☐ Entre 63,1% e 64%
- ☐ Entre 64,1% e 65%
- ☐ Entre 65,1% e 66%
- ☐ Entre 66,1% e 67%
- ☐ Entre 67,1% e 68%
- ☐ Entre 68,1% e 69%
- ☐ Entre 69,1% e 70%
- ☐ Entre 70,1% e 71%
- ☐ Entre 71,1% e 72%
- ☐ Entre 72,1% e 73%
- ☐ Entre 73,1% e 74%
- ☐ Entre 74,1% e 75%
- ☐ Entre 75,1% e 76%
- ☐ Entre 76,1% e 77%
- ☐ Entre 77,1% e 78%
- ☐ Entre 78,1% e 79%

- ☐ Entre 79,1% e 80%
- ☐ Entre 80,1% e 81%
- ☐ Entre 81,1% e 82%
- ☐ Entre 82,1% e 83%
- ☐ Entre 83,1% e 84%
- ☐ Entre 84,1% e 85%
- ☐ Entre 85,1% e 86%
- ☐ Entre 86,1% e 87%
- ☐ Entre 87,1% e 88%
- ☐ Entre 88,1% e 89%
- ☐ Entre 89,1% e 90%
- ☐ Entre 90,1% e 91%
- ☐ Entre 91,1% e 92%
- ☐ Entre 92,1% e 93%
- ☐ Entre 93,1% e 94%
- ☐ Entre 94,1% e 95%
- ☐ Entre 95,1% e 96%
- ☐ Entre 96,1% e 97%
- ☐ Entre 97,1% e 98%
- ☐ Entre 98,1% e 99%
- ☐ Entre 99,1% e 100%

39. Em relação às vice-presidências, qual o orçamento de mérito planejado para os próximos 12 meses? Informe o percentual médio de mérito em relação à folha de pagamentos do respectivo nível de cargo. Caso não possua este nível hierárquico selecione a opção "Não possuo este nível hierárquico". *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Não possuo este nível hierárquico
- ☐ 0%
- ☐ Entre 0,01% e 1%
- ☐ Entre 1,1% e 2%
- ☐ Entre 2,1% e 3%
- ☐ Entre 3,1% e 4%
- ☐ Entre 4,1% e 5%
- ☐ Entre 5,1% e 6%
- ☐ Entre 6,1% e 7%
- ☐ Entre 7,1% e 8%
- ☐ Entre 8,1% e 9%
- ☐ Entre 9,1% e 10%
- ☐ Entre 10,1% e 11%
- ☐ Entre 11,1% e 12%
- ☐ Entre 12,1% e 13%
- ☐ Entre 13,1% e 14%
- ☐ Entre 14,1% e 15%
- ☐ Entre 15,1% e 16%
- ☐ Entre 16,1% e 17%
- ☐ Entre 17,1% e 18%
- ☐ Entre 18,1% e 19%
- ☐ Entre 19,1% e 20%
- ☐ Entre 20,1% e 21%
- ☐ Entre 21,1% e 22%
- ☐ Entre 22,1% e 23%
- ☐ Entre 23,1% e 24%
- ☐ Entre 24,1% e 25%
- ☐ Entre 25,1% e 26%
- ☐ Entre 26,1% e 27%
- ☐ Entre 27,1% e 28%
- ☐ Entre 28,1% e 29%
- ☐ Entre 29,1% e 30%
- ☐ Entre 30,1% e 31%
- ☐ Entre 31,1% e 32%
- ☐ Entre 32,1% e 33%
- ☐ Entre 33,1% e 34%
- ☐ Entre 34,1% e 35%
- ☐ Entre 35,1% e 36%
- ☐ Entre 36,1% e 37%

- ☐ Entre 37,1% e 38%
- ☐ Entre 38,1% e 39%
- ☐ Entre 39,1% e 40%
- ☐ Entre 40,1% e 41%
- ☐ Entre 41,1% e 42%
- ☐ Entre 42,1% e 43%
- ☐ Entre 43,1% e 44%
- ☐ Entre 44,1% e 45%
- ☐ Entre 45,1% e 46%
- ☐ Entre 46,1% e 47%
- ☐ Entre 47,1% e 48%
- ☐ Entre 48,1% e 49%
- ☐ Entre 49,1% e 50%
- ☐ Entre 50,1% e 51%
- ☐ Entre 51,1% e 52%
- ☐ Entre 52,1% e 53%
- ☐ Entre 53,1% e 54%
- ☐ Entre 54,1% e 55%
- ☐ Entre 55,1% e 56%
- ☐ Entre 56,1% e 57%
- ☐ Entre 57,1% e 58%
- ☐ Entre 58,1% e 59%
- ☐ Entre 59,1% e 60%
- ☐ Entre 60,1% e 61%
- ☐ Entre 61,1% e 62%
- ☐ Entre 62,1% e 63%
- ☐ Entre 63,1% e 64%
- ☐ Entre 64,1% e 65%
- ☐ Entre 65,1% e 66%
- ☐ Entre 66,1% e 67%
- ☐ Entre 67,1% e 68%
- ☐ Entre 68,1% e 69%
- ☐ Entre 69,1% e 70%
- ☐ Entre 70,1% e 71%
- ☐ Entre 71,1% e 72%
- ☐ Entre 72,1% e 73%
- ☐ Entre 73,1% e 74%
- ☐ Entre 74,1% e 75%
- ☐ Entre 75,1% e 76%
- ☐ Entre 76,1% e 77%
- ☐ Entre 77,1% e 78%
- ☐ Entre 78,1% e 79%

- ☐ Entre 79,1% e 80%
- ☐ Entre 80,1% e 81%
- ☐ Entre 81,1% e 82%
- ☐ Entre 82,1% e 83%
- ☐ Entre 83,1% e 84%
- ☐ Entre 84,1% e 85%
- ☐ Entre 85,1% e 86%
- ☐ Entre 86,1% e 87%
- ☐ Entre 87,1% e 88%
- ☐ Entre 88,1% e 89%
- ☐ Entre 89,1% e 90%
- ☐ Entre 90,1% e 91%
- ☐ Entre 91,1% e 92%
- ☐ Entre 92,1% e 93%
- ☐ Entre 93,1% e 94%
- ☐ Entre 94,1% e 95%
- ☐ Entre 95,1% e 96%
- ☐ Entre 96,1% e 97%
- ☐ Entre 97,1% e 98%
- ☐ Entre 98,1% e 99%
- ☐ Entre 99,1% e 100%

40. Em relação às diretorias, qual o orçamento de mérito planejado para os próximos 12 meses? Informe o percentual médio de mérito em relação à folha de pagamentos do respectivo nível de cargo. Caso não possua este nível hierárquico selecione a opção "Não possuo este nível hierárquico". *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Não possuo este nível hierárquico
- ☐ 0%
- ☐ Entre 0,01% e 1%
- ☐ Entre 1,1% e 2%
- ☐ Entre 2,1% e 3%
- ☐ Entre 3,1% e 4%
- ☐ Entre 4,1% e 5%
- ☐ Entre 5,1% e 6%
- ☐ Entre 6,1% e 7%
- ☐ Entre 7,1% e 8%
- ☐ Entre 8,1% e 9%
- ☐ Entre 9,1% e 10%
- ☐ Entre 10,1% e 11%
- ☐ Entre 11,1% e 12%
- ☐ Entre 12,1% e 13%
- ☐ Entre 13,1% e 14%
- ☐ Entre 14,1% e 15%
- ☐ Entre 15,1% e 16%
- ☐ Entre 16,1% e 17%
- ☐ Entre 17,1% e 18%
- ☐ Entre 18,1% e 19%
- ☐ Entre 19,1% e 20%
- ☐ Entre 20,1% e 21%
- ☐ Entre 21,1% e 22%
- ☐ Entre 22,1% e 23%
- ☐ Entre 23,1% e 24%
- ☐ Entre 24,1% e 25%
- ☐ Entre 25,1% e 26%
- ☐ Entre 26,1% e 27%
- ☐ Entre 27,1% e 28%
- ☐ Entre 28,1% e 29%
- ☐ Entre 29,1% e 30%
- ☐ Entre 30,1% e 31%
- ☐ Entre 31,1% e 32%
- ☐ Entre 32,1% e 33%
- ☐ Entre 33,1% e 34%
- ☐ Entre 34,1% e 35%
- ☐ Entre 35,1% e 36%
- ☐ Entre 36,1% e 37%

- ☐ Entre 37,1% e 38%
- ☐ Entre 38,1% e 39%
- ☐ Entre 39,1% e 40%
- ☐ Entre 40,1% e 41%
- ☐ Entre 41,1% e 42%
- ☐ Entre 42,1% e 43%
- ☐ Entre 43,1% e 44%
- ☐ Entre 44,1% e 45%
- ☐ Entre 45,1% e 46%
- ☐ Entre 46,1% e 47%
- ☐ Entre 47,1% e 48%
- ☐ Entre 48,1% e 49%
- ☐ Entre 49,1% e 50%
- ☐ Entre 50,1% e 51%
- ☐ Entre 51,1% e 52%
- ☐ Entre 52,1% e 53%
- ☐ Entre 53,1% e 54%
- ☐ Entre 54,1% e 55%
- ☐ Entre 55,1% e 56%
- ☐ Entre 56,1% e 57%
- ☐ Entre 57,1% e 58%
- ☐ Entre 58,1% e 59%
- ☐ Entre 59,1% e 60%
- ☐ Entre 60,1% e 61%
- ☐ Entre 61,1% e 62%
- ☐ Entre 62,1% e 63%
- ☐ Entre 63,1% e 64%
- ☐ Entre 64,1% e 65%
- ☐ Entre 65,1% e 66%
- ☐ Entre 66,1% e 67%
- ☐ Entre 67,1% e 68%
- ☐ Entre 68,1% e 69%
- ☐ Entre 69,1% e 70%
- ☐ Entre 70,1% e 71%
- ☐ Entre 71,1% e 72%
- ☐ Entre 72,1% e 73%
- ☐ Entre 73,1% e 74%
- ☐ Entre 74,1% e 75%
- ☐ Entre 75,1% e 76%
- ☐ Entre 76,1% e 77%
- ☐ Entre 77,1% e 78%
- ☐ Entre 78,1% e 79%

- ☐ Entre 79,1% e 80%
- ☐ Entre 80,1% e 81%
- ☐ Entre 81,1% e 82%
- ☐ Entre 82,1% e 83%
- ☐ Entre 83,1% e 84%
- ☐ Entre 84,1% e 85%
- ☐ Entre 85,1% e 86%
- ☐ Entre 86,1% e 87%
- ☐ Entre 87,1% e 88%
- ☐ Entre 88,1% e 89%
- ☐ Entre 89,1% e 90%
- ☐ Entre 90,1% e 91%
- ☐ Entre 91,1% e 92%
- ☐ Entre 92,1% e 93%
- ☐ Entre 93,1% e 94%
- ☐ Entre 94,1% e 95%
- ☐ Entre 95,1% e 96%
- ☐ Entre 96,1% e 97%
- ☐ Entre 97,1% e 98%
- ☐ Entre 98,1% e 99%
- ☐ Entre 99,1% e 100%

41. Em relação às gerências, qual o orçamento de mérito planejado para os próximos 12 meses? Informe o percentual médio de mérito em relação à folha de pagamentos do respectivo nível de cargo. Caso não possua este nível hierárquico selecione a opção "Não possuo este nível hierárquico". *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Não possuo este nível hierárquico
- ☐ 0%
- ☐ Entre 0,01% e 1%
- ☐ Entre 1,1% e 2%
- ☐ Entre 2,1% e 3%
- ☐ Entre 3,1% e 4%
- ☐ Entre 4,1% e 5%
- ☐ Entre 5,1% e 6%
- ☐ Entre 6,1% e 7%
- ☐ Entre 7,1% e 8%
- ☐ Entre 8,1% e 9%
- ☐ Entre 9,1% e 10%
- ☐ Entre 10,1% e 11%
- ☐ Entre 11,1% e 12%
- ☐ Entre 12,1% e 13%
- ☐ Entre 13,1% e 14%
- ☐ Entre 14,1% e 15%
- ☐ Entre 15,1% e 16%
- ☐ Entre 16,1% e 17%
- ☐ Entre 17,1% e 18%
- ☐ Entre 18,1% e 19%
- ☐ Entre 19,1% e 20%
- ☐ Entre 20,1% e 21%
- ☐ Entre 21,1% e 22%
- ☐ Entre 22,1% e 23%
- ☐ Entre 23,1% e 24%
- ☐ Entre 24,1% e 25%
- ☐ Entre 25,1% e 26%
- ☐ Entre 26,1% e 27%
- ☐ Entre 27,1% e 28%
- ☐ Entre 28,1% e 29%
- ☐ Entre 29,1% e 30%
- ☐ Entre 30,1% e 31%
- ☐ Entre 31,1% e 32%
- ☐ Entre 32,1% e 33%
- ☐ Entre 33,1% e 34%
- ☐ Entre 34,1% e 35%
- ☐ Entre 35,1% e 36%
- ☐ Entre 36,1% e 37%

- ☐ Entre 37,1% e 38%
- ☐ Entre 38,1% e 39%
- ☐ Entre 39,1% e 40%
- ☐ Entre 40,1% e 41%
- ☐ Entre 41,1% e 42%
- ☐ Entre 42,1% e 43%
- ☐ Entre 43,1% e 44%
- ☐ Entre 44,1% e 45%
- ☐ Entre 45,1% e 46%
- ☐ Entre 46,1% e 47%
- ☐ Entre 47,1% e 48%
- ☐ Entre 48,1% e 49%
- ☐ Entre 49,1% e 50%
- ☐ Entre 50,1% e 51%
- ☐ Entre 51,1% e 52%
- ☐ Entre 52,1% e 53%
- ☐ Entre 53,1% e 54%
- ☐ Entre 54,1% e 55%
- ☐ Entre 55,1% e 56%
- ☐ Entre 56,1% e 57%
- ☐ Entre 57,1% e 58%
- ☐ Entre 58,1% e 59%
- ☐ Entre 59,1% e 60%
- ☐ Entre 60,1% e 61%
- ☐ Entre 61,1% e 62%
- ☐ Entre 62,1% e 63%
- ☐ Entre 63,1% e 64%
- ☐ Entre 64,1% e 65%
- ☐ Entre 65,1% e 66%
- ☐ Entre 66,1% e 67%
- ☐ Entre 67,1% e 68%
- ☐ Entre 68,1% e 69%
- ☐ Entre 69,1% e 70%
- ☐ Entre 70,1% e 71%
- ☐ Entre 71,1% e 72%
- ☐ Entre 72,1% e 73%
- ☐ Entre 73,1% e 74%
- ☐ Entre 74,1% e 75%
- ☐ Entre 75,1% e 76%
- ☐ Entre 76,1% e 77%
- ☐ Entre 77,1% e 78%
- ☐ Entre 78,1% e 79%

- ☐ Entre 79,1% e 80%
- ☐ Entre 80,1% e 81%
- ☐ Entre 81,1% e 82%
- ☐ Entre 82,1% e 83%
- ☐ Entre 83,1% e 84%
- ☐ Entre 84,1% e 85%
- ☐ Entre 85,1% e 86%
- ☐ Entre 86,1% e 87%
- ☐ Entre 87,1% e 88%
- ☐ Entre 88,1% e 89%
- ☐ Entre 89,1% e 90%
- ☐ Entre 90,1% e 91%
- ☐ Entre 91,1% e 92%
- ☐ Entre 92,1% e 93%
- ☐ Entre 93,1% e 94%
- ☐ Entre 94,1% e 95%
- ☐ Entre 95,1% e 96%
- ☐ Entre 96,1% e 97%
- ☐ Entre 97,1% e 98%
- ☐ Entre 98,1% e 99%
- ☐ Entre 99,1% e 100%

42. Em relação aos profissionais especializados, qual o orçamento de mérito planejado para os próximos 12 meses? Informe o percentual médio de mérito em relação à folha de pagamentos do respectivo nível de cargo. Caso não possua este nível hierárquico selecione a opção "Não possuo este nível hierárquico". *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Não possuo este nível hierárquico
- ☐ 0%
- ☐ Entre 0,01% e 1%
- ☐ Entre 1,1% e 2%
- ☐ Entre 2,1% e 3%
- ☐ Entre 3,1% e 4%
- ☐ Entre 4,1% e 5%
- ☐ Entre 5,1% e 6%
- ☐ Entre 6,1% e 7%
- ☐ Entre 7,1% e 8%
- ☐ Entre 8,1% e 9%
- ☐ Entre 9,1% e 10%
- ☐ Entre 10,1% e 11%
- ☐ Entre 11,1% e 12%
- ☐ Entre 12,1% e 13%
- ☐ Entre 13,1% e 14%
- ☐ Entre 14,1% e 15%
- ☐ Entre 15,1% e 16%
- ☐ Entre 16,1% e 17%
- ☐ Entre 17,1% e 18%
- ☐ Entre 18,1% e 19%
- ☐ Entre 19,1% e 20%
- ☐ Entre 20,1% e 21%
- ☐ Entre 21,1% e 22%
- ☐ Entre 22,1% e 23%
- ☐ Entre 23,1% e 24%
- ☐ Entre 24,1% e 25%
- ☐ Entre 25,1% e 26%
- ☐ Entre 26,1% e 27%
- ☐ Entre 27,1% e 28%
- ☐ Entre 28,1% e 29%
- ☐ Entre 29,1% e 30%
- ☐ Entre 30,1% e 31%
- ☐ Entre 31,1% e 32%
- ☐ Entre 32,1% e 33%
- ☐ Entre 33,1% e 34%
- ☐ Entre 34,1% e 35%
- ☐ Entre 35,1% e 36%
- ☐ Entre 36,1% e 37%

- ☐ Entre 37,1% e 38%
- ☐ Entre 38,1% e 39%
- ☐ Entre 39,1% e 40%
- ☐ Entre 40,1% e 41%
- ☐ Entre 41,1% e 42%
- ☐ Entre 42,1% e 43%
- ☐ Entre 43,1% e 44%
- ☐ Entre 44,1% e 45%
- ☐ Entre 45,1% e 46%
- ☐ Entre 46,1% e 47%
- ☐ Entre 47,1% e 48%
- ☐ Entre 48,1% e 49%
- ☐ Entre 49,1% e 50%
- ☐ Entre 50,1% e 51%
- ☐ Entre 51,1% e 52%
- ☐ Entre 52,1% e 53%
- ☐ Entre 53,1% e 54%
- ☐ Entre 54,1% e 55%
- ☐ Entre 55,1% e 56%
- ☐ Entre 56,1% e 57%
- ☐ Entre 57,1% e 58%
- ☐ Entre 58,1% e 59%
- ☐ Entre 59,1% e 60%
- ☐ Entre 60,1% e 61%
- ☐ Entre 61,1% e 62%
- ☐ Entre 62,1% e 63%
- ☐ Entre 63,1% e 64%
- ☐ Entre 64,1% e 65%
- ☐ Entre 65,1% e 66%
- ☐ Entre 66,1% e 67%
- ☐ Entre 67,1% e 68%
- ☐ Entre 68,1% e 69%
- ☐ Entre 69,1% e 70%
- ☐ Entre 70,1% e 71%
- ☐ Entre 71,1% e 72%
- ☐ Entre 72,1% e 73%
- ☐ Entre 73,1% e 74%
- ☐ Entre 74,1% e 75%
- ☐ Entre 75,1% e 76%
- ☐ Entre 76,1% e 77%
- ☐ Entre 77,1% e 78%
- ☐ Entre 78,1% e 79%

- ☐ Entre 79,1% e 80%
- ☐ Entre 80,1% e 81%
- ☐ Entre 81,1% e 82%
- ☐ Entre 82,1% e 83%
- ☐ Entre 83,1% e 84%
- ☐ Entre 84,1% e 85%
- ☐ Entre 85,1% e 86%
- ☐ Entre 86,1% e 87%
- ☐ Entre 87,1% e 88%
- ☐ Entre 88,1% e 89%
- ☐ Entre 89,1% e 90%
- ☐ Entre 90,1% e 91%
- ☐ Entre 91,1% e 92%
- ☐ Entre 92,1% e 93%
- ☐ Entre 93,1% e 94%
- ☐ Entre 94,1% e 95%
- ☐ Entre 95,1% e 96%
- ☐ Entre 96,1% e 97%
- ☐ Entre 97,1% e 98%
- ☐ Entre 98,1% e 99%
- ☐ Entre 99,1% e 100%

43. Em relação aos cargos operacionais/administrativos, qual o orçamento de mérito planejado para os próximos 12 meses? Informe o percentual médio de mérito em relação à folha de pagamentos do respectivo nível de cargo. Caso não possua este nível hierárquico selecione a opção "Não possuo este nível hierárquico". *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Não possuo este nível hierárquico
- ☐ 0%
- ☐ Entre 0,01% e 1%
- ☐ Entre 1,1% e 2%
- ☐ Entre 2,1% e 3%
- ☐ Entre 3,1% e 4%
- ☐ Entre 4,1% e 5%
- ☐ Entre 5,1% e 6%
- ☐ Entre 6,1% e 7%
- ☐ Entre 7,1% e 8%
- ☐ Entre 8,1% e 9%
- ☐ Entre 9,1% e 10%
- ☐ Entre 10,1% e 11%
- ☐ Entre 11,1% e 12%
- ☐ Entre 12,1% e 13%
- ☐ Entre 13,1% e 14%
- ☐ Entre 14,1% e 15%
- ☐ Entre 15,1% e 16%
- ☐ Entre 16,1% e 17%
- ☐ Entre 17,1% e 18%
- ☐ Entre 18,1% e 19%
- ☐ Entre 19,1% e 20%
- ☐ Entre 20,1% e 21%
- ☐ Entre 21,1% e 22%
- ☐ Entre 22,1% e 23%
- ☐ Entre 23,1% e 24%
- ☐ Entre 24,1% e 25%
- ☐ Entre 25,1% e 26%
- ☐ Entre 26,1% e 27%
- ☐ Entre 27,1% e 28%
- ☐ Entre 28,1% e 29%
- ☐ Entre 29,1% e 30%
- ☐ Entre 30,1% e 31%
- ☐ Entre 31,1% e 32%
- ☐ Entre 32,1% e 33%
- ☐ Entre 33,1% e 34%
- ☐ Entre 34,1% e 35%
- ☐ Entre 35,1% e 36%
- ☐ Entre 36,1% e 37%

- ☐ Entre 37,1% e 38%
- ☐ Entre 38,1% e 39%
- ☐ Entre 39,1% e 40%
- ☐ Entre 40,1% e 41%
- ☐ Entre 41,1% e 42%
- ☐ Entre 42,1% e 43%
- ☐ Entre 43,1% e 44%
- ☐ Entre 44,1% e 45%
- ☐ Entre 45,1% e 46%
- ☐ Entre 46,1% e 47%
- ☐ Entre 47,1% e 48%
- ☐ Entre 48,1% e 49%
- ☐ Entre 49,1% e 50%
- ☐ Entre 50,1% e 51%
- ☐ Entre 51,1% e 52%
- ☐ Entre 52,1% e 53%
- ☐ Entre 53,1% e 54%
- ☐ Entre 54,1% e 55%
- ☐ Entre 55,1% e 56%
- ☐ Entre 56,1% e 57%
- ☐ Entre 57,1% e 58%
- ☐ Entre 58,1% e 59%
- ☐ Entre 59,1% e 60%
- ☐ Entre 60,1% e 61%
- ☐ Entre 61,1% e 62%
- ☐ Entre 62,1% e 63%
- ☐ Entre 63,1% e 64%
- ☐ Entre 64,1% e 65%
- ☐ Entre 65,1% e 66%
- ☐ Entre 66,1% e 67%
- ☐ Entre 67,1% e 68%
- ☐ Entre 68,1% e 69%
- ☐ Entre 69,1% e 70%
- ☐ Entre 70,1% e 71%
- ☐ Entre 71,1% e 72%
- ☐ Entre 72,1% e 73%
- ☐ Entre 73,1% e 74%
- ☐ Entre 74,1% e 75%
- ☐ Entre 75,1% e 76%
- ☐ Entre 76,1% e 77%
- ☐ Entre 77,1% e 78%
- ☐ Entre 78,1% e 79%

- ☐ Entre 79,1% e 80%
☐ Entre 80,1% e 81%
☐ Entre 81,1% e 82%
☐ Entre 82,1% e 83%
☐ Entre 83,1% e 84%
☐ Entre 84,1% e 85%
☐ Entre 85,1% e 86%
☐ Entre 86,1% e 87%
☐ Entre 87,1% e 88%
☐ Entre 88,1% e 89%
☐ Entre 89,1% e 90%
☐ Entre 90,1% e 91%
☐ Entre 91,1% e 92%
☐ Entre 92,1% e 93%
☐ Entre 93,1% e 94%
☐ Entre 94,1% e 95%
☐ Entre 95,1% e 96%
☐ Entre 96,1% e 97%
☐ Entre 97,1% e 98%
☐ Entre 98,1% e 99%
☐ Entre 99,1% e 100%

Salário de Executivos

44. Como a sua empresa revisa os salários dos executivos (Presidente, VPs, Diretoria e Gerência)? Indique todos os critérios utilizados. *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Sim	Não
Corrige, na data-base, com o mesmo índice aplicado aos outros empregados devido ao acordo coletivo.	☐	☐
Corrige, em outro mês, com o mesmo índice aplicado aos outros empregados devido ao acordo coletivo.	☐	☐
Corrige conforme pesquisa de remuneração (mercado).	☐	☐
Corrige com algum índice oficial de inflação.	☐	☐
Corrige de acordo com a variação de alguma moeda (por exemplo: dólar americano, euro e etc.).	☐	☐
Corrige de acordo com política de mérito individual.	☐	☐

Incentivos de Curto Prazo

45. Comparando o bônus / PLR total pago em 2016 com a expectativa/pagamento de bônus de 2017, haverá: **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Acréscimo do valor total pago. *Ir para a pergunta 46.*
- ☐ Manutenção do valor total pago. *Ir para a pergunta 47.*
- ☐ Redução do valor total pago. *Ir para a pergunta 46.*
- ☐ Não há pagamento de bônus / PLR em 2016 e 2017. *Ir para a pergunta 64.*

Incentivos de Curto Prazo - Detalhamento**46. Caso sua resposta à questão anterior seja equivalente a acréscimo ou redução, por favor, indique abaixo o percentual. Em caso de resposta decimal utilize ponto no lugar da vírgula. ***

Incentivos de Curto Prazo - Presidência**47. Comparando o bônus / PLR total pago ao Presidente em 2016 com a expectativa/pagamento de bônus de 2017, haverá: ****Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Acréscimo do valor total pago. *Ir para a pergunta 48.*
- ☐ Manutenção do valor total pago. *Ir para a pergunta 49.*
- ☐ Redução do valor total pago. *Ir para a pergunta 48.*
- ☐ Não possui este nível hierárquico. *Ir para a pergunta 49.*

Incentivos de Curto Prazo - Presidência - Detalhamento**48. Caso sua resposta à questão anterior seja equivalente a acréscimo ou redução, por favor, indique abaixo o percentual. Em caso de resposta decimal utilize ponto no lugar da vírgula. ***

Incentivos de Curto Prazo - Vice-Presidência**49. Comparando o bônus / PLR total pago às vice-presidências em 2016 com a expectativa/pagamento de bônus de 2017, haverá: ****Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Acréscimo do valor total pago. *Ir para a pergunta 50.*
- ☐ Manutenção do valor total pago. *Ir para a pergunta 51.*
- ☐ Redução do valor total pago. *Ir para a pergunta 50.*
- ☐ Não possui este nível hierárquico. *Ir para a pergunta 51.*

Incentivos de Curto Prazo - Vice-Presidência - Detalhamento

50. Caso sua resposta à questão anterior seja equivalente a acréscimo ou redução, por favor, indique abaixo o percentual. Em caso de resposta decimal utilize ponto no lugar da vírgula. *
-

Incentivos de Curto Prazo - Diretoria

51. Comparando o bônus / PLR total pago às diretorias em 2016 com a expectativa/pagamento de bônus de 2017, haverá: *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Acréscimo do valor total pago. *Ir para a pergunta 52.*
- ☐ Manutenção do valor total pago. *Ir para a pergunta 53.*
- ☐ Redução do valor total pago. *Ir para a pergunta 52.*
- ☐ Não possui este nível hierárquico. *Ir para a pergunta 53.*

Incentivos de Curto Prazo - Diretoria - Detalhamento

52. Caso sua resposta à questão anterior seja equivalente a acréscimo ou redução, por favor, indique abaixo o percentual. Em caso de resposta decimal utilize ponto no lugar da vírgula. *
-

Incentivos de Curto Prazo - Gerência

53. Comparando o bônus / PLR total pago às gerências em 2016 com a expectativa/pagamento de bônus de 2017, haverá: *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Acréscimo do valor total pago. *Ir para a pergunta 54.*
- ☐ Manutenção do valor total pago. *Ir para a pergunta 55.*
- ☐ Redução do valor total pago. *Ir para a pergunta 54.*
- ☐ Não possui este nível hierárquico. *Ir para a pergunta 55.*

Incentivos de Curto Prazo - Gerência - Detalhamento

54. Caso sua resposta à questão anterior seja equivalente a acréscimo ou redução, por favor, indique abaixo o percentual. Em caso de resposta decimal utilize ponto no lugar da vírgula. *
-

Incentivos de Curto Prazo - Profissionais Especializados

55. Comparando o bônus / PLR total pago aos profissionais especializados em 2016 com a expectativa/pagamento de bônus de 2017, haverá: **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Acréscimo do valor total pago. *Ir para a pergunta 56.*
- ☐ Manutenção do valor total pago. *Ir para a pergunta 57.*
- ☐ Redução do valor total pago. *Ir para a pergunta 56.*
- ☐ Não possui este nível hierárquico. *Ir para a pergunta 57.*

Incentivos de Curto Prazo - Profissionais Especializados - Detalhamento**56. Caso sua resposta à questão anterior seja equivalente a acréscimo ou redução, por favor, indique abaixo o percentual. Em caso de resposta decimal utilize ponto no lugar da vírgula. ***

Incentivos de Curto Prazo - Cargos Operacionais / Administrativos**57. Comparando o bônus / PLR total pago aos cargos operacionais/administrativos em 2016 com a expectativa/pagamento de bônus de 2017, haverá: ****Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Acréscimo do valor total pago. *Ir para a pergunta 58.*
- ☐ Manutenção do valor total pago. *Ir para a pergunta 59.*
- ☐ Redução do valor total pago. *Ir para a pergunta 58.*
- ☐ Não possui este nível hierárquico. *Ir para a pergunta 59.*

Incentivos de Curto Prazo - Cargos Operacionais / Administrativos - Detalhamento**58. Caso sua resposta à questão anterior seja equivalente a acréscimo ou redução, por favor, indique abaixo o percentual. Em caso de resposta decimal utilize ponto no lugar da vírgula. ***

Incentivos de Curto Prazo**59. Qual a forma de pagamento do bônus de executivos? ****Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Em folha (com os mesmos encargos do salário mensal).
- ☐ Sem encargos, via PLR.
- ☐ Sem encargos, por meio de contribuição para Plano de Previdência / PGBL.
- ☐ Sem encargos, via dividendos
- ☐ Outro: _____

Outras práticas relativas a Bônus / PLR (para executivos e/ou especialistas)

60. **Praticou luvas (bônus de contratação) em 2016? ***

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

61. **Pretende praticar luvas nos próximos 12 meses? ***

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

62. **Praticou um pacote especial de bônus para desligamento em 2016? ***

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

63. **Pretende praticar bônus de desligamento para 2017? ***

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

Incentivos de Longo Prazo

64. **Sua empresa: ***

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Possui política de incentivos de longo prazo e não será modificada em 2017. *Ir para a pergunta 65.*
- ☐ Possui política de incentivos de longo prazo e foi modificada em 2016 ou será modificada em 2017. *Ir para a pergunta 65.*
- ☐ Não possui política de incentivos de longo prazo e estuda implantar em 2017. *Ir para a pergunta 65.*
- ☐ Não possui e não implantará em 2017. *Ir para a pergunta 83.*

Incentivos de Longo Prazo - Presidência

65. Tipo de Incentivo: **Marque todas que se aplicam.*

- ☐ Stock Option (A empresa concede ao empregado o direito de comprar um número específico de ações da empresa por um preço pré-estabelecido.)
- ☐ Restricted Option (Ações preferenciais da Empresa. O profissional tem os mesmos direitos dos acionistas/sócios, mas não participa do Comitê de Acionistas.)
- ☐ Phantom Stock (É a concessão dos benefícios de ter ações da Empresa, sem efetivamente, conceder tais ações.)
- ☐ Stock Appreciation Right (É o direito do Empregado em receber o Bônus equivalente ao valor da apreciação das ações da Companhia em um determinado período.)
- ☐ Bônus Diferido (Uma quantia paga numa data futura, em geral posterior a 12 meses da data de apuração do bônus.)
- ☐ Intensificação da contribuição da empresa em plano de previdência privada.
- ☐ Minha empresa não possui este nível hierárquico.
- ☐ Este tipo de incentivo não é aplicável para este nível hierárquico.
- ☐ Outro: _____

66. Critérios para Concessão do Incentivo: **Marque todas que se aplicam.*

- ☐ Desempenho da Empresa
- ☐ Desempenho Individual
- ☐ Nível Hierárquico
- ☐ Tempo de Casa
- ☐ Minha empresa não possui este nível hierárquico
- ☐ Este tipo de incentivo não é aplicável para este nível hierárquico
- ☐ Outro: _____

67. Em caso de desligamento do profissional: **Marque todas que se aplicam.*

- ☐ Existe cláusula de Non-Compete
- ☐ Existe cláusula de Non-Soliciting
- ☐ A Venda de Ações/Cotas é compulsoria
- ☐ Não tem direito a exercer a ação/cota
- ☐ Vesting (período mínimo de permanência na empresa para ter acesso aos recursos)
- ☐ Minha empresa não possui este nível hierárquico
- ☐ Este tipo de incentivo não é aplicável para este nível hierárquico
- ☐ Outro: _____

Incentivos de Longo Prazo - Vice-Presidência

68. Tipo de Incentivo: **Marque todas que se aplicam.*

- ☐ Stock Option (A empresa concede ao empregado o direito de comprar um número específico de ações da empresa por um preço pré-estabelecido.)
- ☐ Restricted Option (Ações preferenciais da Empresa. O profissional tem os mesmos direitos dos acionistas/sócios, mas não participa do Comitê de Acionistas.)
- ☐ Phantom Stock (É a concessão dos benefícios de ter ações da Empresa, sem efetivamente, conceder tais ações.)
- ☐ Stock Appreciation Right (É o direito do Empregado em receber o Bônus equivalente ao valor da apreciação das ações da Companhia em um determinado período.)
- ☐ Bônus Diferido (Uma quantia paga numa data futura, em geral posterior a 12 meses da data de apuração do bônus.)
- ☐ Intensificação da contribuição da empresa em plano de previdência privada.
- ☐ Minha empresa não possui este nível hierárquico.
- ☐ Este tipo de incentivo não é aplicável para este nível hierárquico.
- ☐ Outro: _____

69. Critérios para Concessão do Incentivo: **Marque todas que se aplicam.*

- ☐ Desempenho da Empresa
- ☐ Desempenho Individual
- ☐ Nível Hierárquico
- ☐ Tempo de Casa
- ☐ Minha empresa não possui este nível hierárquico
- ☐ Este tipo de incentivo não é aplicável para este nível hierárquico
- ☐ Outro: _____

70. Em caso de desligamento do profissional: **Marque todas que se aplicam.*

- ☐ Existe cláusula de Non-Compete
- ☐ Existe cláusula de Non-Soliciting
- ☐ A Venda de Ações/Cotas é compulsoria
- ☐ Não tem direito a exercer a ação/cota
- ☐ Vesting (período mínimo de permanência na empresa para ter acesso aos recursos)
- ☐ Minha empresa não possui este nível hierárquico
- ☐ Este tipo de incentivo não é aplicável para este nível hierárquico
- ☐ Outro: _____

Incentivos de Longo Prazo - Diretoria

71. Tipo de Incentivo: **Marque todas que se aplicam.*

- ☐ Stock Option (A empresa concede ao empregado o direito de comprar um número específico de ações da empresa por um preço pré-estabelecido.)
- ☐ Restricted Option (Ações preferenciais da Empresa. O profissional tem os mesmos direitos dos acionistas/sócios, mas não participa do Comitê de Acionistas.)
- ☐ Phantom Stock (É a concessão dos benefícios de ter ações da Empresa, sem efetivamente, conceder tais ações.)
- ☐ Stock Appreciation Right (É o direito do Empregado em receber o Bônus equivalente ao valor da apreciação das ações da Companhia em um determinado período.)
- ☐ Bônus Diferido (Uma quantia paga numa data futura, em geral posterior a 12 meses da data de apuração do bônus.)
- ☐ Intensificação da contribuição da empresa em plano de previdência privada.
- ☐ Minha empresa não possui este nível hierárquico.
- ☐ Este tipo de incentivo não é aplicável para este nível hierárquico.
- ☐ Outro: _____

72. Critérios para Concessão do Incentivo: **Marque todas que se aplicam.*

- ☐ Desempenho da Empresa
- ☐ Desempenho Individual
- ☐ Nível Hierárquico
- ☐ Tempo de Casa
- ☐ Minha empresa não possui este nível hierárquico
- ☐ Este tipo de incentivo não é aplicável para este nível hierárquico
- ☐ Outro: _____

73. Em caso de desligamento do profissional: **Marque todas que se aplicam.*

- ☐ Existe cláusula de Non-Compete
- ☐ Existe cláusula de Non-Soliciting
- ☐ A Venda de Ações/Cotas é compulsoria
- ☐ Não tem direito a exercer a ação/cota
- ☐ Vesting (período mínimo de permanência na empresa para ter acesso aos recursos)
- ☐ Minha empresa não possui este nível hierárquico
- ☐ Este tipo de incentivo não é aplicável para este nível hierárquico
- ☐ Outro: _____

Incentivos de Longo Prazo - Gerência

74. Tipo de Incentivo: **Marque todas que se aplicam.*

- ☐ Stock Option (A empresa concede ao empregado o direito de comprar um número específico de ações da empresa por um preço pré-estabelecido.)
- ☐ Restricted Option (Ações preferenciais da Empresa. O profissional tem os mesmos direitos dos acionistas/sócios, mas não participa do Comitê de Acionistas.)
- ☐ Phantom Stock (É a concessão dos benefícios de ter ações da Empresa, sem efetivamente, conceder tais ações.)
- ☐ Stock Appreciation Right (É o direito do Empregado em receber o Bônus equivalente ao valor da apreciação das ações da Companhia em um determinado período.)
- ☐ Bônus Diferido (Uma quantia paga numa data futura, em geral posterior a 12 meses da data de apuração do bônus.)
- ☐ Intensificação da contribuição da empresa em plano de previdência privada.
- ☐ Minha empresa não possui este nível hierárquico.
- ☐ Este tipo de incentivo não é aplicável para este nível hierárquico.
- ☐ Outro: _____

75. Critérios para Concessão do Incentivo: **Marque todas que se aplicam.*

- ☐ Desempenho da Empresa
- ☐ Desempenho Individual
- ☐ Nível Hierárquico
- ☐ Tempo de Casa
- ☐ Minha empresa não possui este nível hierárquico
- ☐ Este tipo de incentivo não é aplicável para este nível hierárquico
- ☐ Outro: _____

76. Em caso de desligamento do profissional: **Marque todas que se aplicam.*

- ☐ Existe cláusula de Non-Compete
- ☐ Existe cláusula de Non-Soliciting
- ☐ A Venda de Ações/Cotas é compulsoria
- ☐ Não tem direito a exercer a ação/cota
- ☐ Vesting (período mínimo de permanência na empresa para ter acesso aos recursos)
- ☐ Minha empresa não possui este nível hierárquico
- ☐ Este tipo de incentivo não é aplicável para este nível hierárquico
- ☐ Outro: _____

Incentivos de Longo Prazo - Profissionais Especializados

77. Tipo de Incentivo: **Marque todas que se aplicam.*

- ☐ Stock Option (A empresa concede ao empregado o direito de comprar um número específico de ações da empresa por um preço pré-estabelecido.)
- ☐ Restricted Option (Ações preferenciais da Empresa. O profissional tem os mesmos direitos dos acionistas/sócios, mas não participa do Comitê de Acionistas.)
- ☐ Phantom Stock (É a concessão dos benefícios de ter ações da Empresa, sem efetivamente, conceder tais ações.)
- ☐ Stock Appreciation Right (É o direito do Empregado em receber o Bônus equivalente ao valor da apreciação das ações da Companhia em um determinado período.)
- ☐ Bônus Diferido (Uma quantia paga numa data futura, em geral posterior a 12 meses da data de apuração do bônus.)
- ☐ Intensificação da contribuição da empresa em plano de previdência privada.
- ☐ Minha empresa não possui este nível hierárquico.
- ☐ Este tipo de incentivo não é aplicável para este nível hierárquico.
- ☐ Outro: _____

78. Critérios para Concessão do Incentivo: **Marque todas que se aplicam.*

- ☐ Desempenho da Empresa
- ☐ Desempenho Individual
- ☐ Nível Hierárquico
- ☐ Tempo de Casa
- ☐ Minha empresa não possui este nível hierárquico
- ☐ Este tipo de incentivo não é aplicável para este nível hierárquico
- ☐ Outro: _____

79. Em caso de desligamento do profissional: **Marque todas que se aplicam.*

- ☐ Existe cláusula de Non-Compete
- ☐ Existe cláusula de Non-Soliciting
- ☐ A Venda de Ações/Cotas é compulsoria
- ☐ Não tem direito a exercer a ação/cota
- ☐ Vesting (período mínimo de permanência na empresa para ter acesso aos recursos)
- ☐ Minha empresa não possui este nível hierárquico
- ☐ Este tipo de incentivo não é aplicável para este nível hierárquico
- ☐ Outro: _____

Incentivos de Longo Prazo - Profissionais Operacionais / Administrativos

80. Tipo de Incentivo: **Marque todas que se aplicam.*

- ☐ Stock Option (A empresa concede ao empregado o direito de comprar um número específico de ações da empresa por um preço pré-estabelecido.)
- ☐ Restricted Option (Ações preferenciais da Empresa. O profissional tem os mesmos direitos dos acionistas/sócios, mas não participa do Comitê de Acionistas.)
- ☐ Phantom Stock (É a concessão dos benefícios de ter ações da Empresa, sem efetivamente, conceder tais ações.)
- ☐ Stock Appreciation Right (É o direito do Empregado em receber o Bônus equivalente ao valor da apreciação das ações da Companhia em um determinado período.)
- ☐ Bônus Diferido (Uma quantia paga numa data futura, em geral posterior a 12 meses da data de apuração do bônus.)
- ☐ Intensificação da contribuição da empresa em plano de previdência privada.
- ☐ Minha empresa não possui este nível hierárquico.
- ☐ Este tipo de incentivo não é aplicável para este nível hierárquico.
- ☐ Outro: _____

81. Critérios para Concessão do Incentivo: **Marque todas que se aplicam.*

- ☐ Desempenho da Empresa
- ☐ Desempenho Individual
- ☐ Nível Hierárquico
- ☐ Tempo de Casa
- ☐ Minha empresa não possui este nível hierárquico
- ☐ Este tipo de incentivo não é aplicável para este nível hierárquico
- ☐ Outro: _____

82. Em caso de desligamento do profissional: **Marque todas que se aplicam.*

- ☐ Existe cláusula de Non-Compete
- ☐ Existe cláusula de Non-Soliciting
- ☐ A Venda de Ações/Cotas é compulsoria
- ☐ Não tem direito a exercer a ação/cota
- ☐ Vesting (período mínimo de permanência na empresa para ter acesso aos recursos)
- ☐ Minha empresa não possui este nível hierárquico
- ☐ Este tipo de incentivo não é aplicável para este nível hierárquico
- ☐ Outro: _____

Rotatividade de Pessoal

83. Qual foi o índice geral de turnover de sua empresa em 2016? Em caso de resposta decimal utilize ponto no lugar da vírgula. *

84. Em 2016, qual foi o índice de turnover de sua empresa para o nível de presidência? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Não possuo este nível hierárquico
- ☐ Não há apuração de índice para este nível
- ☐ 0%
- ☐ Entre 0,01% e 1%
- ☐ Entre 1,1% e 2%
- ☐ Entre 2,1% e 3%
- ☐ Entre 3,1% e 4%
- ☐ Entre 4,1% e 5%
- ☐ Entre 5,1% e 6%
- ☐ Entre 6,1% e 7%
- ☐ Entre 7,1% e 8%
- ☐ Entre 8,1% e 9%
- ☐ Entre 9,1% e 10%
- ☐ Entre 10,1% e 11%
- ☐ Entre 11,1% e 12%
- ☐ Entre 12,1% e 13%
- ☐ Entre 13,1% e 14%
- ☐ Entre 14,1% e 15%
- ☐ Entre 15,1% e 16%
- ☐ Entre 16,1% e 17%
- ☐ Entre 17,1% e 18%
- ☐ Entre 18,1% e 19%
- ☐ Entre 19,1% e 20%
- ☐ Entre 20,1% e 21%
- ☐ Entre 21,1% e 22%
- ☐ Entre 22,1% e 23%
- ☐ Entre 23,1% e 24%
- ☐ Entre 24,1% e 25%
- ☐ Entre 25,1% e 26%
- ☐ Entre 26,1% e 27%
- ☐ Entre 27,1% e 28%
- ☐ Entre 28,1% e 29%
- ☐ Entre 29,1% e 30%
- ☐ Entre 30,1% e 31%
- ☐ Entre 31,1% e 32%
- ☐ Entre 32,1% e 33%
- ☐ Entre 33,1% e 34%
- ☐ Entre 34,1% e 35%
- ☐ Entre 35,1% e 36%
- ☐ Entre 36,1% e 37%
- ☐ Entre 37,1% e 38%

- ☐ Entre 38,1% e 39%
- ☐ Entre 39,1% e 40%
- ☐ Entre 40,1% e 41%
- ☐ Entre 41,1% e 42%
- ☐ Entre 42,1% e 43%
- ☐ Entre 43,1% e 44%
- ☐ Entre 44,1% e 45%
- ☐ Entre 45,1% e 46%
- ☐ Entre 46,1% e 47%
- ☐ Entre 47,1% e 48%
- ☐ Entre 48,1% e 49%
- ☐ Entre 49,1% e 50%
- ☐ Entre 50,1% e 51%
- ☐ Entre 51,1% e 52%
- ☐ Entre 52,1% e 53%
- ☐ Entre 53,1% e 54%
- ☐ Entre 54,1% e 55%
- ☐ Entre 55,1% e 56%
- ☐ Entre 56,1% e 57%
- ☐ Entre 57,1% e 58%
- ☐ Entre 58,1% e 59%
- ☐ Entre 59,1% e 60%
- ☐ Entre 60,1% e 61%
- ☐ Entre 61,1% e 62%
- ☐ Entre 62,1% e 63%
- ☐ Entre 63,1% e 64%
- ☐ Entre 64,1% e 65%
- ☐ Entre 65,1% e 66%
- ☐ Entre 66,1% e 67%
- ☐ Entre 67,1% e 68%
- ☐ Entre 68,1% e 69%
- ☐ Entre 69,1% e 70%
- ☐ Entre 70,1% e 71%
- ☐ Entre 71,1% e 72%
- ☐ Entre 72,1% e 73%
- ☐ Entre 73,1% e 74%
- ☐ Entre 74,1% e 75%
- ☐ Entre 75,1% e 76%
- ☐ Entre 76,1% e 77%
- ☐ Entre 77,1% e 78%
- ☐ Entre 78,1% e 79%
- ☐ Entre 79,1% e 80%

- ☐ Entre 80,1% e 81%
- ☐ Entre 81,1% e 82%
- ☐ Entre 82,1% e 83%
- ☐ Entre 83,1% e 84%
- ☐ Entre 84,1% e 85%
- ☐ Entre 85,1% e 86%
- ☐ Entre 86,1% e 87%
- ☐ Entre 87,1% e 88%
- ☐ Entre 88,1% e 89%
- ☐ Entre 89,1% e 90%
- ☐ Entre 90,1% e 91%
- ☐ Entre 91,1% e 92%
- ☐ Entre 92,1% e 93%
- ☐ Entre 93,1% e 94%
- ☐ Entre 94,1% e 95%
- ☐ Entre 95,1% e 96%
- ☐ Entre 96,1% e 97%
- ☐ Entre 97,1% e 98%
- ☐ Entre 98,1% e 99%
- ☐ Entre 99,1% e 100%

85. Em 2016, qual foi o índice de turnover de sua empresa para o nível de vice-presidência? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Não possuo este nível hierárquico
- ☐ Não há apuração de índice para este nível
- ☐ 0%
- ☐ Entre 0,01% e 1%
- ☐ Entre 1,1% e 2%
- ☐ Entre 2,1% e 3%
- ☐ Entre 3,1% e 4%
- ☐ Entre 4,1% e 5%
- ☐ Entre 5,1% e 6%
- ☐ Entre 6,1% e 7%
- ☐ Entre 7,1% e 8%
- ☐ Entre 8,1% e 9%
- ☐ Entre 9,1% e 10%
- ☐ Entre 10,1% e 11%
- ☐ Entre 11,1% e 12%
- ☐ Entre 12,1% e 13%
- ☐ Entre 13,1% e 14%
- ☐ Entre 14,1% e 15%
- ☐ Entre 15,1% e 16%
- ☐ Entre 16,1% e 17%
- ☐ Entre 17,1% e 18%
- ☐ Entre 18,1% e 19%
- ☐ Entre 19,1% e 20%
- ☐ Entre 20,1% e 21%
- ☐ Entre 21,1% e 22%
- ☐ Entre 22,1% e 23%
- ☐ Entre 23,1% e 24%
- ☐ Entre 24,1% e 25%
- ☐ Entre 25,1% e 26%
- ☐ Entre 26,1% e 27%
- ☐ Entre 27,1% e 28%
- ☐ Entre 28,1% e 29%
- ☐ Entre 29,1% e 30%
- ☐ Entre 30,1% e 31%
- ☐ Entre 31,1% e 32%
- ☐ Entre 32,1% e 33%
- ☐ Entre 33,1% e 34%
- ☐ Entre 34,1% e 35%
- ☐ Entre 35,1% e 36%
- ☐ Entre 36,1% e 37%
- ☐ Entre 37,1% e 38%

- ☐ Entre 38,1% e 39%
- ☐ Entre 39,1% e 40%
- ☐ Entre 40,1% e 41%
- ☐ Entre 41,1% e 42%
- ☐ Entre 42,1% e 43%
- ☐ Entre 43,1% e 44%
- ☐ Entre 44,1% e 45%
- ☐ Entre 45,1% e 46%
- ☐ Entre 46,1% e 47%
- ☐ Entre 47,1% e 48%
- ☐ Entre 48,1% e 49%
- ☐ Entre 49,1% e 50%
- ☐ Entre 50,1% e 51%
- ☐ Entre 51,1% e 52%
- ☐ Entre 52,1% e 53%
- ☐ Entre 53,1% e 54%
- ☐ Entre 54,1% e 55%
- ☐ Entre 55,1% e 56%
- ☐ Entre 56,1% e 57%
- ☐ Entre 57,1% e 58%
- ☐ Entre 58,1% e 59%
- ☐ Entre 59,1% e 60%
- ☐ Entre 60,1% e 61%
- ☐ Entre 61,1% e 62%
- ☐ Entre 62,1% e 63%
- ☐ Entre 63,1% e 64%
- ☐ Entre 64,1% e 65%
- ☐ Entre 65,1% e 66%
- ☐ Entre 66,1% e 67%
- ☐ Entre 67,1% e 68%
- ☐ Entre 68,1% e 69%
- ☐ Entre 69,1% e 70%
- ☐ Entre 70,1% e 71%
- ☐ Entre 71,1% e 72%
- ☐ Entre 72,1% e 73%
- ☐ Entre 73,1% e 74%
- ☐ Entre 74,1% e 75%
- ☐ Entre 75,1% e 76%
- ☐ Entre 76,1% e 77%
- ☐ Entre 77,1% e 78%
- ☐ Entre 78,1% e 79%
- ☐ Entre 79,1% e 80%

- ☐ Entre 80,1% e 81%
- ☐ Entre 81,1% e 82%
- ☐ Entre 82,1% e 83%
- ☐ Entre 83,1% e 84%
- ☐ Entre 84,1% e 85%
- ☐ Entre 85,1% e 86%
- ☐ Entre 86,1% e 87%
- ☐ Entre 87,1% e 88%
- ☐ Entre 88,1% e 89%
- ☐ Entre 89,1% e 90%
- ☐ Entre 90,1% e 91%
- ☐ Entre 91,1% e 92%
- ☐ Entre 92,1% e 93%
- ☐ Entre 93,1% e 94%
- ☐ Entre 94,1% e 95%
- ☐ Entre 95,1% e 96%
- ☐ Entre 96,1% e 97%
- ☐ Entre 97,1% e 98%
- ☐ Entre 98,1% e 99%
- ☐ Entre 99,1% e 100%

86. Em 2016, qual foi o índice de turnover de sua empresa para o nível de diretoria? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Não possui este nível hierárquico
- ☐ Não há apuração de índice para este nível
- ☐ 0%
- ☐ Entre 0,01% e 1%
- ☐ Entre 1,1% e 2%
- ☐ Entre 2,1% e 3%
- ☐ Entre 3,1% e 4%
- ☐ Entre 4,1% e 5%
- ☐ Entre 5,1% e 6%
- ☐ Entre 6,1% e 7%
- ☐ Entre 7,1% e 8%
- ☐ Entre 8,1% e 9%
- ☐ Entre 9,1% e 10%
- ☐ Entre 10,1% e 11%
- ☐ Entre 11,1% e 12%
- ☐ Entre 12,1% e 13%
- ☐ Entre 13,1% e 14%
- ☐ Entre 14,1% e 15%
- ☐ Entre 15,1% e 16%
- ☐ Entre 16,1% e 17%
- ☐ Entre 17,1% e 18%
- ☐ Entre 18,1% e 19%
- ☐ Entre 19,1% e 20%
- ☐ Entre 20,1% e 21%
- ☐ Entre 21,1% e 22%
- ☐ Entre 22,1% e 23%
- ☐ Entre 23,1% e 24%
- ☐ Entre 24,1% e 25%
- ☐ Entre 25,1% e 26%
- ☐ Entre 26,1% e 27%
- ☐ Entre 27,1% e 28%
- ☐ Entre 28,1% e 29%
- ☐ Entre 29,1% e 30%
- ☐ Entre 30,1% e 31%
- ☐ Entre 31,1% e 32%
- ☐ Entre 32,1% e 33%
- ☐ Entre 33,1% e 34%
- ☐ Entre 34,1% e 35%
- ☐ Entre 35,1% e 36%
- ☐ Entre 36,1% e 37%
- ☐ Entre 37,1% e 38%

- ☐ Entre 38,1% e 39%
- ☐ Entre 39,1% e 40%
- ☐ Entre 40,1% e 41%
- ☐ Entre 41,1% e 42%
- ☐ Entre 42,1% e 43%
- ☐ Entre 43,1% e 44%
- ☐ Entre 44,1% e 45%
- ☐ Entre 45,1% e 46%
- ☐ Entre 46,1% e 47%
- ☐ Entre 47,1% e 48%
- ☐ Entre 48,1% e 49%
- ☐ Entre 49,1% e 50%
- ☐ Entre 50,1% e 51%
- ☐ Entre 51,1% e 52%
- ☐ Entre 52,1% e 53%
- ☐ Entre 53,1% e 54%
- ☐ Entre 54,1% e 55%
- ☐ Entre 55,1% e 56%
- ☐ Entre 56,1% e 57%
- ☐ Entre 57,1% e 58%
- ☐ Entre 58,1% e 59%
- ☐ Entre 59,1% e 60%
- ☐ Entre 60,1% e 61%
- ☐ Entre 61,1% e 62%
- ☐ Entre 62,1% e 63%
- ☐ Entre 63,1% e 64%
- ☐ Entre 64,1% e 65%
- ☐ Entre 65,1% e 66%
- ☐ Entre 66,1% e 67%
- ☐ Entre 67,1% e 68%
- ☐ Entre 68,1% e 69%
- ☐ Entre 69,1% e 70%
- ☐ Entre 70,1% e 71%
- ☐ Entre 71,1% e 72%
- ☐ Entre 72,1% e 73%
- ☐ Entre 73,1% e 74%
- ☐ Entre 74,1% e 75%
- ☐ Entre 75,1% e 76%
- ☐ Entre 76,1% e 77%
- ☐ Entre 77,1% e 78%
- ☐ Entre 78,1% e 79%
- ☐ Entre 79,1% e 80%

- ☐ Entre 80,1% e 81%
- ☐ Entre 81,1% e 82%
- ☐ Entre 82,1% e 83%
- ☐ Entre 83,1% e 84%
- ☐ Entre 84,1% e 85%
- ☐ Entre 85,1% e 86%
- ☐ Entre 86,1% e 87%
- ☐ Entre 87,1% e 88%
- ☐ Entre 88,1% e 89%
- ☐ Entre 89,1% e 90%
- ☐ Entre 90,1% e 91%
- ☐ Entre 91,1% e 92%
- ☐ Entre 92,1% e 93%
- ☐ Entre 93,1% e 94%
- ☐ Entre 94,1% e 95%
- ☐ Entre 95,1% e 96%
- ☐ Entre 96,1% e 97%
- ☐ Entre 97,1% e 98%
- ☐ Entre 98,1% e 99%
- ☐ Entre 99,1% e 100%

87. Em 2016, qual foi o índice de turnover de sua empresa para o nível de gerência? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Não possui este nível hierárquico
- ☐ Não há apuração de índice para este nível
- ☐ 0%
- ☐ Entre 0,01% e 1%
- ☐ Entre 1,1% e 2%
- ☐ Entre 2,1% e 3%
- ☐ Entre 3,1% e 4%
- ☐ Entre 4,1% e 5%
- ☐ Entre 5,1% e 6%
- ☐ Entre 6,1% e 7%
- ☐ Entre 7,1% e 8%
- ☐ Entre 8,1% e 9%
- ☐ Entre 9,1% e 10%
- ☐ Entre 10,1% e 11%
- ☐ Entre 11,1% e 12%
- ☐ Entre 12,1% e 13%
- ☐ Entre 13,1% e 14%
- ☐ Entre 14,1% e 15%
- ☐ Entre 15,1% e 16%
- ☐ Entre 16,1% e 17%
- ☐ Entre 17,1% e 18%
- ☐ Entre 18,1% e 19%
- ☐ Entre 19,1% e 20%
- ☐ Entre 20,1% e 21%
- ☐ Entre 21,1% e 22%
- ☐ Entre 22,1% e 23%
- ☐ Entre 23,1% e 24%
- ☐ Entre 24,1% e 25%
- ☐ Entre 25,1% e 26%
- ☐ Entre 26,1% e 27%
- ☐ Entre 27,1% e 28%
- ☐ Entre 28,1% e 29%
- ☐ Entre 29,1% e 30%
- ☐ Entre 30,1% e 31%
- ☐ Entre 31,1% e 32%
- ☐ Entre 32,1% e 33%
- ☐ Entre 33,1% e 34%
- ☐ Entre 34,1% e 35%
- ☐ Entre 35,1% e 36%
- ☐ Entre 36,1% e 37%
- ☐ Entre 37,1% e 38%

- ☐ Entre 38,1% e 39%
- ☐ Entre 39,1% e 40%
- ☐ Entre 40,1% e 41%
- ☐ Entre 41,1% e 42%
- ☐ Entre 42,1% e 43%
- ☐ Entre 43,1% e 44%
- ☐ Entre 44,1% e 45%
- ☐ Entre 45,1% e 46%
- ☐ Entre 46,1% e 47%
- ☐ Entre 47,1% e 48%
- ☐ Entre 48,1% e 49%
- ☐ Entre 49,1% e 50%
- ☐ Entre 50,1% e 51%
- ☐ Entre 51,1% e 52%
- ☐ Entre 52,1% e 53%
- ☐ Entre 53,1% e 54%
- ☐ Entre 54,1% e 55%
- ☐ Entre 55,1% e 56%
- ☐ Entre 56,1% e 57%
- ☐ Entre 57,1% e 58%
- ☐ Entre 58,1% e 59%
- ☐ Entre 59,1% e 60%
- ☐ Entre 60,1% e 61%
- ☐ Entre 61,1% e 62%
- ☐ Entre 62,1% e 63%
- ☐ Entre 63,1% e 64%
- ☐ Entre 64,1% e 65%
- ☐ Entre 65,1% e 66%
- ☐ Entre 66,1% e 67%
- ☐ Entre 67,1% e 68%
- ☐ Entre 68,1% e 69%
- ☐ Entre 69,1% e 70%
- ☐ Entre 70,1% e 71%
- ☐ Entre 71,1% e 72%
- ☐ Entre 72,1% e 73%
- ☐ Entre 73,1% e 74%
- ☐ Entre 74,1% e 75%
- ☐ Entre 75,1% e 76%
- ☐ Entre 76,1% e 77%
- ☐ Entre 77,1% e 78%
- ☐ Entre 78,1% e 79%
- ☐ Entre 79,1% e 80%

- ☐ Entre 80,1% e 81%
- ☐ Entre 81,1% e 82%
- ☐ Entre 82,1% e 83%
- ☐ Entre 83,1% e 84%
- ☐ Entre 84,1% e 85%
- ☐ Entre 85,1% e 86%
- ☐ Entre 86,1% e 87%
- ☐ Entre 87,1% e 88%
- ☐ Entre 88,1% e 89%
- ☐ Entre 89,1% e 90%
- ☐ Entre 90,1% e 91%
- ☐ Entre 91,1% e 92%
- ☐ Entre 92,1% e 93%
- ☐ Entre 93,1% e 94%
- ☐ Entre 94,1% e 95%
- ☐ Entre 95,1% e 96%
- ☐ Entre 96,1% e 97%
- ☐ Entre 97,1% e 98%
- ☐ Entre 98,1% e 99%
- ☐ Entre 99,1% e 100%

88. Em 2016, qual foi o índice de turnover de sua empresa para o nível de profissionais especializados? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Não possui este nível hierárquico
- ☐ Não há apuração de índice para este nível
- ☐ 0%
- ☐ Entre 0,01% e 1%
- ☐ Entre 1,1% e 2%
- ☐ Entre 2,1% e 3%
- ☐ Entre 3,1% e 4%
- ☐ Entre 4,1% e 5%
- ☐ Entre 5,1% e 6%
- ☐ Entre 6,1% e 7%
- ☐ Entre 7,1% e 8%
- ☐ Entre 8,1% e 9%
- ☐ Entre 9,1% e 10%
- ☐ Entre 10,1% e 11%
- ☐ Entre 11,1% e 12%
- ☐ Entre 12,1% e 13%
- ☐ Entre 13,1% e 14%
- ☐ Entre 14,1% e 15%
- ☐ Entre 15,1% e 16%
- ☐ Entre 16,1% e 17%
- ☐ Entre 17,1% e 18%
- ☐ Entre 18,1% e 19%
- ☐ Entre 19,1% e 20%
- ☐ Entre 20,1% e 21%
- ☐ Entre 21,1% e 22%
- ☐ Entre 22,1% e 23%
- ☐ Entre 23,1% e 24%
- ☐ Entre 24,1% e 25%
- ☐ Entre 25,1% e 26%
- ☐ Entre 26,1% e 27%
- ☐ Entre 27,1% e 28%
- ☐ Entre 28,1% e 29%
- ☐ Entre 29,1% e 30%
- ☐ Entre 30,1% e 31%
- ☐ Entre 31,1% e 32%
- ☐ Entre 32,1% e 33%
- ☐ Entre 33,1% e 34%
- ☐ Entre 34,1% e 35%
- ☐ Entre 35,1% e 36%
- ☐ Entre 36,1% e 37%

- ☐ Entre 37,1% e 38%
- ☐ Entre 38,1% e 39%
- ☐ Entre 39,1% e 40%
- ☐ Entre 40,1% e 41%
- ☐ Entre 41,1% e 42%
- ☐ Entre 42,1% e 43%
- ☐ Entre 43,1% e 44%
- ☐ Entre 44,1% e 45%
- ☐ Entre 45,1% e 46%
- ☐ Entre 46,1% e 47%
- ☐ Entre 47,1% e 48%
- ☐ Entre 48,1% e 49%
- ☐ Entre 49,1% e 50%
- ☐ Entre 50,1% e 51%
- ☐ Entre 51,1% e 52%
- ☐ Entre 52,1% e 53%
- ☐ Entre 53,1% e 54%
- ☐ Entre 54,1% e 55%
- ☐ Entre 55,1% e 56%
- ☐ Entre 56,1% e 57%
- ☐ Entre 57,1% e 58%
- ☐ Entre 58,1% e 59%
- ☐ Entre 59,1% e 60%
- ☐ Entre 60,1% e 61%
- ☐ Entre 61,1% e 62%
- ☐ Entre 62,1% e 63%
- ☐ Entre 63,1% e 64%
- ☐ Entre 64,1% e 65%
- ☐ Entre 65,1% e 66%
- ☐ Entre 66,1% e 67%
- ☐ Entre 67,1% e 68%
- ☐ Entre 68,1% e 69%
- ☐ Entre 69,1% e 70%
- ☐ Entre 70,1% e 71%
- ☐ Entre 71,1% e 72%
- ☐ Entre 72,1% e 73%
- ☐ Entre 73,1% e 74%
- ☐ Entre 74,1% e 75%
- ☐ Entre 75,1% e 76%
- ☐ Entre 76,1% e 77%
- ☐ Entre 77,1% e 78%
- ☐ Entre 78,1% e 79%

- ☐ Entre 79,1% e 80%
- ☐ Entre 80,1% e 81%
- ☐ Entre 81,1% e 82%
- ☐ Entre 82,1% e 83%
- ☐ Entre 83,1% e 84%
- ☐ Entre 84,1% e 85%
- ☐ Entre 85,1% e 86%
- ☐ Entre 86,1% e 87%
- ☐ Entre 87,1% e 88%
- ☐ Entre 88,1% e 89%
- ☐ Entre 89,1% e 90%
- ☐ Entre 90,1% e 91%
- ☐ Entre 91,1% e 92%
- ☐ Entre 92,1% e 93%
- ☐ Entre 93,1% e 94%
- ☐ Entre 94,1% e 95%
- ☐ Entre 95,1% e 96%
- ☐ Entre 96,1% e 97%
- ☐ Entre 97,1% e 98%
- ☐ Entre 98,1% e 99%
- ☐ Entre 99,1% e 100%

89. Em 2016, qual foi o índice de turnover de sua empresa para o nível operacional/administrativo? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Não possui este nível hierárquico
- ☐ Não há apuração de índice para este nível
- ☐ 0%
- ☐ Entre 0,01% e 1%
- ☐ Entre 1,1% e 2%
- ☐ Entre 2,1% e 3%
- ☐ Entre 3,1% e 4%
- ☐ Entre 4,1% e 5%
- ☐ Entre 5,1% e 6%
- ☐ Entre 6,1% e 7%
- ☐ Entre 7,1% e 8%
- ☐ Entre 8,1% e 9%
- ☐ Entre 9,1% e 10%
- ☐ Entre 10,1% e 11%
- ☐ Entre 11,1% e 12%
- ☐ Entre 12,1% e 13%
- ☐ Entre 13,1% e 14%
- ☐ Entre 14,1% e 15%
- ☐ Entre 15,1% e 16%
- ☐ Entre 16,1% e 17%
- ☐ Entre 17,1% e 18%
- ☐ Entre 18,1% e 19%
- ☐ Entre 19,1% e 20%
- ☐ Entre 20,1% e 21%
- ☐ Entre 21,1% e 22%
- ☐ Entre 22,1% e 23%
- ☐ Entre 23,1% e 24%
- ☐ Entre 24,1% e 25%
- ☐ Entre 25,1% e 26%
- ☐ Entre 26,1% e 27%
- ☐ Entre 27,1% e 28%
- ☐ Entre 28,1% e 29%
- ☐ Entre 29,1% e 30%
- ☐ Entre 30,1% e 31%
- ☐ Entre 31,1% e 32%
- ☐ Entre 32,1% e 33%
- ☐ Entre 33,1% e 34%
- ☐ Entre 34,1% e 35%
- ☐ Entre 35,1% e 36%
- ☐ Entre 36,1% e 37%

- ☐ Entre 37,1% e 38%
- ☐ Entre 38,1% e 39%
- ☐ Entre 39,1% e 40%
- ☐ Entre 40,1% e 41%
- ☐ Entre 41,1% e 42%
- ☐ Entre 42,1% e 43%
- ☐ Entre 43,1% e 44%
- ☐ Entre 44,1% e 45%
- ☐ Entre 45,1% e 46%
- ☐ Entre 46,1% e 47%
- ☐ Entre 47,1% e 48%
- ☐ Entre 48,1% e 49%
- ☐ Entre 49,1% e 50%
- ☐ Entre 50,1% e 51%
- ☐ Entre 51,1% e 52%
- ☐ Entre 52,1% e 53%
- ☐ Entre 53,1% e 54%
- ☐ Entre 54,1% e 55%
- ☐ Entre 55,1% e 56%
- ☐ Entre 56,1% e 57%
- ☐ Entre 57,1% e 58%
- ☐ Entre 58,1% e 59%
- ☐ Entre 59,1% e 60%
- ☐ Entre 60,1% e 61%
- ☐ Entre 61,1% e 62%
- ☐ Entre 62,1% e 63%
- ☐ Entre 63,1% e 64%
- ☐ Entre 64,1% e 65%
- ☐ Entre 65,1% e 66%
- ☐ Entre 66,1% e 67%
- ☐ Entre 67,1% e 68%
- ☐ Entre 68,1% e 69%
- ☐ Entre 69,1% e 70%
- ☐ Entre 70,1% e 71%
- ☐ Entre 71,1% e 72%
- ☐ Entre 72,1% e 73%
- ☐ Entre 73,1% e 74%
- ☐ Entre 74,1% e 75%
- ☐ Entre 75,1% e 76%
- ☐ Entre 76,1% e 77%
- ☐ Entre 77,1% e 78%
- ☐ Entre 78,1% e 79%

- ☐ Entre 79,1% e 80%
- ☐ Entre 80,1% e 81%
- ☐ Entre 81,1% e 82%
- ☐ Entre 82,1% e 83%
- ☐ Entre 83,1% e 84%
- ☐ Entre 84,1% e 85%
- ☐ Entre 85,1% e 86%
- ☐ Entre 86,1% e 87%
- ☐ Entre 87,1% e 88%
- ☐ Entre 88,1% e 89%
- ☐ Entre 89,1% e 90%
- ☐ Entre 90,1% e 91%
- ☐ Entre 91,1% e 92%
- ☐ Entre 92,1% e 93%
- ☐ Entre 93,1% e 94%
- ☐ Entre 94,1% e 95%
- ☐ Entre 95,1% e 96%
- ☐ Entre 96,1% e 97%
- ☐ Entre 97,1% e 98%
- ☐ Entre 98,1% e 99%
- ☐ Entre 99,1% e 100%

Feedback

90. É muito importante sabermos a sua opinião a respeito da qualidade, relevância e adequação do questionário. Por favor, caso deseje, deixe um breve comentário abaixo.

Powered by



Google Forms