

<b>Tópico</b>	<b>Itens</b>	<b>Observação</b>
<b>Ambiente de Trabalho</b>	Engajamento, absenteísmo, afastamentos, acidentes de trabalho, reclamações trabalhistas, relacionamento com sindicato e percepção dos colaboradores.	Mensurar os custos de absenteísmo, afastamentos, acidentes de trabalho e reclamações trabalhistas e comparar com os dados da empresa.
<b>Gestão</b>	Centralizado ou descentralizado, autoritária ou colaborativa, portas abertas ou fechadas	Avaliar a probabilidade dos gestores se adaptarem ao estilo de gestão da empresa que está adquirindo.
<b>Cultura Organizacional</b>	Valores expostos são praticados, como as coisas são feitas diariamente, grau de autonomia, alçadas de aprovação, existência ou não de silos, percepção dos colaboradores, políticas de treinamento e desenvolvimento, diversidade e inclusão e práticas de reconhecimento.	Comparar as culturas e avaliar as possíveis barreiras para a mudança cultural.
<b>Pessoas chaves</b>	Identificação de talentos, motivação para permanecerem na empresa após a aquisição, quem detém o conhecimento do negócio e quem conhece o mercado.	Avaliar o impacto para o negócio se as pessoas chaves saírem após a aquisição.
<b>Informações Gerais</b>	Tipos de contrato de trabalho, número de colaboradores, estrutura salarial, benefícios, convenção coletiva de trabalho, políticas escritas e não escritas.	Mapear as diferenças entre as empresas e os desafios pós aquisição.
<b>Estrutura de RH</b>	Atividades realizadas, currículo, competências, quantidade de colaboradores no RH e recursos disponíveis	Comparar com a estrutura de RH da empresa que está adquirindo e identificar sinergia e redundâncias.