**QUESTIONÁRIO PARA IMPLEMENTAÇÃO DO SAP**

**MÓDULO HCM – BN**

****

****

|  |  |
| --- | --- |
|  | ***Questionário para Implementação***  ***SAP*** |

|  |
| --- |
| **Empresa:** Grupo André Maggi |
| **Responsável:** Lucas Zanatta |
| **Solução:** SAP |
| **Módulo(s):** SAP HCM BN |
| **Tipo de Solução:** On Premise |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Data:** | **Versão:** | **Histórico de alterações:** |
| 01.04.2015 | 1.0 | Carolina Xavier / Joana Ragnelli |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

|  |
| --- |
| *Administração de Benefícios* |

1. Liste todos os benefícios oferecidos pela empresa.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Benefício** | **Tem? S ou N** | **Para todos?** | **Elegíveis?** | **Participação colaborador** |
| VT | S | Legal | Depende localidade. Só tem em ¾ unidades. |  |
| VR | S | 1 unidade | Itacoatiara Estaleiro | Tem desconto. Vai passar documentação, depende do sindicato |
| Refeitório | S | Alguns - fazendas |  |  |
| VA | S | Algumas unidades |  |  |
| Assistência médica | S | N | Bradesco: gerentes/diretores/acionistas da matriz é obrigatório.  Unimed: restante | 20% do empregado. |
| Assistência odontológica | S | S | Odontoprev | Só colaborador, o funcionário diz se quer |
| Seguro de Vida | S | S | HSBC | R$ 6,00 independente do prêmio. Dependendo da faixa salarial muda o valor do prêmio. Reversível ao cônjuge ou filho até 21 anos. Marido de funcionária falece a funcionária recebe 50%, o filho dela morre 20% |
| Previdência Privada | S | S |  | Empresa: Até 4% dependendo da faixa salarial. Até piso do INSS (R$ 5 mil e pouco) – 1% - 1%, mais que isso pode ser 4%, de forma voluntária pode fazer no máximo 12% |
| Cesta básica | N | N | Só 1 fazenda tem. Fazenda Itamaraty – se almoçar até 10 vezes no refeitório ganha 1 cesta básica | Isso vai ser discutido |
| Farmácia | N |  | 2 unidades – Itacoatiara, convênio auxílio farmácia, ótica e livraria | 15% do valor líquido. 1 convênio fica em Manaus outra em Porto Velho. Controlife. Desconta da folha |
| Empréstimo empresa | S |  | Pontual. % sobre o salário a empresa pode conceder em casos de saúde ou pontuais. Hoje tem 2/3 empréstimos. É feito um contrato de empréstimo. Empréstimo tem data pra pagar. Como paga é combinado pessoalmente. Adiantamento desconta mensal. Essas 2 questões ficam em Remuneração, não Benefício. |  |
| Empréstimo consignado |  |  |  |  |
| Fretado | S |  | Localidade, quando não há ônibus. Quem faz a gestão é a unidade. Pode ser ônibus da Amaggi ou terceiro. A unidade faz a gestão |  |
| Quilometragem | N |  |  |  |
| Estacionamento | N |  |  |  |
| SESC | N |  | Empresa não faz a gestão |  |
| SESI | N |  | Empresa não faz a gestão |  |
| Curso Idiomas | N |  | Entra no Desenvolvimento, entra no DHO |  |
| Outros cursos |  |  |  |  |
| Academia | N |  |  |  |
| Faculdades, Universidades, Pós graduação e Instituições de Ensino |  |  | Entra no Desenvolvimento, entra no DHO |  |
| Intercâmbio |  |  | Entra no Desenvolvimento, entra no DHO |  |
| Auxílio moradia/aluguel | S | N | Não tem gestão, precisa ter. Acontece em algumas unidades, tem todo um contrato pq quando o funcionário é demitido precisa sair da casa. | NÃO |
| Auxílio de transferência | S | N | Uma %, ainda não tem uma política estabelecida, depende da situação. 1 6 meses auxílio moradia R$ 500,00 |  |
| Moradia |  |  | Muita gente mora nas fazendas ou armazéns |  |
| Ajuda de custo transferência |  |  | Não tem regra. Negocia. 1 ou 2 salários no momento da transferência |  |
| Bônus de boas vindas. Luva. Welcome bônus. Na contratação. Mas é tratado no sistema como ajuda de custo. hinebonus |  |  | Difícil acontecer. Algo como 12 mil de entrada para se estabelecer. Acontece para executivo, o cara tinha uma previdência em outra empresa, aí pra vc trazer o cara, vc paga um bônus para compensar | Ajuda de custo tem 2 motivos: transferência ou contratação, sem tributação |
| Kit conhecimento | S | N | Idade dos filhos | Material escolar. Quando há casal na empresa, só um funcionário ganha, hoje faz manual. Não tem desconto, ele dá o kit |
| Tempo de casa |  |  | Hermasa. Quando atinge 5 anos ganha 5% de adicional, 10. Lucas não sabe se entraria como benefício ou remuneração. Isso é automático. Isso para todos os funcionários da Hermasa. Quando muda de empresa, conta os 5 anos ou começa do 0? Eles avaliam aqui. Costumam contabilizar quando a transferência é para o mesmo cargo. Lucas: 5 anos automático, transferência flexível. É um quinquênio, de 5 em 5 anos aumenta mais 5% |  |
| Auxilia creche | S | S | 1 unidade – Itamaraty creché local. Até 12 meses tem auxílio creche ou auxílio babá, cada unidade tem um valor | Não, só o crédito. Funcionário traz o recibo, é reembolsado |

**Descrição detalhada dos benefícios**

**VT**

Qual a % que a empresa desconta? É igual para todos funcionários? Elegíveis? Como solicita? Como paga? Entra direto no site? Como faz o controle de inclusão e exclusão? Tem alguma interface? Datas de corte de inclusão/exclusão? Datas de início e fim de vigência? Estabelecimento e parametrização das formas de desconto ou reembolso. (incidência em folha de pagamento ou contas a pagar)

R: VT ver com Jadeílson!

**VR**

Qual fornecedor? Qual valor? É igual para todos funcionários? Qual o desconto? É igual para todos os funcionários? Como solicita? Como paga? Só recebe arquivo e paga? Como você administra e paga? Como faz o controle de inclusão e exclusão? Tem alguma interface? Elegíveis? Datas de corte de inclusão/exclusão? Datas de início e fim de vigência? Estabelecimento e parametrização das formas de desconto ou reembolso. (incidência em folha de pagamento ou contas a pagar)

R: Alelo. Lucas vai passar a tabela. Só tem um valor. Jadeílson disponibiliza um relatório de todos os colaboradores, coloca num layout da Alelo, gera essas planilhas por empresas (CNPJ) cerca de 20. Gera planilha por empresa, coloca o valor, a Alelo credita, acessa o site da Alelo, parametrizar por acordo coletivo! Paga pela folha. Inclusão/exclusão. Corte dia 25. O crédito é gerado no último dia útil do mês. O Jadeílson dá o ok para fazer o pedido. Primeiro mês proporcional. Crédito antecipado.

**VA**

Qual fornecedor? Qual valor? É igual para todos funcionários? Qual o desconto? É igual para todos os funcionários? Como solicita? Como paga? Só recebe arquivo e paga? Como você administra e paga? Como faz o controle de inclusão e exclusão? Tem alguma interface? Elegíveis? Estabelecimento e parametrização das formas de desconto ou reembolso. (incidência em folha de pagamento ou contas a pagar)

R: Alelo. Lucas vai passar a tabela. Tem várias

**Convênio médico**

Quais operadoras?

Datas de corte de inclusão/exclusão?

Datas de início e fim de vigência?

O benefício entra no momento da admissão ou só depois do contrato de experiência?

Tem carência?

Tem carência diferente se aderir assim que entrar na empresa ou em outro momento?

Como funciona inclusão/exclusão de dependentes? Quais dependentes são elegíveis? Quem paga o benefício do dependente? Nascimento, falecimento, matrimônio, aceita união estável ou algo assim? Carências.

Quais categorias?

Quais valores?

Qual política de upgrade e downgrade? Tem data certa para acontecer? Tem análise? Tem carência? De quanto tempo?

Pode cancelar? Depois de quanto tempo?

Elegíveis?

Como administra e paga?

Como faz o controle de inclusão e exclusão?

Tem alguma interface?

Estabelecimento e parametrização das formas de desconto ou reembolso. (incidência em folha de pagamento ou contas a pagar)

R: Data de corte: a cada 5 dias manda fluxo para Unimed pela Websempre. Nascimento/matrimônio – 30 dias. Não tem carência.

Bradesco: público pequeno. Paga para a empresa

A Unimed pode escolher continuar até o fim do mês ou pela continuidade de 6 a 24 meses, dependendo do tempo de contribuição para demissão sem justa causa. Paga direto para Unimed. A unidade preenche o termo de continuidade, a matriz gere.

Bradesco: 2 categorias divididas por tipo de empregado, 80% sempre. Unimed: qualquer um opta, 80% da Enfermaria.

Pode fazer upgrade a qualquer momento, com carência. Em qualquer data. Sem análise.

Downgrade pode.

É descontado em folha.

O cliente quer colocar todos os contratos de todos os benefícios de todos os funcionários no SAP.

AM pode cancelar a qualquer momento. Cônjuge, filho e enteado também tem 80%

**Convênio odontológico**

Quais operadoras?

Datas de corte de inclusão/exclusão?

Datas de início e fim de vigência?

O benefício entra no momento da admissão ou só depois do contrato de experiência?

Tem carência?

Tem carência diferente se aderir assim que entrar na empresa ou em outro momento?

Como funciona inclusão/exclusão de dependentes? Quais dependentes são elegíveis? Quem paga o benefício do dependente? Nascimento, falecimento, matrimônio, aceita união estável ou algo assim? Carências.

Quais categorias?

Quais valores?

Qual política de upgrade e downgrade? Tem data certa para acontecer? Tem análise? Tem carência? De quanto tempo?

Pode cancelar? Depois de quanto tempo?

Elegíveis?

Como administra e paga?

Como faz o controle de inclusão e exclusão?

Tem alguma interface?

Estabelecimento e parametrização das formas de desconto ou reembolso. (incidência em folha de pagamento ou contas a pagar)

R: Adesão depois do período de experiência 90 dias tem 30 dias, senão só na data do aniversário da apólice (1 vez por ano)

Tem 3 planos, tem que permanecer 12 meses para cancelar ou fazer alteração, alterando mais 12 meses. O dependente também entra pra conta. Só pode incluir dependentes no aniversário da apólice. Exclusão de dependente 12 meses. Filhos, enteados, cônjuge.

Tem layout, gera faturamento

**Seguro de Vida**

Operadoras? Quais categorias? Quais valores? O funcionário pode fazer upgrade? Downgrade? Como administra e paga? Como administra e paga? Como faz o controle de inclusão e exclusão? Tem alguma interface?

Elegíveis? Quais beneficiários pode adicionar?

Estabelecimento e parametrização das formas de desconto ou reembolso. (incidência em folha de pagamento ou contas a pagar)

R: HSBC Bradesco. Faixa salarial. Quem ganha até 9 mil e pouco entra num prêmio, mais de 10 mil é outro número de salários. A regra é por salário. Gera planilha de todos os ativos, e faz um

**Previdência Privada**

Qual operadora? Quais regras?

Elegíveis?

Como administra e paga? Como faz o controle de inclusão e exclusão? Tem alguma interface?

Estabelecimento e parametrização das formas de desconto ou reembolso. (incidência em folha de pagamento ou contas a pagar)

R: Bradesco. 2 grupos pela faixa salarial. Até o teto do INSS 1% - 1%. = ou + pode contribuir de 1 a 4%. O colaborador pode contribuir até 12% da sua remuneração total, mas daí a empresa não acompanha, a empresa só vai até 4%. Se sair da empresa continua, porta ou cancela. Parte da empresa só pode sacar depois de 10 anos. Campo data de inclusão, manutenção.

Tem renda fixa/variável/progressiva/regressiva, precisa informar no sistema, o funcionário escolhe. Mas a empresa só coloca no fixo. Todo mês manda relação de funcionários para Bradesco. Antes de 10 anos a empresa usa um fundo inominado para pagar faturas. Quando o funcionário for transferido precisa continuar contando os 10 anos. Manter histórico de alterações.

**Cesta básica**

R:

**Farmácia**

Como administra e paga? Tem alguma interface?

Estabelecimento e parametrização das formas de desconto ou reembolso. (incidência em folha de pagamento ou contas a pagar)

R: Controlife e mais 1, de Manaus.

**Empréstimo**

Como funciona?

Estabelecimento e parametrização das formas de desconto ou reembolso. (incidência em folha de pagamento ou contas a pagar)

R: ver com Jadeílson

1. Em quais planos de benefícios existem a participação da empresa e a participação do colaborador? Descreva como é a participação.   
   **R:**
2. Existem regras de elegibilidade para um determinado plano e/ou grupo de funcionários ou de benefício? Caso a resposta seja positiva, brevemente essa regra.  
   **R:**
3. Existe algum benefício específico para um determinado grupo de colaborador? Qual?  
   **R:**
4. Existe algum plano de benefícios para os aposentados?  
   **R: Não.**
5. No caso de falecimento ou invalidez do colaborador, o plano de benefício é estendido aos segurados por um tempo determinado?  
   **R: o que estavam falando...**
6. Quais são os fornecedores de benefícios e com quais existem interfaces para a troca de informações?  
   R:
7. A empresa possui agremiações ou colônias de férias?  
   **R: Não.**
8. Todos os planos de benefícios são descontados em folha de pagamento? Quais?  
   **R: Grande maioria. Só não tem desconto o kit e auxílio moradia q é só crédito**
9. Existe algum plano de benefício que adota a política de reembolso?  
   **R:**

**Jovem talento: tem uma passagem aérea por ano. Vai ficar no SAP ou SF?**

**Estagiário de engenharia agrícola. Ganha uma passagem de acordo com o desempenho**

**Expatriação:**

**Pessoal de obra: engenheiro fica lá 30 dias direto, depois 10 dias de folga (cliente chama de debanda) custeio pra voltar pra casa dele**

**O pessoal da obra pode ficar num hotel ou ter auxílio moradia e traz a família.**

**99% prefere a folga**

Fretado da própria empresa ou desconto – Jadeílson

Administração e pagamento tudo pela unidade

Empréstimo – Jadeílson

Websempre – só tem Unimed.

O cliente quer automatizar tudo

Verificar possibilidade de cadastrar outros dependentes não legais que são indicados como beneficiário. Ou anexar a documentação.

Tem funcionário que recebe R$ 3,000 de uma empresa e R$ 3,000 de outra = emprego simultâneo, registrado em 2 empresas.

Dependente excluir quando uma pessoa for dependente de 2 funcionários (quando for funcionários casados)

Gestão técnica e hierárquica – dá pra fazer

|  |
| --- |
| *Solicitações* |

- categorias e valores dos planos de saúde e odontológico

- regras previdência

- categorias e valores dos planos de seguro de vida

- regras empréstimo

Definir data de entrega da documentação.

- passar % desconto do VR

- tabela VR

- regras previdência

- regras farmácia

- detalhamento debanda e auxílio moradia

Até quinta-feira