

Sumário

[Sobre o GRUPO VICERI 4](#_Toc488159020)

[Soluções em tecnologia da informação para o seu negócio 4](#_Toc488159021)

[Nossa história 4](#_Toc488159022)

[Por que escolher o GRUPO VICERI: 5](#_Toc488159023)

[Nossas empresas 5](#_Toc488159024)

[VICERI Specialist 5](#_Toc488159025)

[O que fazemos: 6](#_Toc488159026)

[VICERI Solution 6](#_Toc488159027)

[O que fazemos: 6](#_Toc488159028)

[VICERI Ventures 6](#_Toc488159029)

[Nossas startups 7](#_Toc488159030)

[Bazooca 7](#_Toc488159031)

[SeguroVocê 7](#_Toc488159032)

[Unique 7](#_Toc488159033)

[Viceri IOT 7](#_Toc488159034)

[Nossos produtos 8](#_Toc488159035)

[Portal RDV 8](#_Toc488159036)

[Safety 8](#_Toc488159037)

[Meritus – keep improving 8](#_Toc488159038)

[Nossos Clientes 9](#_Toc488159039)

[Nossos valores 10](#_Toc488159040)

[Estrutura Organizacional 10](#_Toc488159041)

[Modelo de Atuação na Gestão de Pessoas 11](#_Toc488159042)

[Meritocracia corporativa 11](#_Toc488159043)

[Governança Corporativa na gestão de pessoas 11](#_Toc488159044)

[Comitê de RH 11](#_Toc488159045)

[Gerenciamento de Performance 12](#_Toc488159046)

[Entendendo as Expectativas 13](#_Toc488159047)

[Estabelecendo os objetivos 13](#_Toc488159048)

[**OKR** 14](#_Toc488159049)

[Sua carreira 16](#_Toc488159050)

[Administrar sua carreira 16](#_Toc488159051)

[Bonificação (PLR) 18](#_Toc488159052)

[Demissão Responsável e desligamento 19](#_Toc488159053)

[Endomarketing 21](#_Toc488159054)

[Benefícios do endomarketing 21](#_Toc488159055)

[Programa Formação de Talentos 22](#_Toc488159056)

[Bem-estar 22](#_Toc488159057)

[Relação dos Profissionais 23](#_Toc488159058)

[Eventos 23](#_Toc488159059)

[http://portal.viceri.com.br/rh/Shared%20Documents/Forms/AllItems.aspx?RootFolder=%2Frh%2FShared%20Documents%2FProjeto%20Meritocracia%2FEndomarketing&FolderCTID=0x012000CFA89DF774241949A9DB0FA30E5C18AA&View=%7B36985D85-4D44-402B-9393-C04658333B33%7D 23](#_Toc488159060)

[Parcerias 23](#_Toc488159061)

[Políticas de Recursos Humanos 24](#_Toc488159062)

[Administração de Cargo e Salário 24](#_Toc488159063)

[Folha de Pagamento: 24](#_Toc488159064)

[13° Salário: 25](#_Toc488159065)

[Administração Pessoal e de Benefícios: 25](#_Toc488159066)

[Ausências Legais: 25](#_Toc488159067)

[Férias: 26](#_Toc488159068)

[Horário de Trabalho: 27](#_Toc488159069)

[Banco de Horas e horas extras: 27](#_Toc488159070)

[Controle de horas 27](#_Toc488159071)

[Horas extras 27](#_Toc488159072)

[Sobre Aviso 28](#_Toc488159073)

[Banco de horas 28](#_Toc488159074)

[Nossos Benefícios 28](#_Toc488159075)

[Benefícios ligados a sua saúde: 28](#_Toc488159076)

[Vale Transporte e Alimentação 29](#_Toc488159077)

[Intranet 30](#_Toc488159078)

# Sobre o GRUPO VICERI

### Soluções em tecnologia da informação para o seu negócio

## Nossa história

1989

Tudo ao mesmo tempo agora, e as empresas brasileiras buscam soluções de informatização.

Dessa oportunidade, Marcel e sua equipe original desenvolvem softwares de gestão empresarial (ERP’s) com objetivo de aumentar a produtividade das empresas.

Início da década de 1990

Em época de dificuldade econômica brasileira, a empresa desenvolveu um sistema ERP e um módulo de custos extremamente eficientes. Teve também a primeira participação na Fenasoft, atendendo a muitas empresas do mercado de autopeças, entre outros.

1994

Nasce a Micromídia, focada em produtos de gestão empresarial em segmentos como alimentos, automotivo e finanças, e que tem seu marco no lançamento do E-finance, até hoje um produto utilizado no segmento de seguros.

2004

A Viceri foca no segmento financeiro, na especialização de portais de relacionamento e vendas de seguros on-line, ampliando seus negócios em sistemas de vida, auto, residências, garantias de crédito, entre outros.

2008

Novo posicionamento de mercado, e atuação em áreas como farmacêutico, energia, alimentos, química e petroquímica, segurança, com atendimento de grandes contas nacionais.

2013

Nasce o Grupo Viceri, com a incorporação da Micromídia, o que aumentou sua participação de mercado de TI.

2015

Desmembramento estratégico do Grupo Viceri em unidades de negócios, com maior velocidade de entregas inovadoras e soluções únicas no Brasil e região. Habilidades, ferramentas e competências globais foram incorporadas ao modelo de negócios, e o Grupo Viceri passa a ser um fornecedor global de produtos e serviços em TI. Nasce a Viceri Solution e a Viceri Speclialist.

2017

Grupo Viceri torna-se um investidor em startups de tecnologia (Viceri Ventures) em modelo único de gestão e fomento de iniciativas empresariais.

### Por que escolher o GRUPO VICERI:

* Solucionamos problemas e incrementamos os negócios dos nossos clientes há mais de 20 anos;
* Temos experiência em clientes globais;
* Atuamos com uma equipe multidisciplinar, diferenciada e em constante aperfeiçoamento;
* Oferecemos ​soluções tecnológicas (serviços e produtos) preparadas para agregar valor às operações dos nossos clientes;
* Desenvolvemos soluções sob medida para ampliar a performance ou transformar os negócios;
* Transformamos experiências e boas práticas em plataformas de software;
* Buscamos constantes novidades tecnológicas e ideias de negócios para ampliar nosso portfólio de soluções.

# Nossas empresas

## VICERI Specialist

**Desenvolvimento de Software sob medida**

Desenvolvemos aplicativos Web e Mobile sob medida. Transformamos as necessidades e ideias de negócio dos nossos clientes em software.

* Referência Global
* Foco Regional
* Foco do Cliente
* Fidelização dos clientes e profissionais

### O que fazemos:

* Desenvolvimento sob medida Web;
* Desenvolvimento de soluções de mobilidade;
* Serviços de BI & Analytics;
* Outsourcing de Desenvolvimento e Sustentação de TI;
* Consultoria ALM (Application Lifecycle Management);

## VICERI Solution

**Plataforma de Produtividade**

Potencializamos os negócios dos nossos clientes por meio da oferta de produtos e serviços de TI que promovam resultados superiores.

* Produtos Globais;
* Foco Latam;
* Ciclo de Vida Longo;
* Ganhos Rápidos de Escala.

### O que fazemos:

* Somos o braço estratégico que busca oportunidades de novas tecnologias no Brasil e no mundo, que atendam às necessidades das empresas.

## **VICERI Ventures**

**Organizações Exponenciais**

Atuamos como uma incubadora e aceleradora de Startups. Buscamos modelos de negócios inovadores, de crescimento rápido e exponencial. Trabalhamos com o objetivo de formar alianças estratégicas como novos empreendedores, apoiar e maximizar esses negócios.

* Modelo de Startups;
* Alianças Estratégicas;
* Joint-Ventures Globais;
* Projetos Globais.

Nosso objetivo é explorar e exponenciar oportunidades de negócios inovadores. Procuramos negócios que:

* Sejam inovadores;
* Apresentem grande potencial de crescimento;
* Possuam capacidade de expansão internacional;
* Utilizem o conceito de Lean Startup;
* Tenham baixo investimento inicial;

# Nossas startups

### Bazooca

O Bazooca é a solução completa de same-day-delivery e next-day-delivery para pedidos de e-commerce na cidade de São Paulo.

### SeguroVocê

A SeguroVocê estabelece uma nova experiência na contratação de planos de previdência complementar e seguro de vida. Nosso objetivo é levar informações relevantes aos clientes dos produtos existentes no mercado e auxiliá-lo na escolha da melhor solução alinhada com as suas expectativas. Tudo isso de forma rápida e segura via internet.

### Unique

O Unique é a plataforma que administra todo o processo logístico e interage com todos stakeholders da cadeia de suprimentos. Disponível na nuvem, o Unique integra todas as etapas, da venda até a entrega final.

### Viceri IOT

Soluções de IOT e Analytics para todos os mercado.

# Nossos produtos

### Portal RDV

Solução para controlar, classificar e integrar as despesas com viagem de sua empresa. Controla todo fluxo de relatórios de reembolso, adiantamentos e cartões de crédito corporativo. Reduz drasticamente os custos da operação, melhora a produtividade e satisfação da equipe e implementa rotinas de gestão de riscos e compliance.

### Safety

Solução voltada à segurança no trabalho. Faz o controle de entrega e devolução de EPIs, agenda reuniões com as equipes, preenche de forma fácil e rápida as observações comportamentais (OC) e Inspeções de Segurança (IS), além de acompanhar a evolução dos profissionais e saber quem participou dos treinamentos.

### Meritus – keep improving

#### Transformative Performance Management and

#### Human Capital Management

Solução para organizações que buscam alto desempenho, focada no desenvolvimento e performance das equipes, cria uma visão única dos objetivos e metas (OKRs) da empresa e seus profissionais, estimula o feedback contínuo, eleva o engajamento e consequentemente a entrega de resultados superiores.

# Nossos Clientes



# Nossos valores

* Ética
* Meritocracia
* Resultados superiores
* Clima organizacional positivo
* Grandes clientes
* Desenvolvimento, Know-How & Expertise

# Estrutura Organizacional

Ver o documento ‘Manual da Organização’ no link.

<http://portal.viceri.com.br/rh/Shared%20Documents/Forms/AllItems.aspx?RootFolder=%2Frh%2FShared%20Documents%2FProjeto%20Meritocracia%2FManual&FolderCTID=0x012000CFA89DF774241949A9DB0FA30E5C18AA&View=%7B36985D85%2D4D44%2D402B%2D9393%2DC04658333B33%7D>

# Modelo de Atuação na Gestão de Pessoas

## Meritocracia corporativa

Aqui na Viceri nós seguimos a Meritocracia como modelo de gestão de pessoas. A Meritocracia é um modelo de gestão que busca:

* Impulsionar o desenvolvimento dos funcionários;
* Alinhar as expectativas pessoais às estratégias e desafios organizacionais;
* Reconhecer e premiar o comprometimento e a efetiva entrega de resultados superiores;
* Potencializar a eficiência operacional e o engajamento das pessoas.

A ausência da Meritocracia gera:

* Espaço para protecionismo e mecanismos de decisões viciados e sem legitimidade;
* Clima de desmotivação;
* Senso de injustiça;
* Falta de comprometimento;
* Perda de foco;
* Insatisfação.

O processo do desenvolvimento profissional e social é uma consequência dos méritos individuais de cada pessoa, ou seja, dos seus próprios esforços e dedicação.

A leitura abaixo traz um pouco de conceito sobre a Meritocracia.

<https://dl.dropboxusercontent.com/u/1163885/reimagine/ibmerito/news/news1.html>

Caso você queria entender mais sobre o tema, você encontrará vários artigos na nossa intranet corporativa, conforme link abaixo:

<http://portal.viceri.com.br/rh/Shared%20Documents/Forms/AllItems.aspx?RootFolder=%2Frh%2FShared%20Documents%2FProjeto%20Meritocracia%2FArtigos%2C%20ebooks%2C%20apresenta%C3%A7%C3%B5es%2C%20etc&FolderCTID=0x012000CFA89DF774241949A9DB0FA30E5C18AA&View=%7B36985D85-4D44-402B-9393-C04658333B33%7D>

# Governança Corporativa na gestão de pessoas

## Comitê de RH

**Missão do comitê**

Apoiar o Grupo Viceri na implantação da filosofia e da estratégia da gestão de pessoas baseado nos princípios da ética e da meritocracia corporativa, como também, aplicar e zelar por esses princípios através da governança corporativa.

**Principais Responsabilidades:**

* Estudar e propor a filosofia e a estratégia de gestão de pessoas da empresa
* Apoiar na definição e aplicação dos processos e sem limitação a:
  + - Processos de Seleção e Contratação
    - Processo de Remuneração total
    - Processo de Capacitação e Desenvolvimento
    - Processo de Gestão de Talentos e Postos Críticos
    - Demissão responsável
    - Gestão de Performance Transformativa
* Aplicar a governança corporativa na gestão de pessoas, zelando pela ética, justiça, como também, pelo alto desenvolvimento dos profissionais e entrega de resultados superiores.

# Gerenciamento de Performance

Entrega de resultados superiores

**Gestão da Performance empresarial** (em inglês, Business Performance Management ou Corporate Performance Management) inclui atividades que garantam que os objetivos traçados estejam constantemente sendo atendidos de forma eficaz e eficiente. A gestão de performance pode incidir sobre o desempenho de uma organização, de um departamento, de um profissional ou até mesmo de processos para construir um produto ou serviço, bem como em muitas outras áreas.

Olhando para sua carreira, para você conseguir ter um ótimo desempenho e um ótimo desenvolvimento profissional é preciso, mas não se limitando a:

* Entender claramente as expectativas do seu cargo e buscar sempre entregar resultados superiores;
* Receber feedback constante e para isso você deve estar sempre aberto;
* Olhar para seu futuro e ter oportunidade de crescimento dentro da Viceri, observando a trilha de carreira da empresa;
* Entregar resultados superiores através dos seus OKRs (veremos a seguir).

Nós entendemos que para realizar a melhor Gestão de Performance, nós precisamos definir objetivos desafiadores, realizar constantes feedback, ter um alinhamento claro dos drivers e propósitos da empresa com nossos profissionais, ter engajamento, motivação, desenvolvimento profissional e obter o melhor lucro possível, mantendo a sustentabilidade da empresa. Para tanto, a Viceri utiliza os procedimentos e ferramentas descritas nos tópicos a seguir.

## Entendendo as Expectativas

Entender as expectativas que esperam de você dentro da VICERI é um grande avanço para um ótimo desempenho. Seu gestor sempre usará a descrição de cargo como principal parâmetro daquilo que ele espera de você.

* Descrições de Cargo - As descrições de cargo foram feitas para que os profissionais e o seu líder estejam sempre alinhadas e com as mesmas expectativas, como também, saibam o que cada cargo necessita para um bom desempenho. Na descrição de um cargo, você saberá quais as competências necessárias, quais as principais responsabilidades, qual é a exigência mínima de escolaridade e a trilha de carreira dentro da Viceri.

Procure alinhar sempre se o trabalho que você está desenvolvendo está dentro das expectativas do seu gestor e da empresa. Procure sempre seu gestor para conversar.

## Estabelecendo os objetivos

O planejamento de objetivos promove uma discussão saudável e contínua entre gestor e profissional. Objetivos bem definidos podem ser motivadores.  Aqui na Viceri utilizamos a metodologia OKR para trabalharmos com objetivos e metas. Abaixo tem-se uma breve descrição do que é o OKR.

### **OKR**

OKR (Objectives and Key Results) é um framework para definir metas muito utilizado no Sillicon Valley. O OKR foi criado originalmente pela Intel e adotado pelo Google em 1999, quando tinha menos de um ano de operação. Essa metodologia suportou o crescimento do Google de cerca de 40 pessoas para mais de 60 mil hoje, mostrando que pode ser utilizado tanto por pequenas empresas quanto por grandes corporações. Além do Google, a lista de empresas que utilizam OKR é grande: Twitter, LinkedIn, Dropbox, GoPro, Coursera, Eventbrite, entre várias outras. No Brasil a lista inclui empresas como Nubank, VivaReal, Locaweb, ContaAzul e Moip.

O OKR tem como objetivo, desenvolver uma cultura de alto desempenho com foco em resultados, evitando o comodismo e a estagnação e reforçar o engajamento dos profissionais. O profissional irá envolver-se nos processos de elaboração de seus objetivos que estarão sempre ligados aos objetivos da empresa e a ideia é que todos os profissionais tenham participação e responsabilidades definidas.

As vantagens de ter o OKR é o desenvolvimento da autonomia e liberdade dos profissionais para atingirem seus objetivos, como também, a melhoria no ambiente de trabalho decorrente de rotinas mais organizadas, resultando em uma maior qualidade nas entregas e uma diminuição dos atrasos, retrabalhos e conflitos internos. A partir do aculturamento do OKR, todos os profissionais saem ganhando já que começam a encarar a tarefa de atingir um resultado como um desafio pessoal e não como uma obrigação.

Você deve utilizar a técnica SMART para planejar seus objetivos:

* S.M.A.R.T: É uma ferramenta que apoia a elaboração de metas, sendo que cada letra do seu nome significa uma premissa que a meta tem que cumprir

S = específico

M = mensurável

A = alcançável

R = relevante

T = Time bound

Você também poderá saber mais sobre como trabalhar com OKRs através do documento ‘ManualdoOkr’ que está disponível na sua intranet.

<http://portal.viceri.com.br/rh/Shared%20Documents/Forms/AllItems.aspx?RootFolder=%2Frh%2FShared%20Documents%2FProjeto%20Meritocracia%2FManual&FolderCTID=0x012000CFA89DF774241949A9DB0FA30E5C18AA&View=%7B36985D85-4D44-402B-9393-C04658333B33%7D>

Referência Wikipedia: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Planejamento_estrat%C3%A9gico#Objetivos_SMART>

# Sua carreira

## Administrar sua carreira

A administração pessoal da sua carreira é muito importante e a Viceri irá ajudá-lo no desenvolvimento profissional. Abaixo, listamos algumas ferramentas de auxílio:

* **Trilha de carreira**: A trilha de carreira é um mapa que oferece uma fácil visualização de onde você está profissionalmente, aonde você quer chegar, por onde você tem que passar e quais são as habilidades que você precisa desenvolver para chegar ao cargo que deseja. O profissional poderá optar por seguir uma carreira gerencial ou uma carreira técnica, que é a carreira em Y. As carreiras não são excludentes, então a movimentação na trilha poderá ser na vertical ou horizontal, ou seja, um profissional que quiser mudar da trilha técnica para a gerencial, ou vice-versa, poderá fazê-lo.
* **Promoção**

É o crescimento vertical do profissional na carreira ou a mudança de um cargo técnico para um gerencial ou vice-versa.

Quando se trata do crescimento vertical, a promoção deverá ocorrer sempre para o cargo imediatamente superior, evitando assim “queimar” etapas da carreira.

Para que seja aprovada a promoção, devem ser observados os seguintes critérios:

* Existir a necessidade da vaga;
* Preencher os requisitos técnicos e comportamentais exigidos para o novo cargo;
* Haver transcorrido no mínimo 12 meses da data em que ocorreu a última promoção (não obrigatório);
* Pertencer ao quadro de empregados da VICERI há pelo menos 12 meses (não obrigatório);
* Obter resultados superiores aos padrões definidos na Política de Performance e Desempenho;
* Existirem recursos orçamentários.

Toda promoção será submetida ao comitê de RH e deverá ser aprovada pelo mesmo. Exceções em relação às regras acima poderão ocorrer, mas sempre serão devidamente analisadas pelo comitê.

* **PDI**

O PDI, Plano de Desenvolvimento Individual, objetiva atender tanto os interesses da empresa, como também, os anseios profissionais e pessoais do funcionário. O desenvolvimento requer análise do desempenho atual e também um olhar para o futuro.

O PDI funciona como um plano de evolução que indica o caminho para que o profissional suba cada novo degrau na escalada de carreira.

* **Certificações e treinamentos**

A Viceri deseja que todo profissional esteja plenamente apto a exercer sua função e para tanto, temos um mapa de aprendizado necessário para cada cargo dentro da empresa, a chamada ‘Trilha de Certificações e Aprendizado’. O profissional deve buscar esse aprendizado através da obtenção de certificações, cursos e/ou testes que confirmem sua competência naquela matéria. É importante o entendimento do profissional que as certificações e o aprendizado contínuo são importantíssimos para sua carreira. No mundo onde a velocidade de mudanças é extremamente rápida, estar atualizado é vital para seu futuro profissional, as certificações e o know-how adquirido estarão incorporados ao seu currículo profissional.

Para ajudá-los com os estudos, a Viceri disponibilizará treinamentos on-line e ‘in-loco’. Estamos estudando, nesse ano, a viabilidade de implementação de uma Universidade Corporativa, onde materiais de estudo, aulas, etc. serão disponibilizadas a todos profissionais. A Viceri mantem convênio com o <https://www.pluralsight.com> onde você encontrará treinamentos on-line para seus estudos.

As certificações serão subsidiadas pela Viceri em 75% para os alunos que passarem nas provas.

* **Feedback contínuo (ongoing feedback)**

O feedback é uma conversa entre você e seu líder, seus pares ou líderes da empresa, para alinhamento de expectativas. Constantes feedbacks são essenciais para uma boa gestão de performance e desenvolvimento profissional. Nos feedbacks *one-to-one*, você irá compartilhar o andamento dos seus trabalhos e suas expectativas com o seu superior e caso você necessite de alguma ação para correção de rota, você e seu gestor devem traçar um plano de ação para tal. O feedback deve ser constante, franco, transparente e de forma profissional.

Muitas vezes achamos que é papel somente do gestor nos procurar para dar feedback, mas isso não é correto. Se você pensar que a carreira é sua, então é também sua função procurá-lo. Tome conta da sua carreira e do seu futuro, procure sempre seu gestor para conversar caso você não esteja recebendo feedbacks.

* **Avaliação de Desempenho**

A Avaliação de Desempenho é uma das ferramentas mais importantes em gestão de pessoas. Através da [Avaliação de Desempenho](http://blog.softwareavaliacao.com.br/componentes-da-avaliacao-de-desempenho/) é possível acompanhar o desenvolvimento individual, o andamento dos trabalhos em equipe e as potencialidades do profissional, ou seja, o que ele realmente possui de talento e seus pontos fortes, pontos esses que serão aplicados na entrega de resultados superiores. Também é possível identificar os gaps do profissional para sua função e capacitá-lo para sanar os pontos que requerem atenção.

A avaliação de desempenho é uma poderosa ferramenta de apoia à liderança, e dará suporte a treinar e desenvolver sua equipe, desenvolver sucessores para os postos críticos e estar sempre atento aos talentos da empresa. Dessa forma, teremos uma equipe mais forte e eficiente, treinada para trabalhar de acordo com as nossas necessidades, o que favorece a boa colocação no mercado, a sustentabilidade e perenidade da empresa.

Confira o manual da Avaliação de Desempenho em:

<http://portal.viceri.com.br/rh/Shared%20Documents/Forms/AllItems.aspx?RootFolder=%2Frh%2FShared%20Documents%2FProjeto%20Meritocracia%2FManual&FolderCTID=0x012000CFA89DF774241949A9DB0FA30E5C18AA&View=%7B36985D85-4D44-402B-9393-C04658333B33%7D>

## Bonificação (PLR)

A Viceri distribui parte dos seus lucros do ano aos profissionais, esse programa tem como objetivo premiar, incentivar e motivar todos os profissionais na entrega de resultados superiores, totalmente alinhados às estratégias organizacionais. Os parâmetros para distribuição são definidos no início do ano e divulgados a toda a estrutura.

“Obs.: esse ano, 2017, ainda não divulgamos como será a distribuição pois estamos estruturando o programa ligados à meritocracia”.

Abaixo temos a definição da Wikipedia sobre o programa de **participação nos lucros e resultados**.

“O Programa de Participação nos Lucros e Resultados (PLR) é uma forma de [remuneração variável](https://pt.wikipedia.org/wiki/Remunera%C3%A7%C3%A3o_vari%C3%A1vel), utilizada mundialmente pelas empresas para cumprimento das estratégias das organizações. Ele visa o alinhamento das estratégias organizacionais com as atitudes dos funcionários dentro do ambiente de trabalho, pois só ocorre a distribuição dos lucros quando algumas metas pré-estabelecidas são cumpridas.

Há uma diferença entre a Participação nos Lucros e a Participação nos Resultados. A Participação nos Lucros refere-se ao direito dos funcionários a parte do resultado econômico da atividade fim da empresa, ou seja, após deduzir os custos e despesas operacionais, sejam elas fixas ou variáveis, das receitas. Já a Participação nos Resultados refere-se ao direito dos funcionários a parte do resultado econômico caso sejam atingidas metas organizacionais, tais como metas de vendas, redução do número de devoluções de mercadorias, entre outros. A periodicidade para apuração do valor a ser distribuído a título de PLR é normalmente semestral ou anual.

O programa é na verdade o vínculo, um elo entre esses dois tipos de programas acima representados, ou seja, é o pagamento aos funcionários devido a resultados planejados, tais como, que requer esforços de superação, assim como maior nível de participação das equipes e dos funcionários.”

## Demissão Responsável e desligamento

* **Demissão**

Demitir é uma das tarefas mais complexas na gestão de pessoas. Se o profissional se mostra surpreso com o desligamento é porque a empresa e/ou seu líder ainda não estão devidamente preparadas para este processo. A surpresa pela demissão provoca condições de sofrimento e desgaste emocional muito forte, ocasionando um tempo maior de **luto** e a respectiva demora na busca de nova colocação. Não podemos esquecer também que uma injustiça na demissão causa uma insatisfação no time e nos profissionais que ficam na empresa, gerando medo e insegurança.

Então, o desligamento deve ocorrer em último caso e ser justa, não demitimos pessoas e sim o seu desempenho. O profissional deve ter recebido várias vezes feedback e por várias vezes deve ter planejado e executado um plano de recuperação na condução do seu trabalho, tanto na parte relativa a sua performance quanto nas questões comportamentais.

Para não haver demissões arbitrárias, todo desligamento será submetido e compartilhado com ao comitê de RH, o que indica a intenção de evitar que as demissões resultem de decisões individuais.

* **Desligamento**

No desligamento, tanto por demissão ou por pedido de saída por parte do próprio profissional, deve haver a preocupação para que tudo ocorra de forma tranquila, sem constrangimentos ou rancores. É sempre bom para as partes deixarem as portas abertas e num futuro, voltarem a trabalhar juntas.

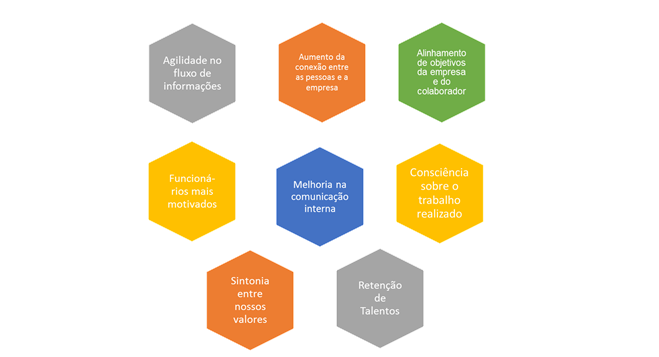
Vale ressaltar que um dos pontos de maior surpresa na saída do profissional e que causa desavenças ou constrangimentos, é o bloqueio de todo acesso do profissional na rede da empresa. Esse procedimento sempre será seguido, não é uma questão pessoal e sim de Compliance da empresa. Para minimizar esse impacto, o e-mail do profissional ficará liberado e seus dados pessoais poderão ser copiados. Todo acesso à rede será bloqueado.

Para saber mais sobre a política de desligamento de um profissional acesse na intranet: ‘Política de Desligamento’.

# Endomarketing

O endomarketing visa engajar e manter nossos profissionais sempre informados e alinhados em relação às estratégias de curto, médio e longo prazo da empresa, além de promover a interação entre os profissionais e manter o clima organizacional sempre positivo.

### Benefícios do endomarketing



# Programa Formação de Talentos

O programa Formação de Talentos tem como objetivo encontrar talentos nas universidades parceiras e desenvolvê-los profissionalmente, mantendo na base do nosso quadro de profissionais gente boa e com futuro promissor. Outro grande propósito desse programa é o aspecto social, dando oportunidade aos jovens entrarem no mercado de trabalho.

A 1ª fase do programa é a realização de um treinamento técnico, nas dependências da faculdade, para todos os alunos interessados e que estejam matriculados nos cursos da área de TI a partir do 3° semestre. Este será ministrado por profissionais da Viceri e terá a duração de 2 semanas.

Após o término do curso, entramos na 2ª fase do programa, onde os alunos apresentam um projeto para o grupo Viceri. Os alunos que apresentarem os melhores projetos serão selecionados e passarão por um processo de recrutamento e seleção, a partir daí os melhores serão contratados para estagiarem conosco.

A 3ª fase consiste de um curso intensivo nas dependências da Viceri, com supervisão técnica e duração de 3 meses. Após esse período, cada estagiário será direcionado a uma área de negócios da Viceri e irá iniciar seu período de desenvolvimento prático.

# Bem-estar

## Relação dos Profissionais

O clima agradável, honesto e respeitoso no ambiente de trabalho é vital na VICERI. Nós trabalhamos todos os dias para manter um clima agradável sobre todas os aspectos e em todas as áreas.

Não existe nenhuma forma de um trabalho de sucesso não depender de uma boa comunicação, honestidade e ética. Por isso, a VICERI encoraja todos os profissionais a terem uma boa comunicação com toda sua equipe, seus pares e líderes.

## Eventos

Temos vários eventos de confraternização durante o ano, como aniversariantes do mês, dia das mães, dia dos pais, festa junina, festa de final de ano, entre outros eventos. Essas comemorações são uma ótima oportunidade para os profissionais se conhecerem melhor, manter um relacionamento próximo e apresentarem suas famílias. Você pode ver todo o calendário de ventos no nosso mapa de endomarketing.

# <http://portal.viceri.com.br/rh/Shared%20Documents/Forms/AllItems.aspx?RootFolder=%2Frh%2FShared%20Documents%2FProjeto%20Meritocracia%2FEndomarketing&FolderCTID=0x012000CFA89DF774241949A9DB0FA30E5C18AA&View=%7B36985D85-4D44-402B-9393-C04658333B33%7D>

## Parcerias

A VICERI disponibiliza convênios na área de alimentação, escolar e fisioterápica para nossos profissionais, que são:

Alimentação, restaurantes:

* Entre folhas – 10%
* Seo Limão- 10%
* Gourmet Saudável- 20%
* Carpe Diem- cartão com carimbos

Escolar:

* Objetivo
* SENAC
* FIAP
* Happy Code
* Global Code

Treinamento On-Line

* <https://www.pluralsight.com>

Fisioterápica:

* Lu Fisio

# Políticas de Recursos Humanos

## Administração de Cargo e Salário

### Folha de Pagamento:

Corresponde ao pagamento do salário ao profissional dos dias efetivamente trabalhados no mês.

O pagamento é realizado todo 5º dia útil do mês subsequente ao mês trabalhado e o adiantamento salarial, que correspondente a 40% do salário, é realizado no dia 20.

A entrega do holerite ao profissional será realizada após o pagamento, mediante recolhimento da sua assinatura.

### 13° Salário:

O 13° Salário é uma gratificação prevista em lei correspondente ao valor da remuneração recebida em dezembro e calculada com base na quantidade de avos trabalhados em cada ano.

Conforme estipulado pelo acordo coletivo, a 1º parcela do 13º salário será creditada até o dia 01/07 e o pagamento da 2º parcela será realizado até o dia 20 de dezembro.

## Administração Pessoal e de Benefícios:

### Ausências Legais:

1. Maternidade

* A profissional gestante terá direito ao salário maternidade nos 120 dias em que ficar afastada do trabalho por motivo de parto.
* O salário maternidade é devido a partir do 8° mês de gestação (comprovado por atestado médico) ou da data do parto (comprovado pela certidão de nascimento).
* O período de repouso, em casos comprovados por atestado médico, poderá ser prorrogado por duas semanas antes do parto e ou no final dos 120 dias de licença maternidade.
* De acordo com o ART. 396 - Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um.

1. Paternidade:

* Fica assegurado, ao profissional marido ou companheiro de gestante, garantia de emprego a partir do 8º (oitavo) mês de gestação até 30 (trinta) dias após a data do parto, desde que comprovada a gravidez.

1. Luto:

* Fica assegurado ao profissional 8 (oito) dias corridos (excluindo o dia do óbito, caso o servidor compareça ao trabalho) no caso de falecimento de cônjuge ou companheiro (a), filhos (inclusive natimorto), pais e irmãos.
* Fica assegurado ao profissional 2 (dois) dias corridos (excluindo o dia do óbito, caso o servidor compareça ao trabalho) no caso de falecimento de padrasto, madrasta, sogros, cunhados, avós e netos.

1. Casamento:

* Fica assegurado 5 dias úteis consecutivos após a data do casamento.

### Férias:

O Profissional com mais de um ano de empresa tem direito ao descanso remunerado;

Não é permitido o acúmulo do segundo período de férias e interrupções;

O início das férias não poderá recair nas sextas-feiras, sábados, domingos, feriados ou dias já compensados;

O RH irá manter o controle dos profissionais que possuem férias a vencer e vencidas e cada gestor é o responsável pela operacionalização dos procedimentos de férias junto ao profissional;

O RH irá encaminhar para cada gestor responsável, uma planilha contendo todos os dados relativos às férias, para que ele possa verificar junto ao profissional qual será a melhor data para o início do descanso;

O gestor deverá preencher e entregar o Formulário de Férias ao RH com o prazo mínimo de 30 dias de antecedência ao início do gozo das férias. O formulário fica disponível na Intranet na área do RH.

Na data do pagamento, o RH irá solicitar a presença do profissional para assinar o recibo das férias e também verificar qual será sua data de retorno ao trabalho;

O pagamento é feito na conta do profissional, até o segundo dia útil anterior ao início das férias;

Todo e qualquer alteração no planejamento de férias deverá ser feita com antecedência mínima de 30 dias antes da nova data do início ao gozo das férias, desde que:

* A nova data estabelecida para início das férias não ultrapasse a “data máxima” determinada na programação;
* A solicitação de alteração seja feita formalmente pelo requerente e aprovado pela gerência responsável pela área.

### Horário de Trabalho:

A VICERI disponibiliza ao profissional um horário de trabalho flexível, este poderá escolher uma entre as três opções abaixo:

* 8:00 às 17:00 horas
* 8:30 às 17:30 horas
* 9:00 às 18:00 horas

Sendo obrigatório:

* 1 hora de almoço
* Total de 40 horas semanais

### Banco de Horas e horas extras:

### Controle de horas

O controle de horas trabalhadas é realizado pelo registro de ponto eletrônico, sendo obrigatório o apontamento biométrico 4 vezes ao dia (entrada, saída e retorno de almoço e final do expediente)

Além do registo de ponto eletrônico, as horas também deverão ser apontadas no sistema e-Management para controle gerencial dos projetos. A inserção das horas no sistema e-Management deverão ser realizadas de acordo com as horas trabalhadas em cada tipo de projeto.

### Horas extras

Deverá ser cumprida a jornada de trabalho, de acordo com o que foi pré acordado com o seu gestor;

Horas adicionais devem ser feitas caso seja necessário sempre com a autorização do gestor;

As horas realizadas aos sábados, domingos e feriados serão creditadas no banco de horas com um acréscimo de 40%, ou seja, cada hora trabalhada nestes dias equivalerá a 84 minutos.

Horas noturnas (22h00min as 06h00min) serão pagas com acréscimo de 30%

### Sobre Aviso

Ao profissional que ficar à disposição da empresa nos períodos fora da jornada normal de trabalho, será assegurado o pagamento de 1/3 da hora normal por hora de sobreaviso.

Caso o sobreaviso resulte em trabalho efetivo, a remuneração será efetuada conforme os acréscimos acima.

A hora de sobreaviso começa a contar a partir do momento que a empresa for notificada pelo cliente qual será o horário estabelecido. Caso o cliente não estipule um horário será acatado o horário de saída do profissional.

### Banco de horas

A empresa poderá compensar as horas extras, faltas, atrasos e horas normais através do banco de horas, formado pelas horas positivas (horas extras) e horas negativas (faltas injustificadas e atrasos) da jornada de trabalho determinado pela norma coletiva de trabalho, e de acordo com a necessidade de serviço da empresa.

A convenção coletiva da categoria considera para fins de cálculo da folha de salários o regime de 200 horas, ou seja, o salário mensal dividido por 200.

O profissional contará com um banco de até 120 horas e deverá reduzi-lo através de folgas escaladas pelo Gestor, estas folgas deverão ser acertadas no período máximo de 4 meses.

As folgas não concedidas serão pagas com os seguintes acréscimos:

* + - Até 120 horas – acréscimo de 75%;
    - Acima de 120 horas – acréscimo de 100%.

No cômputo mensal do Banco de Horas, as horas positivas excedentes de 50, serão pagas com o acréscimo de 75%, enquanto que as horas negativas, excedentes de 40, serão automaticamente descontadas, sem a possibilidade de transferência para o mês subsequente.

### Nossos Benefícios

Os benefícios da VICERI são parte do pacote de sua remuneração total, nosso programa oferece suporte a você e sua família

### Benefícios ligados a sua saúde:

1. Assistência Médica:

A Viceri disponibiliza o convênio médico para os funcionários e seus dependentes.

O funcionário optante ao plano médico fornecido pela Viceri, terá uma coparticipação mensal de 50% referente a mensalidade do plano. Os valores a serem descontados são de acordo com o tipo de plano escolhido conforme as opções abaixo:

Max 300 Enfermaria - R$65,00 por pessoa

Max 300 Plus Apartamento - R$86,00 por pessoa

1. Assistência Odontológica:

A Viceri disponibiliza o convênio odontológico para os funcionários, seus dependentes e agregados.

O funcionário optante do plano odontológico, terá o desconto em seu pagamento referente o valor da mensalidade conforme o plano escolhido

Plano Master R$20,37 por pessoa

Plano Diamond R$90,11 por pessoa

### Vale Transporte e Alimentação

1. Vale Transporte:

A Viceri disponibiliza o Vale Transporte público necessário para o deslocamento do profissional de sua residência até a empresa. A recarga do cartão é realizada no 1° dia útil do mês. O funcionário que optar em utilizar o vale transporte público fornecido pela Viceri, terá o desconto mensal equivalente a 6% do seu salário, esse desconto não pode ultrapassar o valor total da compra das passagens do mês em questão.

1. Vale Refeição/ Vale alimentação:

O profissional poderá escolher qual o melhor tipo de benefício para suas refeições.

A Viceri disponibiliza o cartão Alelo Refeição para ser utilizado em restaurantes e o cartão Alelo Alimentação para ser utilizado em supermercados, cabe ao funcionário optar pelo que melhor lhe atende.

A recarga é realizada no 1º dia útil de cada mês no valor de R$418,00 sem incidência de descontos em seu salário.

# Intranet

Você encontrará as políticas corporativas, processos, formulários, artigos e apresentação sobre meritocracia, coaching, etc. na nossa Intranet.