

Paraíso corporativo

Grandes empresas melhoram as formas indiretas de pagamento e incentivo aos funcionários

Maurício Oliveira

Quanto você ganha? Ao responder a essa pergunta trivial, uma faixa cada vez maior de assalariados brasileiros pode incluir, ao lado da quantia em dinheiro depositada mensalmente em sua conta, os benefícios indiretos proporcionados pela empresa. Entre eles estão plano de saúde, vale-refeição ou almoço subsidiado no restaurante da firma, convênio-farmácia, curso de idioma, viagem nas férias, previdência privada ou carro para uso particular, dependendo da posição do empregado na hierarquia e da modernidade da política de recursos humanos da companhia. Depois de colocar tudo isso na ponta do lápis, o funcionário poderá descobrir que está ganhando melhor do que pensava. Diversas empresas já oferecem a seus executivos a possibilidade de escapar dos pacotes prontos e compor livremente sua lista de vantagens, os chamados benefícios flexíveis. A grande novidade que se anuncia no mercado de trabalho brasileiro para os próximos anos é a difusão desse método para um número maior de profissionais dentro da empresa, e não apenas para os principais cargos.

Uma das pioneiras no país é a multinacional DuPont – expoente do setor de indústria química, criadora do teflon e da lycra –, que começou a implantar um sistema de créditos já aplicado nos Estados Unidos em companhias de vários segmentos. O modelo permite que os funcionários escolham os benefícios de que realmente estão precisando naquele momento. Cada um recebe determinada quantia de pontos para usar à vontade no cardápio disponível. Quem não quiser o plano de saúde – pois já tem o do marido ou o da mulher, por exemplo – pode investir os créditos em um curso de inglês. Quem não precisa de estacionamento no prédio ganha o direito de trocá-lo por tratamento dentário ou sessões de massagem.

"A grande vantagem é impedir aquele sentimento de frustração de quem é obrigado a abrir mão de um benefício sem conseguir levar nada em troca", diz Ana Maria Cadavez, gerente sênior da consultoria KPMG. Segundo ela, presidentes de empresas e diretores de recursos humanos têm demonstrado interesse em ampliar os benefícios flexíveis para todos os funcionários, tendência que deve ganhar muitas adesões nos próximos meses. "O pacote de benefícios oferecido pelas companhias terá um peso cada vez maior no momento de escolher entre continuar na empresa ou trocar de emprego", prevê Andrea Huggard-Caine, diretora no Brasil da Hewitt Associates, uma das maiores consultorias de recursos humanos do mundo.

Foi a Hewitt que desenvolveu o novo plano de benefícios da DuPont, mudança planejada no decorrer de um ano. A maior dificuldade era criar um sistema eficaz de controle dos créditos individuais. Na semana passada, os cerca de 700 empregados começaram a fazer as escolhas por meio de um sistema disponível em todos os computadores da empresa. Esse mesmo sistema permitirá que cada um administre diretamente o próprio pacote, sem a necessidade de intermediários. Um exemplo prático da novidade introduzida na DuPont diz respeito à aposentadoria. As contribuições feitas pela empresa ao plano de previdência privada só poderiam ser sacadas por quem completasse 45 anos de idade e pelo menos quinze de casa, exigência nada animadora para os recém-chegados. Agora, o dinheiro pode ser usado a qualquer tempo para financiar eventos raros e importantes na vida, como um curso de pós-graduação ou um tratamento para infertilidade. E mesmo os que deixarem a empresa terão seu quinhão disponível ao completar 60 anos – nada de perder tudo ao sair, como ocorria até então. "Nosso plano se tornou muito mais atraente para os jovens funcionários, sem deixar de ser justo com os mais antigos", diz Ana Maria Pereira, diretora de recursos humanos da DuPont.

É claro que grandes companhias não implantam programas desse porte por mera vocação à filantropia. Ao contrário, estão preocupadas com a própria sobrevivência num mercado altamente competitivo pela mão-de-obra. Os pacotes tradicionais de benefícios foram concebidos nos anos 70 e 80 para famílias que se encaixassem num determinado padrão – casal de meia-idade, com dois filhos, em que apenas o marido trabalhasse fora. "Percebemos que esse modelo havia envelhecido e já não atendia à grande variedade de tipos de família que encontramos hoje em nossa empresa", diz a diretora da DuPont. A possibilidade de escolher os benefícios aumenta a satisfação da equipe, contribui para reter os melhores

funcionários e atrai os talentos do mercado. A tendência de ampliação da prática só encontra resistência na rigidez da legislação brasileira, que classifica como benefícios – com direito a isenção dos encargos trabalhistas – apenas os itens que tiverem relação direta com o desempenho profissional, como saúde, educação, alimentação, transporte e segurança financeira. Aqueles que não se enquadram nesses grupos, como viagem de férias, são considerados parte do salário e só podem ser concedidos com o respectivo pagamento dos encargos de previdência social e fundo de garantia, o que intimida muitas companhias. "Se não fosse por isso, a nossa criatividade ao montar os pacotes seria muito maior", garante Jair Pianucci, diretor de recursos humanos da Hewlett-Packard, outra que tem feito inovações na concessão de benefícios aos empregados.

O túnel do tempo dos benefícios

De acordo com os consultores, as empresas de hoje podem estar em realidades diferentes: atadas ao passado, consolidadas no presente ou movendo-se em direção ao futuro quanto à valorização de seus empregados

FICHÁRIO

NO PASSADO

- ◆ A empresa se limita a oferecer apenas o que é definido por lei, como depósito no fundo de garantia e vale-transporte
- ◆ Quando adota algo como plano de saúde, faz questão de apresentá-lo como revolucionário
- ◆ No fim do ano, premia com um presentinho, como uma cesta de Natal

NO PRESENTE

- ◆ Executivos recebem muitos benefícios: carro, aluguel, previdência privada, plano odontológico, verba de representação, cursos de aperfeiçoamento, celular, mensalidade do clube e viagem de férias
- ◆ Benefícios como plano de saúde, vale-refeição ou restaurante na firma e seguro de vida são oferecidos a todos os funcionários
- ◆ Embora o salário ainda tenha peso maior, os benefícios já compõem parte considerável da remuneração total

DE OLHO NO FUTURO

- ◆ Os não-graduados recebem alguns dos benefícios que antes eram privilégio dos executivos. Difundem-se novas opções: academia de ginástica, cirurgia plástica ou cursos sem relação com o desempenho no trabalho
- ◆ O funcionário recebe uma cota para gastar livremente nos benefícios que mais lhe interessar. Esse conjunto de vantagens passa a ser quase tão importante quanto o salário
- ◆ O pacote de benefícios torna-se a principal arma das companhias para atrair e reter os melhores profissionais do mercado