



benefício personalizado

PARA RETER TALENTOS NA EMPRESA, JÁ NÃO ADIANTA OFERECER AS VANTAGENS DE SEMPRE. OS COLABORADORES, AGORA, ESTÃO ATRÁS DE VANTAGENS CUSTOMIZADAS PARA CADA UM

POR PAULO CARNEIRO

O salário é um fator importante, mas na hora de estimular a produtividade e de reter talentos os benefícios fazem a diferença. Só que nos últimos anos o que era um diferencial acabou se transforman-

do em lugar comum. Com ligeiras alterações, praticamente todas as empresas já oferecem cestas básicas, planos de saúde, vale-transporte, vale-refeição, entre outros itens. A saída passou a ser a flexibilização e a persona-

lização do benefício, com o oferecimento de vantagens específicas a cada colaborador.

Segundo o consultor sênior Ricardo Klein Schweder, da multinacional Hays Engineering & Manufacturing, o bom momento da economia brasileira torna ainda mais necessária a retenção de talentos nas empresas. “A disputa por profissionais está cada vez mais assídua. Como a variação de remuneração no mesmo ramo é relativamente baixa, a maneira de reter o profissional passa por uma soma de outros fatores, entre os quais os planos de benefícios”, afirma Schweder. Ele sugere coisas como um plano de previdência privada, bônus vinculados aos resultados e a concessão de veículo para cargos gerenciais. “É preciso posicionar o colaborador no mercado como um profissional qualificado e lhe garantir uma estrutura para que ele faça um bom trabalho e cresça junto com a empresa em um clima organizacional agradável”, pondera.

Também atento às mudanças, o consultor Marcelo Miyashita, da Miyashita Consulting, de São Paulo, lembra que, no contexto atual, ganham relevância os programas de pontuação vinculados à relação colaborador-empresa. De acordo com esse conceito, os pontos são acumulados no dia-a-dia, como nos programas de fidelidade, e podem ser resgatados na utilização de benefícios. “É importante mesclar os operacionais, como vale-



Maria Cristina (primeira à dir.), da Crisauto

Seguro de vida

Sócia-proprietária da Crisauto Auto Peças, em Dracena (SP), a empresária Maria Cristina Sakate afirma que considera importante pensar no bem-estar e na tranquilidade dos colaboradores. Nesse sentido, uma das providências tomadas foi a contratação de um seguro de vida para todo o quadro de funcionários. “Eles nem estão sabendo ainda, mas fiz esse seguro no Santander para dar uma garantia a todos. A notícia vai ser anunciada agora, pela REVISTA PELLEGRINO”, afirma em tom descontraído. Também está nos planos da empresária o pagamento de bolsas de estudo para aqueles que estiverem na escola. “Acho isso muito importante. Já pedi ao meu contador para que encontre a melhor maneira de fazer isso. Até porque podemos obter dedução no Imposto de Renda”, diz. Cristina acompanha de perto a evolução dos funcionários nos estudos. “Quando um deles se forma, damos uma espécie de abono”, garante.

refeição, transporte, ou compras; os assistenciais, como planos médicos; e os de desenvolvimento pessoal, como o apoio em cursos externos e licenças remuneradas”, destaca o consultor.

Ele adverte, contudo, que o empresário precisa ficar atento às regras da legislação trabalhista para que tudo corra bem. Segundo especialistas ouvidos pela REVISTA PELLEGRINO, é preciso, de fato, tomar alguns cuidados, mas não há nenhum mistério

na concessão de benefícios.

OLHO NA LEI Para a advogada trabalhista Maria Lúcia Benhame, os cuidados que o empregador deve ter envolvem, primeiramente, a verificação da convenção coletiva da categoria para constatar a existência ou não de benefícios obrigatórios. “A alteração dependerá de um acordo coletivo empresa/sindicato profissional, que regulamentará a flexibilização desses benefícios.

Além disso, tudo deve ser muito bem documentado, para evitar alegações de descontos indevidos”, adverte.

Desembargador aposentado e sócio do escritório Arruda Alvim, de São Paulo, o advogado Araken Arruda Alvim afirma que antes de flexibilizar os benefícios o empregador deve respeitar o direito adquirido por quem ingressou sob as regras anteriores. “Não é possível retirar ou eliminar benefícios dos empregados que já os recebem, e, sim, deixar de concedê-los aos novos empregados”, diz Arruda Alvim, que recomenda um bom plano de carreira para melhor definir a distribuição de incentivos e de progressão na mesma função.

Para o especialista em direito trabalhista Paulo de Tarso Ribeiro Kachan, do Kachan Advogados, é importante que o empregador tenha em mente que a implantação de planos flexíveis possibilita ao empregado a opção de escolher os benefícios que deseja receber, consideradas as suas necessidades. “Contudo, alguns cuidados devem ser tomados para evitar que isso venha a gerar problemas futuros. O plano de flexibilização de benefícios precisa estar previsto em



Antonio da Mota (dir.), da Car Lubrificantes

Café matinal

O pacote de benefícios da Car Lubrificantes, no Rio de Janeiro (RJ), é amplo e diversificado. Segundo o proprietário, Antonio da Mota Ferreira, a empresa oferece plano de saúde, plano odontológico, cesta básica e café da manhã, entre outras coisas. “Nós estamos sempre atentos às necessidades dos nossos colaboradores. No caso dos que estudam, facilitamos para que eles saiam mais cedo quando necessário”, destaca Antônio.

Além disso, a Car Lubrificantes oferece cursos de especialização técnica e palestras, e repassa aos funcionários brindes eventualmente oferecidos por fornecedores. “É uma questão de reconhecimento”, afirma o empresário.

acordo ou convenção coletiva”, destaca. O especialista também recomenda a adoção do critério da pontuação para evitar insinuações de favorecimento. “Cada faixa salarial tem um determinado número de pontos a serem utilizados na escolha dos benefícios. Os empregados enquadrados

numa determinada faixa salarial e titulares de um mesmo número de pontos podem escolher os benefícios constantes de um determinado pacote.”

Outra especialista em direito do trabalho, a advogada Aparecida Tokumi Hashimoto, do Granadeiro Guimarães Advogados, afirma que, em regra, os benefícios fornecidos ao empregado têm natureza salarial, pois são algo que o empregado teria que dispor de recursos para adquirir, caso não fossem concedidos pelo empregador. “Entretanto”, acrescenta, “como os empregadores começaram a se sentir desestimulados na concessão de benefícios, haja vista a oneração da folha de pagamento com o cômputo desses benefícios como salário-utilidade, o legislador ampliou o rol de utilidades que não são consideradas parte integrante do salário. Isso representou uma melhoria significativa na condição de trabalho dos empregados, já que os empregadores puderam conceder vários benefícios sem o temor de, futuramente, serem considerados como salário.”

Com ampla experiência em treinamento em varejo, o consultor sênior do Grupo Friedman, do Rio, Marcos Garrido recomenda que a flexibilização dos benefícios seja encarada não somente do ponto de vista da área de RH, mas tam-

bém do comercial e estratégico. Isso porque, segundo ele, a rotatividade interna muitas vezes significa rotatividade de clientes. “Use a criatividade. Seus funcionários ficarão mais satisfeitos e trabalharão com mais prazer se você demonstra sua preocupação com eles e lhes oferece um pacote de benefícios melhor que o da concorrência.”

∴

SAIBA MAIS

RICARDO K. SCHWEDER (CONSULTOR)
(11) 3046-9830
www.hays.com.br

MARCELO MIYASHITA (CONSULTOR)
marcelo@miyashita.com.br
(11) 3323-1972
www.miyashita.com.br

PAULO DE T. R. KACHAN (ADVOGADO)
(11) 3257-8211
pkachan@kachanadvogados.adv.br
www.kachanadvogados.adv.br

APARECIDA TOKUMI HASHIMOTO (ADVOGADA)
(11) 3120-7899
aparecidath@granadeiro.com.br
www.granadeiro.com.br

ARAKEN A. ALVIM (ADVOGADO)
(11) 2106-0009
www.arrudaalvim.com.br

MARCOS GARRIDO (CONSULTOR)
(21) 2156-8888
m.garrido@friedman.com.br



MAHLE

Driven by performance

CHEGOU O COMPLEMENTO QUE FALTAVA:
**GUIAS E SEDES
DE VÁLVULAS.**

A MAHLE, líder mundial em componentes de motores, disponibiliza no mercado de reposição brasileiro a mais completa linha de válvulas. Agora, complementando esta família de produtos, a MAHLE Metal Leve lança as guias e sedes de válvulas, mantendo o mesmo padrão de qualidade reconhecido mundialmente. Só falta espalhar a boa notícia. Afinal, bons motivos você tem de sobra.

METAL LEVE 