



Benefícios

Os benefícios sociais fazem parte da remuneração de um trabalhador e complementam o seu salário.

Por Ma. Fernanda Bassani.

Este complemento tem sido um diferencial na hora de contratar e reter um colaborador, pois as empresas têm sido cada vez mais criativas e modernas quanto aos benefícios oferecidos.

Com a influência da era da informação, os benefícios têm se atualizado e se relacionado ao momento no qual vivemos. Por exemplo: as empresas têm contratado cada vez mais pessoas jovens.

É importante questionar: do que essas pessoas gostam? A partir dessa pergunta, as organizações respondem com os benefícios de que os jovens irão gostar, como um local para descanso, espaços criativos, jogos eletrônicos, atividades de relaxamento, horário flexível de trabalho e assim por diante.

Os benefícios sociais também respondem ao atual contexto de grande oferta de trabalho, ou seja, há muito trabalho para poucas pessoas especializadas. Com isso, as empresas têm grande dificuldade de contratar, e os profissionais podem escolher e circular livremente pelas diversas opções. Assim, para diferenciar-se e atrair bons profissionais, as organizações apostam nos benefícios.

Segundo Chiavenato (2003), os planos de benefícios podem ser classificados de acordo com a sua exigência, natureza e objetivos.

Quanto à sua exigência, os planos de benefícios podem ser:

1

Legais: São os benefícios exigidos pela legislação e que podem ser pagos pela empresa e/ou órgãos previdenciários, por exemplo: 13º salário, férias, aposentadoria, seguro contra acidentes de trabalho, auxílio-doença, salário-família, salário-maternidade, horas extras, adicionais etc.;

2

Espontâneos: Não são exigidos por lei, ou seja, a empresa pode oferecer como forma de reconhecimento por um trabalho ou de retenção de mão de obra. São esses benefícios que podem diferenciar uma empresa da outra na hora de contratar. São eles: gratificações, bonificações, seguro de vida em grupo, transporte, planos de empréstimos, assistência médica e odontológica, previdência privada e assim por diante.

Quanto à sua natureza, os planos de benefícios podem ser:

Monetários

São concedidos em dinheiro, através da folha de pagamento, e geram encargos sociais. São eles: 13º salário, férias, aposentadoria, complementação da aposentadoria, gratificações, planos de empréstimos, complementação de salário em caso de afastamento, reembolso da compra de remédios etc.;

Não monetários

Não são revertidos em dinheiro, e sim em vantagens e serviços, como: refeitórios, assistência médica e odontológica, serviço social e de aconselhamento, clube social, associação ou grêmio, seguro de vida em grupo, condução ou transporte próprio, horário flexível de trabalho, espaços e eventos de confraternização, ginástica laboral etc.

Já quanto aos seus objetivos, os planos de benefícios podem ser:

Assistenciais

Têm como objetivo prover ao colaborador e sua família condições de segurança e previdência em caso de emergências, como: assistência médica e odontológica, assistência financeira, assistência social, complemento de aposentadoria e salário em caso de afastamento, seguro de vida e contra acidentes pessoais etc.;

Recreativos

Promovem qualidade de vida no trabalho, ou seja, diversão, recreação, lazer. Alguns exemplos são: associação, grêmio ou clube social, áreas e atividades de lazer na empresa, atividades esportivas, eventos de confraternização etc.;

Supletivos

Proporcionam facilidades, conveniências e utilidades, também com foco na qualidade de vida, como: condução ou transporte próprio, restaurante no local de trabalho, estacionamento privativo, horário flexível de trabalho etc.

Em resumo, os benefícios podem ser legais ou espontâneos, de natureza monetária ou não monetária, com o objetivo de serem assistenciais, recreativos ou supletivos.

e por fim...

O atual contexto de Recursos Humanos possui foco numa atuação estratégica, alinhada aos objetivos globais da empresa. Isto significa que tal contexto se caracteriza por uma condição bastante competitiva e que demanda a valorização das pessoas por aspectos objetivos e mensuráveis, tais como conhecimentos, habilidades, atitudes, desempenho extraordinário e produtividade excepcional.

As funções do profissional de Recursos Humanos demandam cada vez mais um posicionamento estratégico e proativo, com foco na motivação e valorização dos colaboradores.

