

Por Márcia Alves

As empresas de grande porte já sabem o que as médias e as pequenas estão assimilando aos poucos: perder funcionário para a concorrência é perder capital, tempo de treinamento e até credibilidade por não ser capaz de reter talentos. Mas, a remuneração não é mais suficiente para evitar a rotatividade de pessoal. O que conta para atrair e reter talentos, hoje em dia, são os benefícios oferecidos. Daí porque, cada vez mais as empresas têm investido no bem-estar dos funcionários para incentivar o aumento da produtividade de suas equipes.

Além dos benefícios garantidos por lei, como o FGTS, vale transporte, férias e décimo terceiro, ou por convenção coletiva de trabalho, algumas empresas investem na oferta dos benefícios mais valorizados pelos funcionários. Em uma pesquisa sobre remuneração feita pela Hay Group, consultoria em gestão de negócios, com mais de 500 profissionais, 56% apontaram como alto o impacto de benefícios intangíveis no comprometimento dos funcionários com a empresa. Quando abordados os aspectos financeiros, a taxa cai para 42%.

Para os funcionários, o benefício mais valorizado é o plano de saúde. Foi o que constatou a Associação Brasileira de Recursos Humanos do Rio de Janeiro (ABRH-RJ), por meio de pesquisa que convocou diversos profissionais a assinalarem os benefícios mais importantes. No topo da lista surgiu plano de saúde (83%) e, em quinto lugar, a previdência privada (45%). O dado confere com a prática das empresas nessa área. Em um universo de cerca de 700 empresas, pesquisadas pelo Guia Salarial da Hays, em parceria com o Instituto de Ensino e Pesquisa (Insper), 90,4% oferecem seguro saúde; 79,8% seguro odontológico; e 52,5% previdência privada.

O atuário Dilmo B. Moreira, presidente do CVG-SP, destaca que os produtos oferecidos pelo mercado de seguros privado atendem ao objetivo das empresas de incrementar os benefícios, além de proporcionar vantagens adicionais aos empregados. Entre as situações abrangidas pelo seguro, ele cita preocupações rotineiras como o pagamento de saúde, escola, moradia, água, luz, televisão por assinatura, telefone etc.

“A transferência dessas situações ao seguro ameniza o impacto de dificuldades aos usuários, no caso, por exemplo, da redução da capacidade financeira habitual dos responsáveis por arcar com tais obrigações”, afirma. Ele acrescenta que as vantagens também são muitas para os empregadores: redução do absenteísmo, diminuição do custo das horas trabalhadas por meio da conversão de pagamentos diretos em salários indiretos e, ainda, auxílio na melhoria do desempenho dos colaboradores.

### **Benefício de acordo com o perfil**

Em vez de oferecer benefícios idênticos para todos os funcionários, algumas empresas optam por diferenciá-los de acordo com o escalão. Segundo pesquisa da Mercer TRS 2014, divulgada no ano passado, o que atrai funcionários difere conforme o nível da carreira. Profissionais em funções operacionais e de apoio se preocupam mais com benefícios relacionados à saúde e alimentação. Já os profissionais de alto escalão valorizam mais os benefícios relacionados a facilidades diárias e aposentadoria.

Na pesquisa da Mercer com 467 empresas, chama a atenção a preferência da assistência médica em todos os escalões: para presidentes de empresas (23%, seguido por automóvel, com 33%), gerentes (38%, seguido por previdência privada, com 16%), e pessoal operacional (46%, seguido por alimentação, com 30%). A percepção do valor do benefício de acordo com o perfil do funcionário tem levado algumas empresas a adotarem a flexibilização como uma das estratégias para atrair, reter e motivar talentos.

Para Dilmo B. Moreira, a realidade de cada pessoa ou empresa em termos de proteção securitária é normalmente um caso à parte. A seu ver, organizar e manter uma rede eficiente de proteção, seja

empregado ou trabalhador liberal, exige planejamento, disciplina e conhecimento das opções disponíveis no mercado segurador. “É importante entender as necessidades efetivas, sejam laborais, individuais ou familiares, bem como o custo inerente ao atendimento destas, assim, o auxílio de um profissional no assunto é sempre importante”, diz.

Considerando, justamente, a necessidade específica de cada funcionário, o modelo de benefícios flexíveis, surgido nos Estados Unidos na década de 70, vem ganhando espaço entre grandes empresas no Brasil. Uma empresa do ramo químico, por exemplo, criou uma conta corrente virtual de débito e crédito, com cotas em pontos para os funcionários gastarem com os benefícios que desejarem. Os pontos são acumulados durante o ano e levam em conta renda e tamanho da família. Por exemplo: se o funcionário tiver uma cota de 300 pontos e precisar de um tratamento de saúde equivalente a 600 pontos, poderá solicitar um reembolso a ser descontado do próximo pacote de benefícios.

O diretor de Seguros do CVG-SP, Marcelo de Figueiredo, destaca que o mercado de seguros está atento à evolução da gestão de recursos humanos nas empresas e dispõe de benefícios diferenciados adequado ao perfil dos funcionários. Entre as opções, ele cita o seguro de vida mais completo, com coberturas para assistência funeral, assistência jurídica, recolocação, seguro saúde e até bolsa escolar. “Esse comportamento demonstra muito bem mesmo que, apesar do baixo crescimento econômico, as empresas pretendem investir mais e mais em seus funcionários”, disse.

### **Benefícios inovadores**

Uma das formas de implementar a oferta de benefícios aos funcionários, segundo o presidente do CVG-SP, é por meio da proteção do seguros de pessoas, cujos tipos mais conhecidos são o de vida e o de acidentes. Ele ressalta que o ramo comporta produtos voltados a atividades profissionais específicas, como, por exemplo, para motofretistas (motoboys), mototaxistas, médicos e engenheiros. “Mesmo situações com aceitação restrita como indivíduos diabéticos, pilotos de avião e incluídos na terceira idade podem usufruir da proteção de apólices especialmente desenvolvidas para tanto”, diz Dilmo B. Moreira.

Em matéria de inovação na área de benefícios, uma seguradora se destaca por lançar, recentemente, um seguro saúde para cães, destinado, primeiramente, aos seus próprios funcionários. O produto, desenvolvido em parceria com uma empresa do ramo de pets, oferece cobertura para atendimento ambulatorial e hospitalar, direito a internações; exames laboratoriais e de imagem; atendimento de urgência e emergência; além de auxílio funeral. O seguro animal dispõe, ainda, de outros benefícios complementares aos funcionários, como vale alimentação, vale combustível, assistência médica, capacitação em idiomas, café da manhã etc.

O diretor Marcelo de Figueiredo observa que tem surgido no mercado de seguros vários produtos inovadores, alguns importados e outros customizados. Ele cita o caso do broken bones (quebra de ossos), produto elaborado para o público da terceira idade. “Empresas que possuem aposentados em suas apólices de seguros optam por esta cobertura”, afirma. O diretor aposta que ainda neste ano surgirão novos produtos. “Há espaço para o desenvolvimento de produtos individuais mais completos e que atendam as necessidades de potenciais clientes”, disse.

**Fonte:** [CVG-SP](#), em 13.02.2015.