

Benefícios

Salário indireto = benefícios concedidos
ao colaborador

Valor dos Benefícios

- 1 trilhão de dólares nos EUA
- Assistência Médica custa \$2.851 por empregado por ano
- Empregados valorizam?
 - ❑ Lembram de 15% do pacote
 - ❑ 46% estimam custo em 15% e 89% em menos de 30%

Questões chaves no Planejamento e Desenho

- Qual é o papel relativo dos benefícios no pacote total de compensação?
 - atrair, creche
- Como lidar com o turnover indesejável?
 - tempo de casa
- Competitividade e
 - pesquisa.
- Adequação dos benefícios
 - adequação é definida como a responsabilidade financeira do empregado com e sem um benefício em particular
- Custo-eficácia

Benefícios e aposentadoria

- Em relação aos benefícios solicitados pelos trabalhadores brasileiros, o mais pedido é o convênio médico, com 90%.
 - Em seguida, aparece seguro de vida, planos odontológicos e check-up.
 - Já do ponto de vista das empresas, 83% consideram manter o trabalhador satisfeito como o principal objetivo ao oferecer benefícios.
-

Benefícios e aposentadoria

- 75% dos trabalhadores brasileiros dizem que estão, "extremamente preocupados" em conseguir pagar os gastos do convênio médico com o dinheiro da aposentadoria;
- 69% temem não conseguir se sustentar com o salário da aposentadoria;
- 63% preocupam-se em ter recursos financeiros suficientes para cuidar dos pais e parentes na terceira idade.
- Outro dado importante é que os trabalhadores pretendem se aposentar aos 56 anos, apesar da longevidade ter aumentado no país.
- Mesmo assim, apenas um em cada quatro trabalhadores possui um plano de previdência privada.

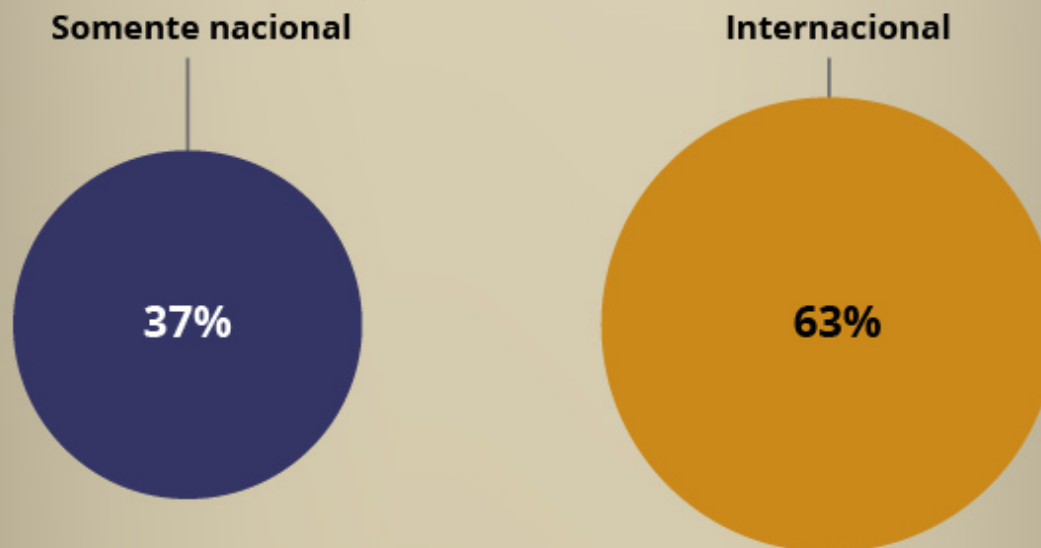
Guia Salarial Hays/Insper 2014 (8500 pessoas entrevistadas)

OS BENEFÍCIOS OFERECIDOS PELAS EMPRESAS NO BRASIL

MATRIZ DE EMPRESA



ATUAÇÃO



OFERECE BENEFÍCIOS ALÉM DO SALÁRIO?

Sim

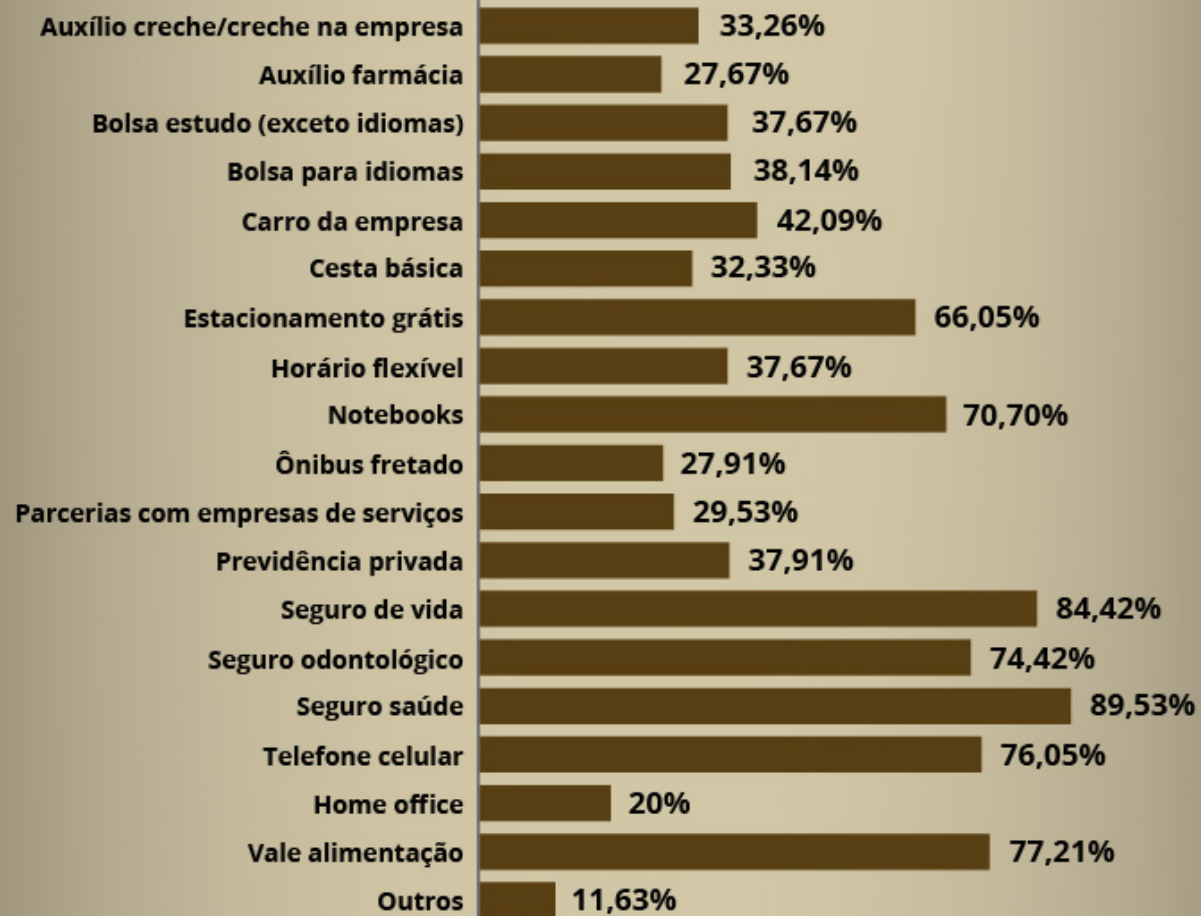
97%

Não

3%

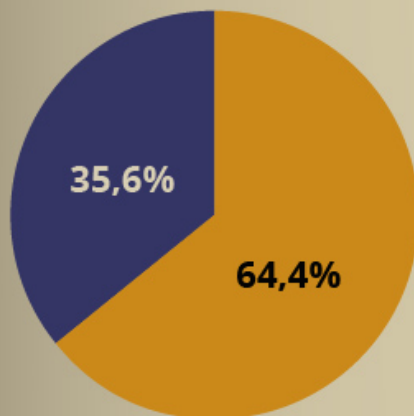


QUAIS

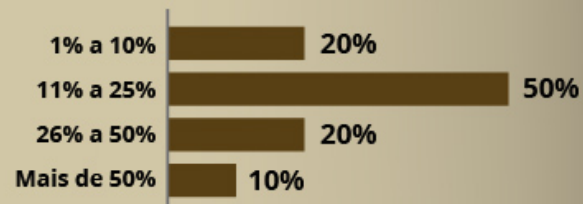


OFERECE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL (BÔNUS) À MAIORIA DOS FUNCIONÁRIOS?

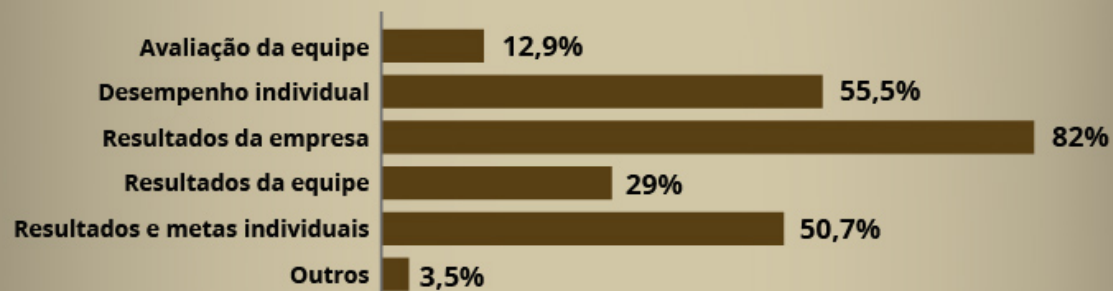
Sim Não



QUANTO DA REMUNERAÇÃO TOTAL É VARIÁVEL



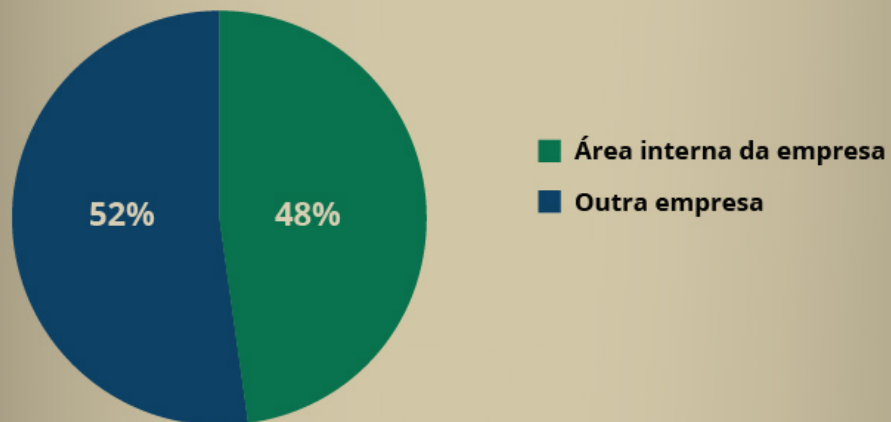
COMO É FEITO O CÁLCULO DO BÔNUS



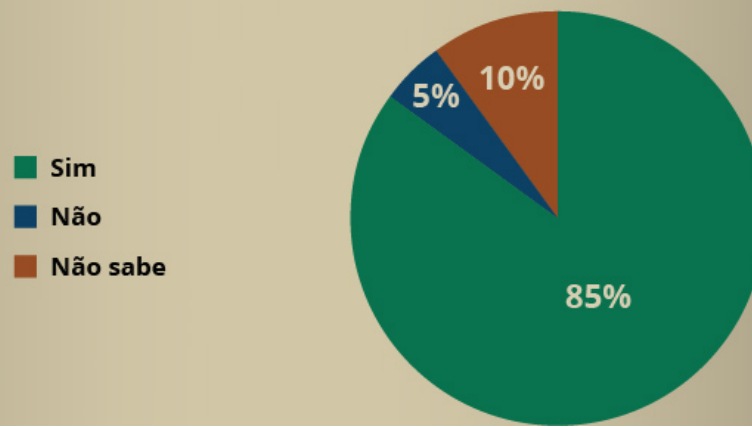
OFERECE PROGRAMA DE COACHING E/OU MENTORING?



QUEM CONDUZ



A EVOLUÇÃO DAS PESSOAS QUE PARTICIPAM DO PROGRAMA É ACOMPANHADA?



Questões chaves na Administração

- quem deve ser protegido ou beneficiado
- diferenciação
- período de experiência
- dependentes
- Aposentados, viúvas e dependentes
- incapacidade temporária ou permanente
- demissão, greve, licença

Questões chaves na Administração (cont.)

- Quanta escolha deve ter o empregado?
 - empregado médio ou escolha
- A questão é mais ou escolher? 70% dos empregados dispostos a pagar para tem mais escolha

Vantagens da Flexibilidade

- Satisfaz necessidades
- Ajuda a satisfazer necessidades que se alteram ou mudança no perfil da força de trabalho
- Aumenta o envolvimento e compreensão dos benefícios
- Faz a introdução de novos benefícios ser menos custosa

Desvantagens da Flexibilidade

- Empregado pode fazer escolha inadequada e ficar descoberto
- Custo dos benefícios e administrativos aumentam
- Empregados escolhem benefícios que usam e os custos do uso aumentam

Fatores influenciando a escolha do pacote de benefícios

Empregador

- Relação com os custos da compensação
- Custos dos benefícios
- Ofertas dos concorrentes
- Papel na atração, retenção e motivação
- Exigências legais

Empregado

- Equidade: justiça histórica e em relação com o que os outros recebem
- Necessidades ligadas a idade, estado civil, sexo e dependentes

Pacote de Benefícios

Questões chaves na Administração (cont.)

- Como os benefícios devem ser financiados?
 - **não contributivo - empregador paga custo total**
 - vantagem de compra, pressão do sindicato, facilidade de administração
 - **contributivo - custos partilhados**
 - mais coberturas, maior valorização do benefício, menos abusos
 - **empregado financia -**
 - planos opcionais e incluir novos benefícios

Benefícios nos EUA

- Dados do Bureau of Labor Statistics (1993-4)
- Pequenas, médias e grandes empresas
- Setor privado e público
- População 98 milhões de empregados
- 78 milhões de empregados tempo integral e 20, tempo parcial.

Tabela 1 - Porcentagem de empregados participando de alguns benefícios

Benefícios	Privado	Integral	Parcial
Feriados	73	84	32
Férias	80	88	37
Licenças particulares	14	20	8
Licenças doenças	47	62	17
Licença familiar (não paga)	48	60	34
Seguro Acidente e doença	30	32	15
Seguro longo prazo	23	30	2
Seguro Saúde	59	75	14
Seguro odontológico	35	46	9
Seguro Vida	61	77	14
Previdência	50	65	23

Tabela 2 - Nº de dias proporcionados aos participantes de algumas licenças

Licença	Privado	Integral	Parcial
Feriados	8.3	8.9	7.5
Férias por tempo de serviço:			
Depois de 1 ano	8.4	9.0	7.5
Depois de 10 anos	14.6	15.3	12.8
Depois de 15 anos	16.1	16.9	14.2
Depois de 20 anos	17.1	18.0	15.1
Licença particular	2.9	2.9	2.7
Licença funeral	3.0	3.2	3.2

Tabela 3 - Porcentagem de participantes com benefícios por fonte de financiamento do empregador

Benefícios	Privado	Integral	Parcial
Seguro Acidente e doença			
Total	68	71	55
Parcial	32	29	45
Seguro Doença longo prazo			
Total	77	77	
Parcial	23	23	
Assistência Médica – cobertura do empregado			
Total	41	43	44
Parcial	57	55	55
Assistência Médica – cobertura da família			
Total	20	20	29
Parcial	76	75	69
Assistência Odontológica – cobertura do empregado			
Total	44	48	
Parcial	54	50	
Assistência Odontológica – cobertura da família			
Total	28	30	42
Parcial	68	66	57
Seguro de Vida			
Total	85	58	86
Parcial	15	15	14
Pensão			
Total	97	73	72
Parcial	3	27	28