

Benefícios adicionais ao salário *

Respondendo à pergunta referente aos benefícios ou às vantagens oferecidas aos empregados em adição aos seus salários normais, os empresários entrevistados, em sua maioria, anuíram positivamente. Podemos mesmo informar que aproximadamente 80% das pequenas empresas inquiridas oferecem algum tipo de benefício ou vantagem aos seus empregados. Aquêles respondentes que declararam nada dar justificaram-se por serem pequenos demais ou muito novos e, por isso, sem condições materiais. Curiosamente, foi possível colher a presença da intenção de se juntarem à maioria tão logo a situação permitisse. Interessa, também, notar, por curioso, que um número razoável de empresas pequenas demonstra uma preocupação pelo bem-estar dos seus empregados que parece até desproporcional às suas possibilidades, traduzida através de um conjunto bastante completo de oferecimentos, que “põe no bôlso” muitas organizações maiores que poucos benefícios oferecem às coletividades humanas que empregam.

Entre os benefícios mais freqüentemente citados nas entrevistas encontram-se os referentes a uniformes para o trabalho, à assistência médica, à venda de produtos com desconto, aos empréstimos, e ao pagamento de férias em dinheiro. Foram ainda mencionados, com menos freqüência, o subsídio à alimentação, o seguro de vida em grupo pago pela firma, a assistência jurídica gratuita, os auxílios ao clube dos empregados, o patrocínio de cursos e os presentes no Natal, entre outros.

* Este capítulo é de autoria do Professor LAERTE LEITE CORDEIRO.

As práticas que pareceram mais freqüentes ou mais curiosas vão relatadas abaixo:

Uniformes: Dar o pano. O feitiço é do empregado.
 (25% dos res- Dar dois e cobrar um.
 pondentes) Cobrar 50% do custo ao empregado.

Assistência Médica: Subvencionar consultas.
 (35% dos respondentes) Conseguir redução no preço de exames clínicos com o laboratório.
 Contratar organização de assistência médica.
 Pagar consultas para o empregado e para seus dependentes.
 Conseguir com drogaria desconto especial para remédios receitados.
 Subsidiar óculos.
 Relacionar a assistência que se dá com os anos de casa.

Observação: A hospitalização não é muito freqüente. A assistência refere-se mais a consultas e a medicamentos. A assistência dentária apareceu em dois casos em 100.

Venda de produtos com desconto: Dar desconto especial aos empregados na aquisição de produtos produzidos pela firma.
 (25% dos respondentes)

Empréstimos em dinheiro: Conceder empréstimos por motivo de doença, casamento, entrada em terreno, operação cirúrgica, construção de casa etc.
 (80% dos respondentes)

Adiantar o 13.^o salário.

Emprestar até 1 salário por ano de casa.

Descontar do 13.^o salário.

Descontar das férias.

Descontar em folha, por mês.

Observação: As condições de concessão variam de empresa para empresa. O dado mais comum é que se relevam os juros do dinheiro emprestado.

Férias em dinheiro:
(80% dos respondentes)

Pagar férias a todos os empregados. Eles não têm o que fazer com as férias e a empresa não tem substitutos.

Pagar férias a pedido do empregado, que não sofre com o desconto do Instituto nesse dinheiro.

Pagar metade das férias para que o empregado possa realmente descansar na outra metade.

Observação: A grande maioria das empresas paga férias em dinheiro, embora os empresários não se agradem dessa política. Curioso é que apenas dois respondentes que afirmaram negativamente à pergunta justificaram a posição, informando que a lei veda o procedimento.

Deixou de ser mencionado com frequência que merecesse atenção o benefício referente a gratificações, que até alguns anos atrás era comum a quase todas as empresas, independentemente de seu tamanho. A não ser em alguns poucos casos, a maioria dos respondentes informou que o 13.^o salário veio efetivamente tomar o lugar das costumeiras gratificações de fim de ano.