



Benefícios flexíveis:

as vantagens e os desafios trabalhistas, entenda tudo para implementar na sua empresa



ÍNDICE:

1

Introdução

2

Benefícios Flexíveis

Vantagens e optar por benefícios flexíveis

3

Aspectos Legais

O que é obrigatório e o que não é obrigatório? (natureza salarial ou indenizatória)

A questão do PAT

4

Desafios trabalhistas na implementação

Quais benefícios escolher?

Não unificar ao salário

O caso dos prêmios (457CLT)

5

Conclusão

1. Introdução

Já pensou em oferecer muito mais inovação e flexibilidade para os seus colaboradores de maneira simples e com baixos custos? Então você precisa implementar os benefícios flexíveis na sua empresa, afinal, é a melhor forma de garantir a qualidade de vida dos colaboradores, ao mesmo tempo que aumenta a produtividade e as taxas de atração e retenção de talentos.

A seguir, vamos apresentar todas as informações que você precisa para implementar os benefícios flexíveis na sua empresa com praticidade e segurança, respeitando as normas da legislação trabalhista e em conformidade com o PAT.

Boa leitura!



2. Benefícios flexíveis



Os benefícios flexíveis são um conjunto de vantagens oferecidas pela empresa para melhorar a qualidade de vida de sua equipe, suprimindo as necessidades específicas de cada colaborador por saúde financeira, nutrição, saúde física e mental, acesso à cultura, qualificação profissional, proteção de renda, entre outros.

Empresas que implementam essas ações obtêm destaque no mercado por contarem com um RH humanizado e eficiente, capaz de garantir a satisfação pessoal e profissional dos funcionários, ao mesmo tempo que alavanca as taxas de atração e retenção de talentos, reduz o turnover e aumenta o engajamento e produtividade da equipe.

Todas essas vantagens fazem parte de uma carteira de benefícios criada especificamente para facilitar a rotina da equipe de RH, afinal, trata-se de um investimento, com baixo custo de aquisição e garantia de resultados extraordinários. Além disso, permite a centralização de fornecedores, para que os esforços do RH possam ser focados na gestão de pessoas.

Vantagens de optar por benefícios flexíveis

As melhorias que a implementação dos benefícios flexíveis traz podem ser divididas em dois tópicos: vantagens para a empresa e vantagens para o colaborador. Mas não pense nem por um segundo que não há uma conexão direta entre ambos.

Pensando pelo lado da empresa, podemos destacar que algumas dores do colaborador, como preocupação financeira, falta de acesso ao lazer e cultura e problemas de saúde afetam diretamente a produtividade e desempenho profissional.

Enquanto isso, o colaborador que não tem suas necessidades reconhecidas pela empresa e não se sente suficientemente valorizado perde a motivação e tem sua qualidade de vida consideravelmente reduzida, portanto, apresenta mais riscos de desenvolver quadros como ansiedade, estresse, falta de atenção e até depressão.

Vantagens para a empresa

A implementação de benefícios flexíveis alivia duas das maiores dores do RH: o turnover e a dificuldade de atrair profissionais altamente qualificados. Isso ocorre porque empresas que oferecem vantagens que realmente encantam o colaborador têm mais destaque no mercado e, conseqüentemente, se tornam mais competitivas.

Com um número cada vez maior de candidatos por vaga, as chances de encontrar profissionais que se encaixam perfeitamente na cultura da empresa são muito maiores. E após a contratação, o colaborador dificilmente abandonaria um lugar que oferece um clima organizacional muito superior por outra oportunidade.

E quando o assunto é produtividade, as vantagens são enormes, afinal, a motivação para desempenhar bem sua função depende do nível de satisfação em todas as áreas da vida.

Em outras palavras, pessoas felizes são profissionais mais eficientes.

Vantagens para o colaborador

A primeira grande vantagem é trabalhar em uma empresa que valoriza o colaborador e suas necessidades, fornecendo ferramentas para que cada membro da equipe tenha o máximo de qualidade de vida possível, afinal, só quem já trabalhou em uma empresa impessoal consegue entender as maravilhas do RH humanizado.

Mas as vantagens estão só começando. Os benefícios flexíveis permitem ao RH fortalecer sua marca empregadora através da construção de pacotes de benefícios que reconheçam as particularidades dos distintos grupos de profissionais dentro de uma empresa, tudo isso sem aumentar sua carga operacional ou incorrer em custos adicionais. É uma forma de reconhecer a individualidade de cada funcionário.

Outra vantagem é a possibilidade de utilizar os benefícios em qualquer estabelecimento que aceite cartões de crédito, desde que respeitada a finalidade de uso do benefício. Assim, o RH consegue dar muito mais liquidez aos benefícios dos seus colaboradores sem perder segurança jurídica.

3. Aspectos legais

Uma preocupação que se tornou recorrente entre os gestores de RH que desejam implementar os benefícios flexíveis na empresa é a conformidade com as regras da legislação trabalhista, afinal, ainda existem poucas informações oficiais sobre o tema.

Entre elas, a mais comum é a delimitação entre pagamentos de natureza remuneratória e indenizatória.

A seguir, disponibilizamos uma tabela para ajudar a compreender as diferenças entre ambos.

Natureza remuneratória	Natureza indenizatória
<ul style="list-style-type: none">● Inclui pagamentos por serviços prestados, comissões e horas extras● Inclui gratificações por serviços prestados ou tempo de trabalho● Inclui pagamento de férias gozadas e licenças obrigatórias● São elegíveis para dedução de recolhimento fiscal● São contabilizados no pagamento do 13º, FGTS e INSS● Estão inclusas nos valores de rescisão de contrato de trabalho	<ul style="list-style-type: none">● Inclui ressarcimento de custos com transporte e alimentação● Inclui ajuda de custos com ferramentas indispensáveis para o trabalho● Inclui vantagens que promovem a qualidade de vida do colaborador● Inclui pagamento de FGTS, aviso prévio e abono de férias● Não impactam no cálculo de pagamentos referentes a rescisão de contrato● Não são elegíveis para dedução de recolhimento fiscal

Sendo assim, ao oferecer benefícios flexíveis, é essencial garantir que todos os pagamentos tenham natureza indenizatória e que não haja margem para dúvidas. Uma maneira simples e segura de formalização é a contratação da carteira de benefícios, onde serão depositados valores específicos para cada finalidade.

Benefícios flexíveis se enquadram no PAT?

O Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) é uma iniciativa governamental para garantir a nutrição dos colaboradores que recebem até cinco salários mínimos. Ao se cadastrar pelo Ministério da Economia, a empresa recebe benefícios como a dedução de até 4% no imposto de renda e isenção dos encargos sociais e trabalhistas.

A participação no programa pode ser solicitada por qualquer empresa que possua ao menos um funcionário, sendo que o oferecimento da nutrição pode variar entre restaurante no local de trabalho, vale alimentação para compras em mercados e afins, ou vale refeição para estabelecimentos como restaurantes.

É possível optar por oferecer apenas uma das opções acima ou combiná-las, disponibilizando VA e VR, por exemplo. Para que se enquadre no PAT, a empresa deve assegurar a finalidade de uso do benefício para que este tenha natureza indenizatória, ou seja, o VA e VR só podem ser usados para aquisição de alimentos e refeições, respectivamente. Além disso, o PAT exige que os saldos VA e VR sejam segregados, ou seja, o VA só pode ser usado para aquisição de alimentos e o VR só pode ser usado para aquisição de refeições, não sendo permitido saque ou transferência.

Ao implementar um cartão de benefícios flexíveis de um fornecedor registrado no PAT, a empresa pode se cadastrar e ficar em conformidade com as normas do PAT.



4. Desafios trabalhistas na implementação dos benefícios flexíveis

O oferecimento de benefícios flexíveis é algo relativamente recente, portanto, inseri-los na realidade da empresa demanda bastante estudo sobre as vantagens, métodos de implementação, implicações legais e viabilidade. A seguir, listamos alguns dos maiores desafios trabalhistas enfrentados pelos gestores de RH e como resolvê-los.

Quais benefícios escolher?

Desde que os benefícios flexíveis surgiram, foi levantada uma dúvida: como dar liberdade de escolha ao colaborador e, ao mesmo tempo, garantir que pessoas que exercem a mesma função ou estão na mesma faixa salarial terão as mesmas vantagens?

Para resolver essa questão, os gestores de RH podem optar por realizar pesquisas internas com os colaboradores, a fim de definir quais são as necessidades recorrentes da equipe antes de escolher a carteira de benefícios flexíveis. É uma solução democrática, que exige poucos esforços e garante a satisfação dos beneficiários.

Também é importante ficar atento aos feedbacks, afinal, uma iniciativa que visa dar vantagens e comodidade aos colaboradores não deve trazer qualquer tipo de problema. Sendo assim, o RH possui o papel fundamental de ajustar os benefícios flexíveis de acordo com as respostas positivas e negativas da equipe.

Não unificar ao salário

Já falamos anteriormente sobre os riscos de oferecer benefícios flexíveis e acabar caindo na ilegalidade. Mas, como fugir desse problema?

Primeiramente, ao optar por uma carteira de benefícios flexíveis que centraliza todas as necessidades do colaborador em um único cartão, é imprescindível conferir se o sistema do fornecedor possui divisões claras entre os tipos de benefícios.

No Cartão da Creditas Benefícios, por exemplo, os saldos dos diferentes benefícios são segregados e só podem ser usados em estabelecimentos comerciais adequados a finalidade de uso de cada benefício; por exemplo, o VA só é aceito em restaurantes enquanto o mobilidade só é aceito em postos de gasolina, taxis e aplicativos de mobilidade urbana.

Também é importante que o RH defina sua política de benefícios respeitando os requisitos da CLT, PAT e acordos sindicais para que os valores estejam caracterizados como verbas indenizatórias.

O caso dos prêmios (457CLT)

Durante a conversa no Creditas HR Trends Talks, o Dr. Decio Daidone Jr, sócio da área trabalhista da Barcellos Tucunduva Advogados, explica que as premiações podem ser vistas como verbas indenizatórias, mas é importante ter cautela. Isso porque o artigo 457 da CLT apresenta contradições entre os parágrafos.

No parágrafo 2, é definido que as premiações podem ser habituais e, ainda assim, ter caráter indenizatório. Já no parágrafo 4, é descrito que o pagamento de premiações não é tratado como acréscimo salarial indevido apenas quando o colaborador apresenta desempenho extraordinário. A dúvida que fica é: qual parágrafo seguir?

Se pensarmos nas premiações como benefícios flexíveis, os valores devem ser flutuantes e ocasionais, afinal, caso um valor fixo referente aos prêmios seja pago mensalmente, se enquadra como acréscimo de salário. Neste caso, além de se atentar à periodicidade, é necessário deixar muito clara a finalidade do pagamento.



5. Conclusão



Implementar os benefícios flexíveis pode parecer complicado à primeira vista, entretanto, basta conhecer alguns aspectos das leis trabalhistas para perceber que o processo é muito mais simples do que se imagina.

Para tornar a jornada ainda mais fácil, você pode acessar o blog da Creditas Benefícios e tirar todas as dúvidas referentes aos benefícios flexíveis. Nele, você encontra dicas para avançar de forma simples e rápida e conhecer todas as vantagens de oferecer os melhores benefícios aos seus colaboradores.

Veja como a Creditas Benefícios pode ajudar sua empresa



Sendo a primeira carteira de benefícios pensada especialmente para facilitar a rotina do RH no Brasil, a Creditas Benefícios oferece muito mais praticidade e comodidade para a empresa e para os beneficiários, afinal, todo o processo de implementação é 100% digital, sem custos de aquisição e sem burocracia. Além disso, o usuário pode conferir seus benefícios flexíveis e fazer transações diretamente pelo aplicativo, de maneira rápida e fácil.

[Cartão de Benefícios](#)



**Conhea agora as vantagens da
carteira de benefícios flexíveis da
Creditas Benefícios**

Faça parte dessa inovação e ofereça
muito mais flexibilidade aos seus
colaboradores!

[Saiba mais](#)

