



**O QUE SÃO  
BENEFÍCIOS  
FLEXÍVEIS?**



**BAPTISTA LUZ ADVOGADOS**

R. Ramos Batista . 444 . Vila Olímpia  
04552-020 . São Paulo – SP  
[baptistaluz.com.br](http://baptistaluz.com.br)

## Um Panorama sobre Benefícios Flexíveis

- / Pamela Michelena De Marchi Gherini
- / Yara Cristina Leal Girasole Costa

### *A popularização da adoção de benefícios flexíveis por empresas e a segurança jurídica por trás dessa iniciativa*

A forma que o trabalho é remunerado muda ao longo do tempo. É muito comum que ofertas de vagas de trabalho venham acompanhadas de descrições quanto aos benefícios incluídos como vale refeição, vale transporte, plano de saúde, plano odontológico e assim por diante.<sup>1</sup>

Além do fato de que benefícios tornam as vagas de emprego mais atrativas para o trabalhador (que passa a gastar menos com determinados custos da casa), a concessão de benefícios pelas empresas também pode ensejar diminuição de gastos tributários e previdenciários, conforme explicaremos adiante.

A oferta de benefícios como parte do pacote de remuneração do trabalhador não é novidade, contudo, é possível observar uma tendência com o modelo de “benefícios flexíveis”. Isso permite que cada colaborador determine quais benefícios se enquadram melhor às suas necessidades (e a de seus dependentes) evitando que a empresa gaste com planos de saúde para pessoas que já utilizam o de seus cônjuges, por exemplo. Neste caso, esse colaborador que não precisa do plano de saúde pode optar por trocá-lo por um plano dentário ou um valor maior de vale alimentação.<sup>2</sup>

Este é apenas um exemplo para ilustrar uma possibilidade dentro deste modelo que analisaremos no texto. É importante que, para a implementação de benefícios

---

<sup>1</sup> O presente texto apresentará o cenário de benefícios flexíveis pensando em relações de emprego/celetistas.

<sup>2</sup> Este é apenas um exemplo de um caso possível. Para que essa troca seja juridicamente adequada no caso concreto, outros fatores precisam ser levados em conta, como acordos com os sindicatos, etc.



flexíveis em uma empresa, um(a) advogado(a) seja consultado(a), uma vez que existem limitações legais à sua implementação e a não observância destas regras pode ensejar em exposição trabalhista, previdenciária e fiscal.

Visando esclarecer dúvidas comuns em relação à implementação deste modelo de benefícios, elaboramos o presente artigo. A seguir, apresentaremos as linhas gerais de funcionamento dos benefícios flexíveis, as vantagens em adotá-lo, considerações trabalhistas e previdenciárias, assim como algumas formas de mitigação de riscos.

## O que são benefícios flexíveis?

Os benefícios em geral integram a remuneração de um trabalhador. A remuneração pelo trabalho pode ser entendida como um conjunto de retribuições recebidas pelo empregado em razão do trabalho. Entende-se por remuneração a o conjunto formado pela soma do salário, horas extras, adicionais legais, benefícios etc. Isso significa que apesar dos benefícios fazerem parte da remuneração, eles não integram o salário. O salário é a unidade básica de retribuição pelo trabalho que inclui importâncias fixas estipuladas (salário-utilidade, comissão, gratificação de função, dentre outros).

Alguns benefícios comuns que são concedidos por empresas aos seus colaboradores são plano de saúde, plano dentário, plano de academia, vale alimentação, vale refeição, carro, dentre outros. A premissa dos benefícios flexíveis é de que as necessidades de cada colaborador são diferentes e que, por isso, os benefícios oferecidos pelas empresas devam se moldar de acordo com o estilo de vida daquela pessoa.

Isso fica claro quando pensamos em duas pessoas, que ocupam o mesmo cargo, mas que uma é casada com filhos e a outra é solteira e sem filhos. A necessidade de incluir e administrar os benefícios de dependentes é um exemplo claro de como uma maior flexibilidade traz vantagens. O estilo de vida de cada colaborador varia muito e a empresa conseguir atender a essas particularidades motiva o trabalhador, fazendo com que ele tenha uma percepção de que sua remuneração é maior do que a efetivamente paga pela empresa, motivando o trabalhador e ajudando a empresa a reter e atrair talentos no mercado. Pensando em uma perspectiva de Recursos Humanos ("RH"), é uma solução pouco custosa para melhorar a remuneração e tornar o departamento de RH mais eficiente e valorizado.

Existem diversas formas de operacionalizar essa flexibilização. Uma estratégia comum é a implementação de softwares que convertem os benefícios em pontos de acordo com o cargo da pessoa dentro da empresa, permitindo que destinem sua quantidade de pontos aos benefícios que melhor lhes servem (o mesmo



aplicável aos dependentes)<sup>3</sup>. É possível que a todos os colaboradores sejam atribuídos a mesma quantidade de pontos ou que isso varie de acordo com o nível hierárquico ocupado na empresa. O importante desse modelo é que as decisões não ficam concentradas no empregador, mas distribuídas entre todos os colaboradores que participam do Programa, que podem escolher os benefícios de acordo com as suas necessidades / vontades.

É interessante mencionar que, normalmente, o custo para a empresa é igual ou menor do que o modelo tradicional na concessão de benefícios pré-contratados ou previstos em normas coletivas<sup>4</sup>. As escolhas de destinação dos pontos / benefícios oferecidos também costumam ser feitas periodicamente (ex: a cada 6 meses, 12 meses, 18 meses etc.), de modo a facilitar o controle por parte do empregador e a organização do colaborador beneficiado pelo Programa.

Dentro deste cenário de flexibilização vemos que novos benefícios também começam a ser ofertados como forma de tornar o programa ainda mais atrativo para o trabalhador. Alguns exemplos que têm ganhado popularidade em programas de benefícios flexíveis são: vales para aplicativo de transporte, vale petshop, kits de alimentação saudável, auxílio terapia, assim como vários outros que podem ser ofertados usando a criatividade da empresa que observa demandas de seus colaboradores. Determinar os benefícios a serem ofertados também é uma oportunidade de escutar as necessidades dos colaboradores e demonstrar que a empresa está atenta e disposta a melhorar as condições de trabalho de seus empregados.

## Alguns Aspectos Jurídicos

É importante notar que, para a adoção deste Programa, a empresa precisa estar atenta para alguns aspectos jurídicos, principalmente, para evitar riscos de natureza trabalhista, tributária e previdenciária.

Algumas categorias profissionais possuem um mínimo de benefícios garantidos pelos sindicatos<sup>5</sup> e isso não pode ser ignorado, mesmo que decorra da vontade do trabalhador (já que este direito seria indisponível). Mesmo com benefícios “obrigatórios” em alguns casos, ainda existem formas de contornar estas exigências sem ter que abrir mão do modelo flexível. Para ilustrar essa situação, daremos um exemplo.

---

<sup>3</sup> A viabilidade ou não de se contratar um software para implementar e operacionalizar o sistema de benefícios flexíveis depende do tamanho e características da empresa. A depender da estrutura é possível que o próprio departamento de RH consiga administrar isso sem que seja necessário gastar com software.

<sup>4</sup> Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

<sup>5</sup> Isso costuma ocorrer em função de Acordos Coletivos de Trabalho ou Convenções Coletivas de Trabalho.



Caso um colaborador seja de uma categoria profissional que determine a concessão do plano de saúde (em razão de acordo com o sindicato), mas referido profissional prefira receber outro benefício por utilizar o plano de saúde do cônjuge, por exemplo, é possível que o programa de benefícios flexíveis da empresa disponibilize diferentes categoria de plano que variem desde os planos básicos/enfermaria até os planos mais completos com quarto privativo, custando mais ou menos pontos. Para acomodar esta situação, o colaborador, obrigatoriamente, terá que utilizar parte dos pontos para o plano de saúde, mas pode optar pelo plano básico de enfermaria (ou o mínimo exigido pelo acordo com o sindicato), deixando mais pontos para outros benefícios. Este caso demonstra como a adoção do programa de benefícios flexíveis pode resultar em uma economia para a empresa que não precisa gastar com benefícios custosos com todos os colaboradores, especialmente quando estes não fizerem questão e virem mais vantagem em benefícios mais econômicos.

Vale lembrar que em decorrência do princípio da igualdade, todo trabalho equivalente precisa ser remunerado da mesma maneira, o que significa observar a equivalência de pontos para colaboradores que ocupam o mesmo cargo, evitando riscos trabalhistas relacionados a discriminação, por exemplo.

Para identificar se um benefício é recomendável do ponto de vista jurídico é importante que seja feita uma análise caso a caso. Alguns benefícios podem ser recomendáveis ou não dependendo da atividade exercida pela empresa ou da função de determinado trabalhador.

## Conclusão

É verdade que a implementação inicial de um programa de benefícios flexíveis pode parecer custoso, contudo, muitas empresas percebem que este modelo permite uma economia a longo prazo.

Além da maior satisfação dos colaboradores (que passam a ter controle sobre o que lhes traz mais vantagens), da possibilidade de atrair e reter talentos, trata-se de uma ferramenta que permite gerir os riscos relativos a benefícios e economizar nos casos em que benefícios de alto custo não precisam ser ofertados para todos. Trata-se de uma importante ferramenta que auxilia e otimiza o trabalho de RH.

É importante lembrar que em uma implementação de benefícios flexíveis é recomendável a participação de um advogado que avalie os benefícios mais seguros e que se adequem a realidade dos colaboradores da empresa.