

flash

Report

Mudanças na Legislação e o Futuro dos Benefícios

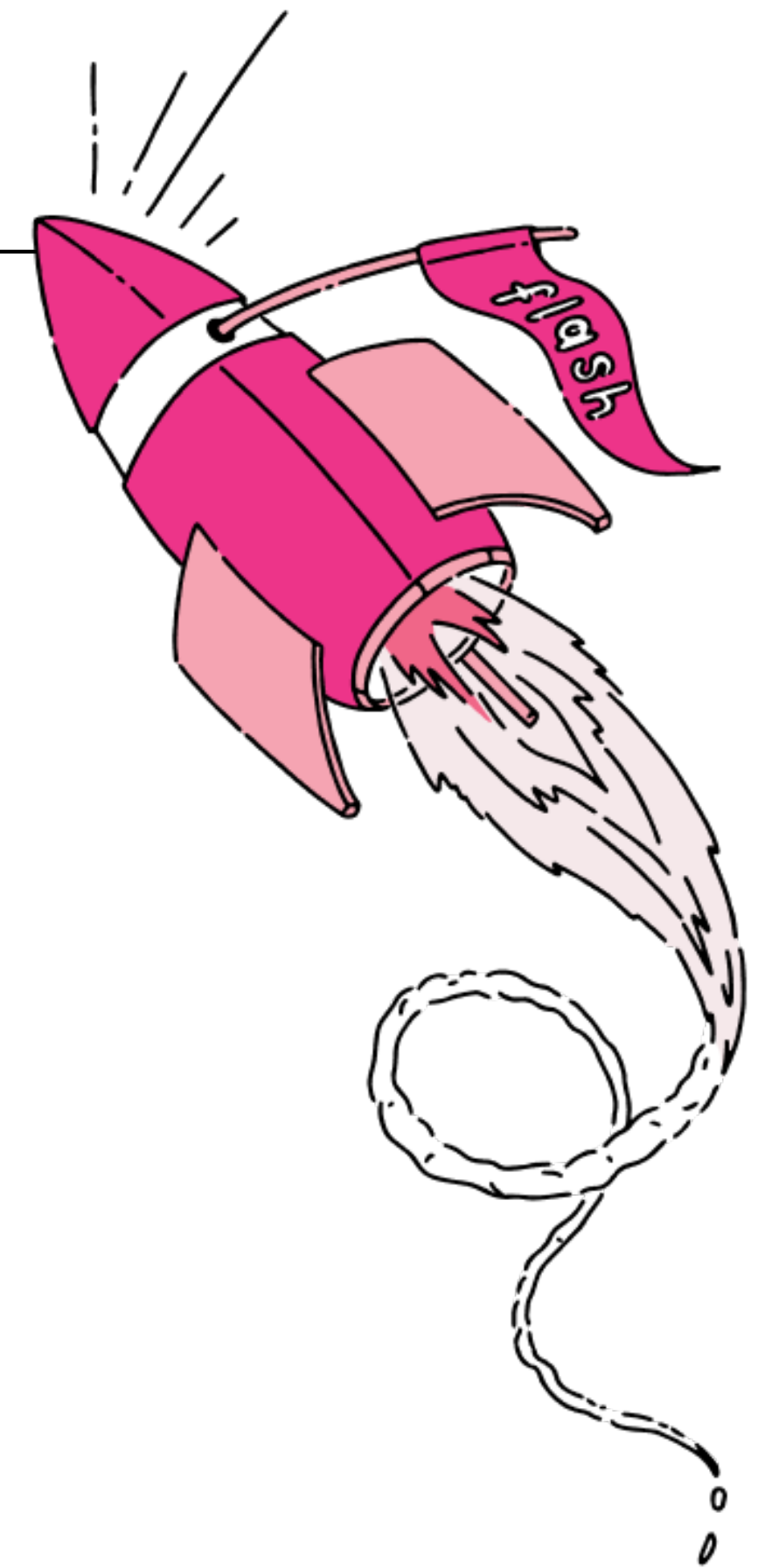
A Pesquisa

A pesquisa “**Mudanças na Legislação e o Futuro dos Benefícios**” foi realizada pela **Think Work**, plataforma de conhecimento sobre gestão de pessoas, a pedido da Flash.

O objetivo do estudo, conduzido em abril de 2023, é dar um mergulho na nova era dos benefícios e avaliar as implicações das alterações da lei para o dia a dia do RH brasileiro.

Além de investigar o cenário dos benefícios corporativos às vésperas da virada da legislação, a pesquisa mapeou vantagens da flexibilização e investigou quais tipos de recompensa devem ganhar — ou perder — espaço nos próximos anos no país.

O estudo contou também com uma etapa qualitativa, que ouviu executivos de recursos humanos de grandes companhias. Você vai encontrar alguns trechos dessas entrevistas ao longo deste material.





Sumário executivo

Sumário Executivo | Mudanças na Legislação

Às vésperas da virada da lei, apenas um terço (34%) dos respondentes dizem se sentir plenamente informados sobre as mudanças previstas no PAT.

No entanto, o assunto entrou na pauta das companhias no primeiro semestre de 2023. Prova disso é que o volume de RHs dizendo que a frequência das discussões sobre a mudança na legislação e a possibilidade de alterar o fornecedor dos benefícios passou a ser alta, saltando de 4% no primeiro semestre de 2022 para 35% no mesmo período desse ano.

Questionados sobre o desempenho dos arranjos aberto e fechado, os fornecedores que adotam o arranjo aberto levam vantagem na maioria dos quesitos avaliados pelos profissionais de recursos humanos, com destaque para a aceitabilidade e a satisfação dos funcionários.

Já os fornecedores de arranjo fechado são melhor avaliados em aspectos como segurança e o maior controle sobre os gastos dos funcionários.

Em geral, a palavra final para definir o fornecedor de benefícios é do RH (64%) e, por mais que outras áreas acabem sendo envolvidas no processo, cerca de dois terços das empresas afirmam ter conseguido chegar a um consenso sobre o melhor fornecedor.

Naquelas em que não houve consenso, a decisão foi tomada com base no melhor orçamento ou por meio de um processo de licitação. Os funcionários, por sua vez, são ouvidos por apenas 33% das participantes.

Sobre rebate

Um quarto das empresas (26%) afirma ter a prática do rebate ainda prevista em seus contratos atuais. Em 39% das participantes que adotam o rebate, esses contratos irão vencer em maio de 2023 e 36% em dezembro de 2023. Quase metade das respondentes (46%) foram abordadas com propostas para compensar o rebate, sendo mais comum o oferecimento de facilidades no pagamento e o custeio de parte dos planos de saúde.

Sumário Executivo | Futuro dos Benefícios

Os dados da pesquisa mostram que a motivação para flexibilizar os benefícios está na praticidade que o modelo traz para os funcionários e também para acompanhar as tendências de mercado.

Para as companhias que aderiram à modalidade, os benefícios flexíveis trouxeram uma melhora na maioria dos indicadores de gestão de pessoas mapeados. Para 70% dos RHs há um aumento do engajamento da satisfação com o pacote de benefícios. E 58% deles enxergam uma melhora no clima organizacional.

Considerando os planos para o futuro, poucas empresas pretendem reduzir o pacote oferecido aos funcionários.

A intenção é ampliar incentivos ligados à saúde mental e orientação de carreira. Por outro lado, benefícios associados à família dos funcionários são os que as participantes se mostraram menos dispostas a investir.

O peso do pacote de benefícios na remuneração total ofertada varia de menos de 5% até mais de 50%. Na maioria das empresas, o pacote representa entre 5% e 15% desse montante. Esse percentual se justifica com a importância que as companhias creditam aos benefícios para a atração e retenção de funcionários: cerca de 50% das respondentes consideram que a gama de incentivos para além do salário exerce alta influência para atrair e reter profissionais em todos os níveis de carreira, com relevância um pouco menor para níveis gerenciais.

Uso de dados

Poucas empresas mensuram o uso ou a satisfação dos funcionários com o pacote de benefícios.

Nas organizações que fazem o acompanhamento, os indicadores servem mais para adicionar novos benefícios do que para excluir os com baixa aceitação.



Perfil dos Respondentes

Perfil dos respondentes

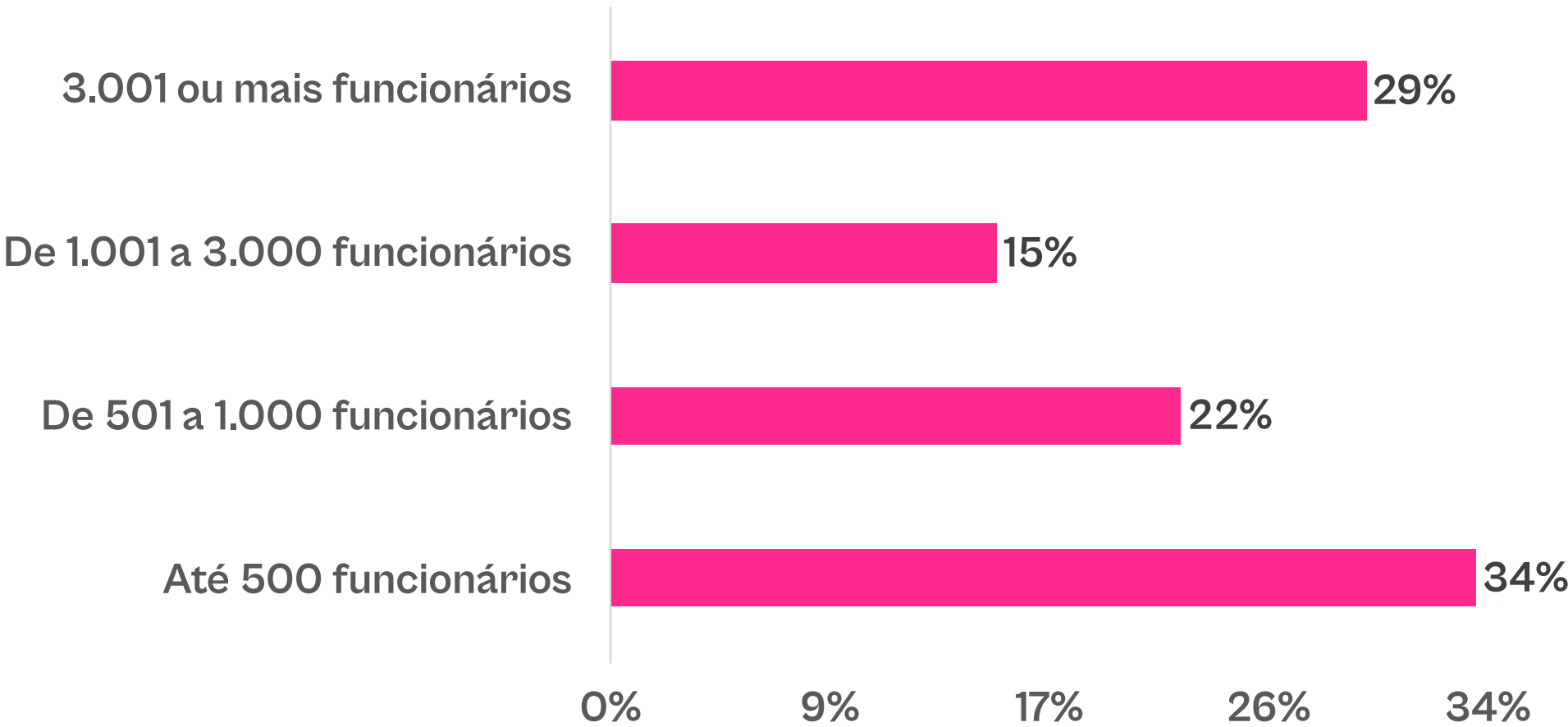
A pesquisa foi respondida por **140 empresas** que, juntas, somam mais de **400 mil funcionários**. Os setores predominantes foram os de tecnologia, saúde, alimentos e bebidas, representando pouco mais de um quarto das respostas.

Quase a totalidade dos respondentes (94%) são da área de RH.

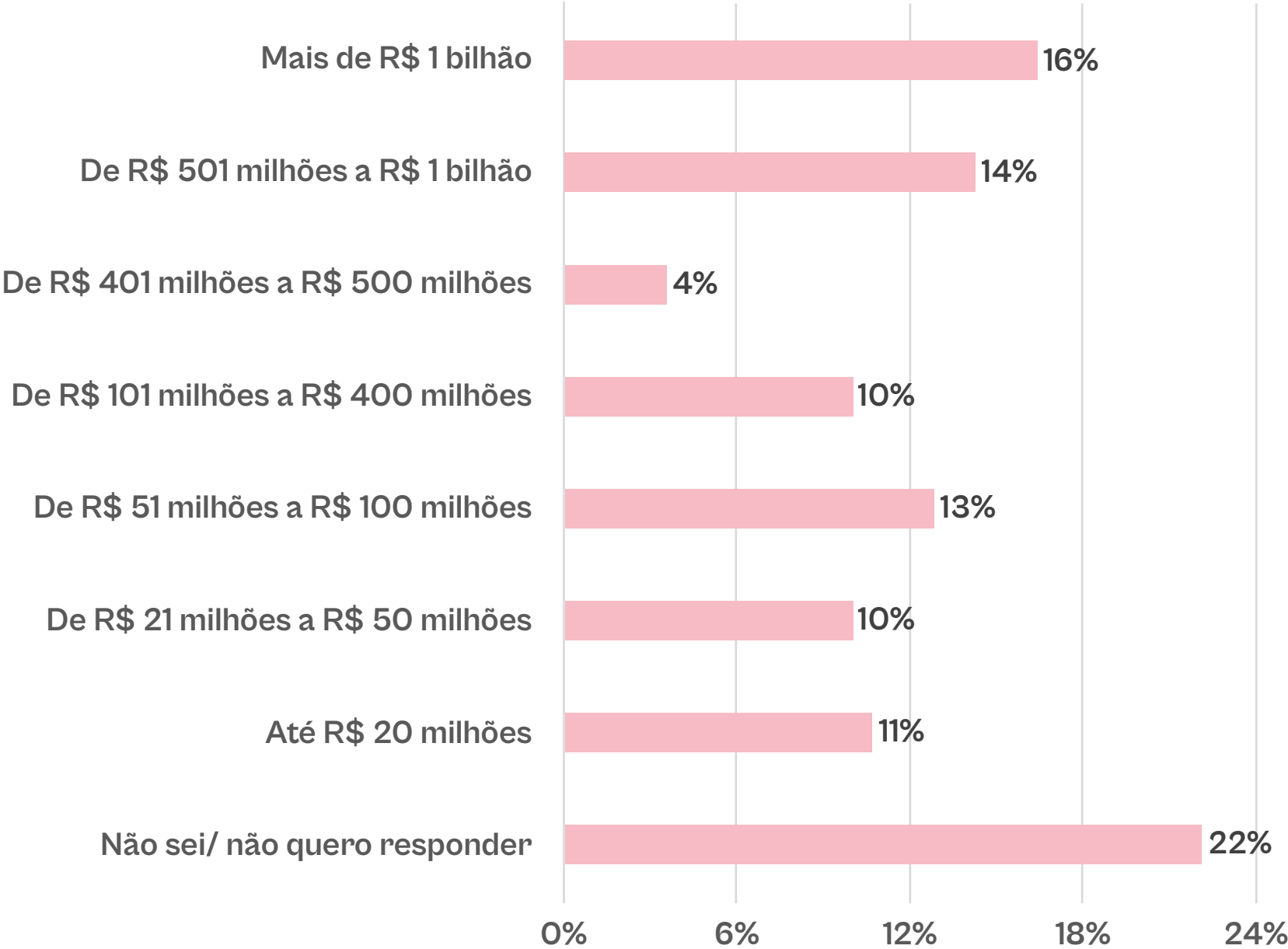
Os demais trabalham na área financeira de empresas que afirmam conceder a esse setor a palavra final na gestão de benefícios.

Perfil dos respondentes

Qual o porte da empresa?

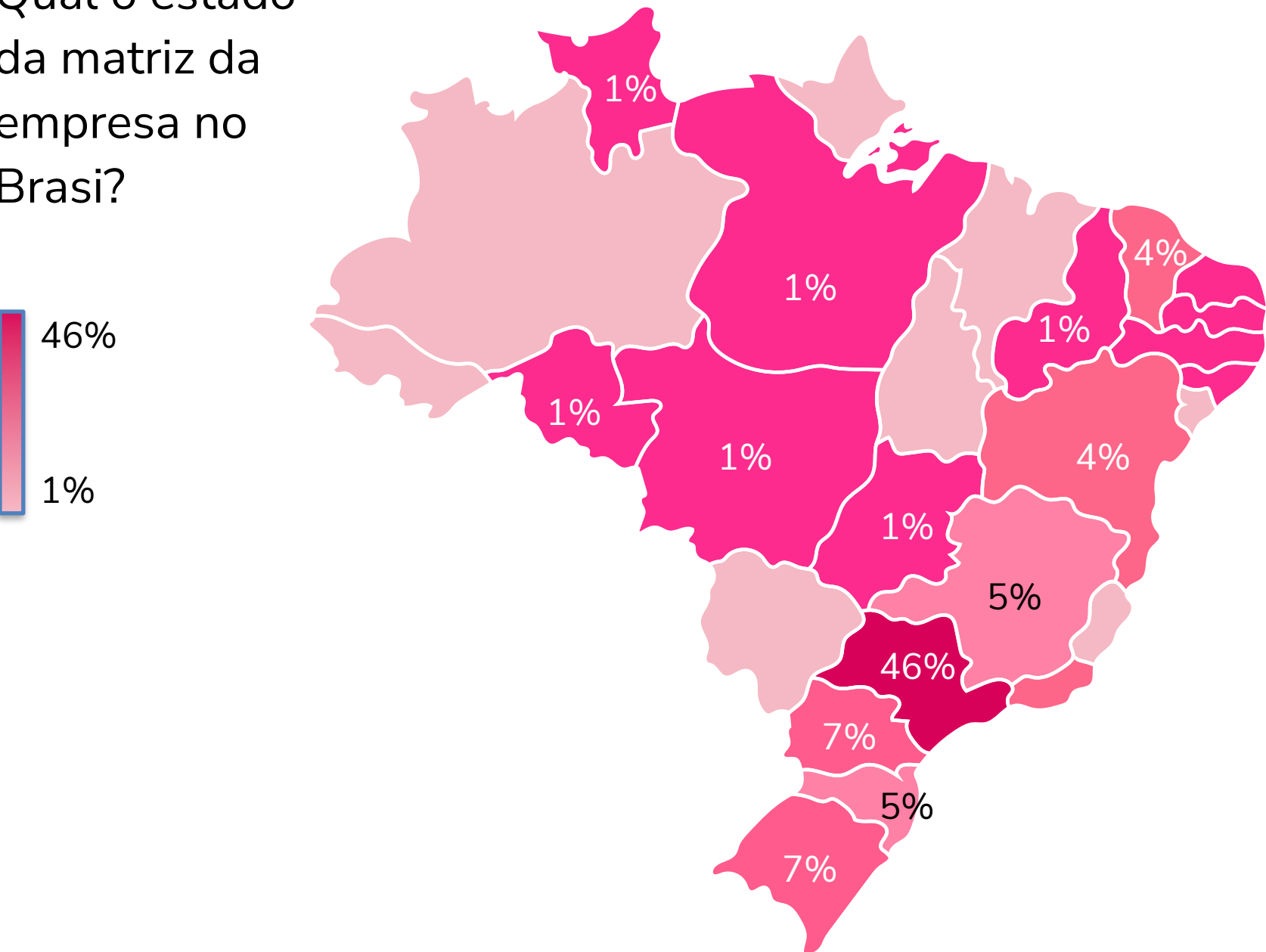


Qual o faturamento da empresa em 2022?

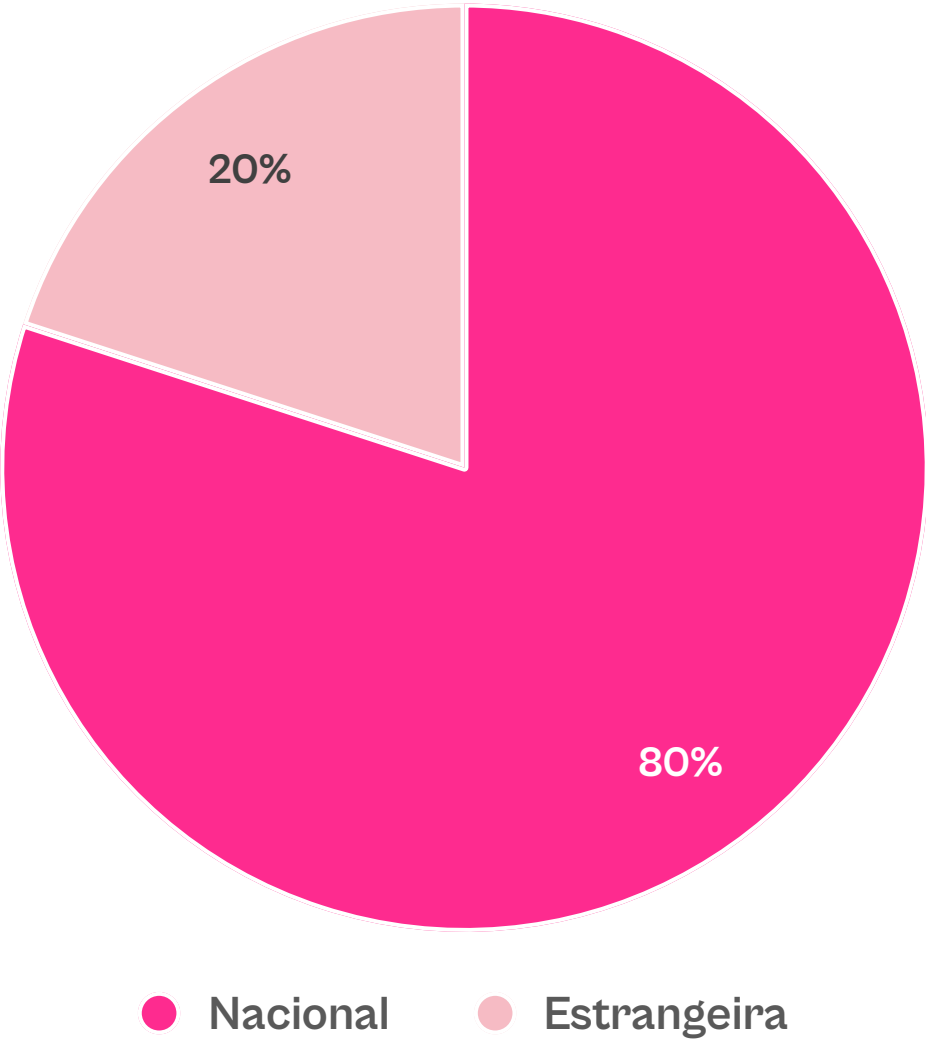


Perfil dos respondentes

Qual o estado da matriz da empresa no Brasi?

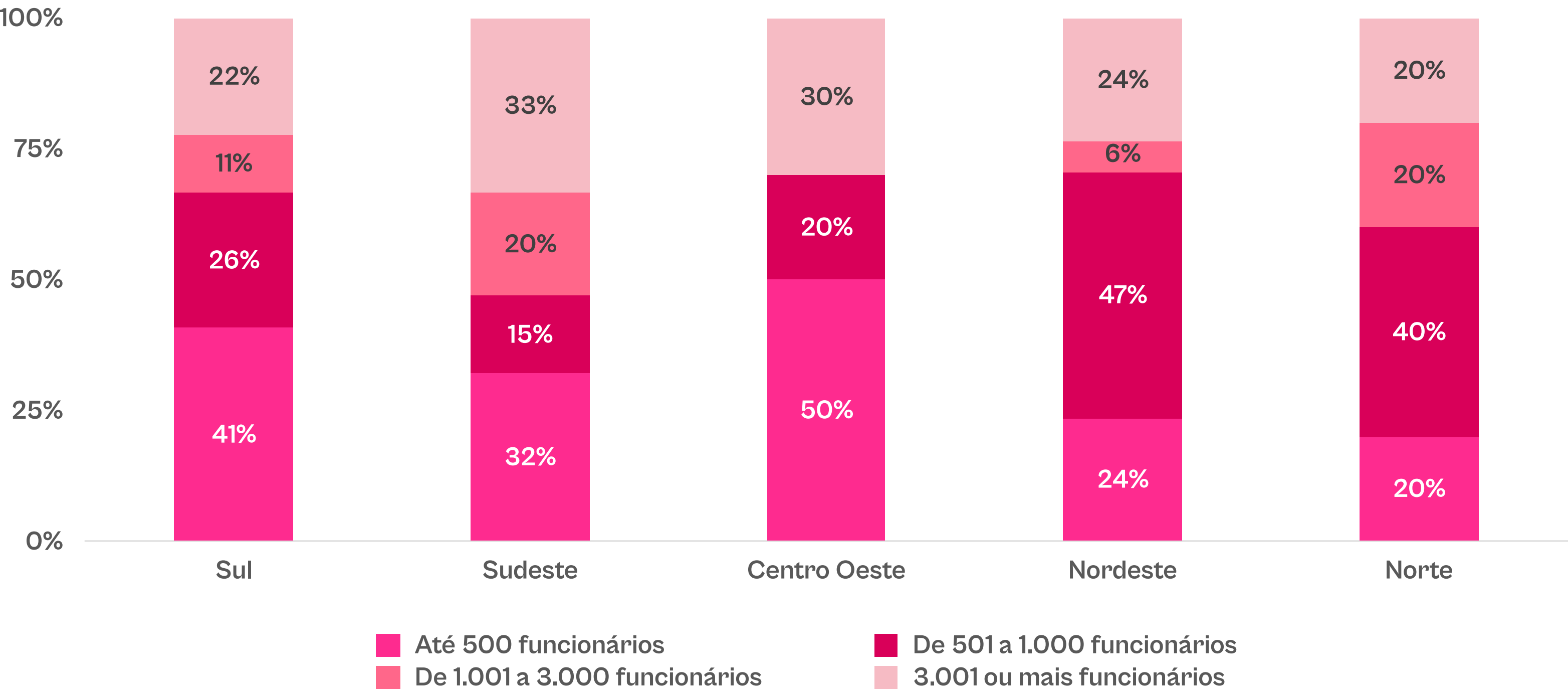


Qual a origem do capital da empresa?

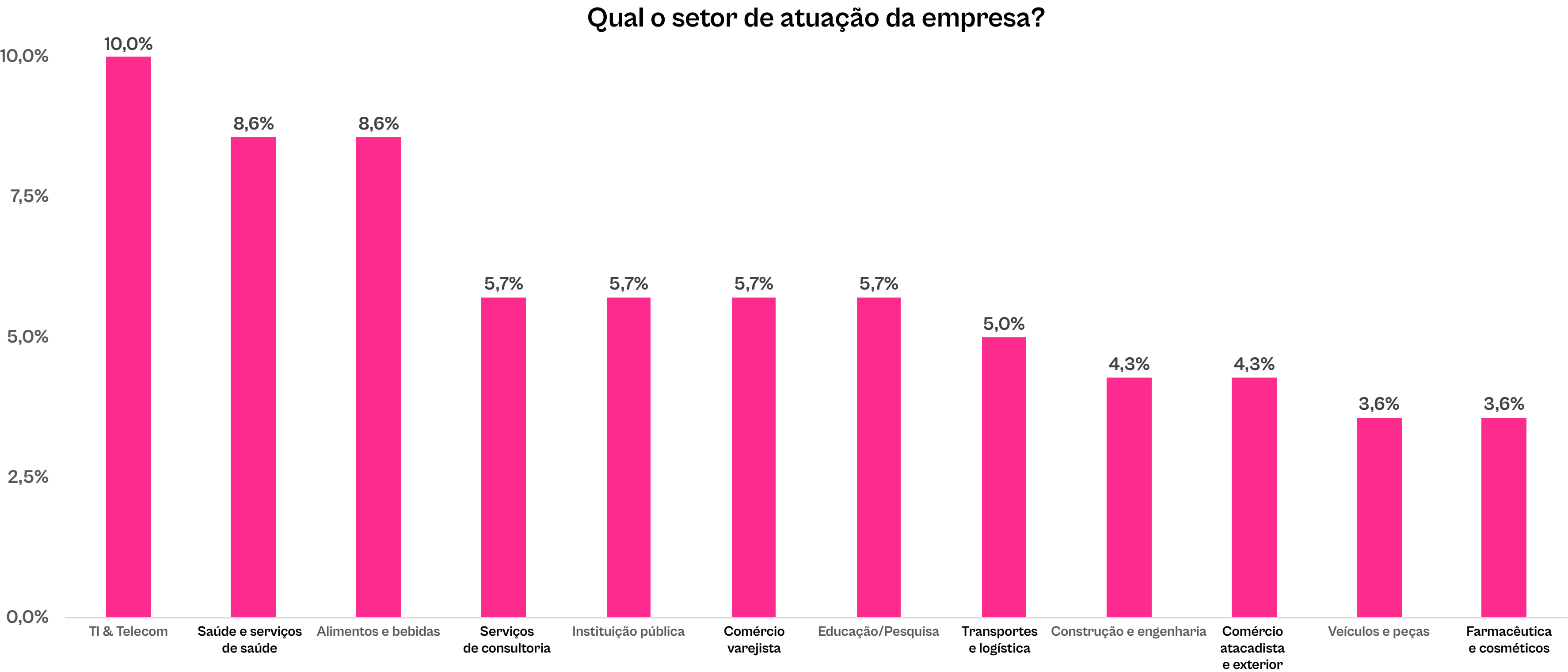


Perfil dos respondentes

Porte por região

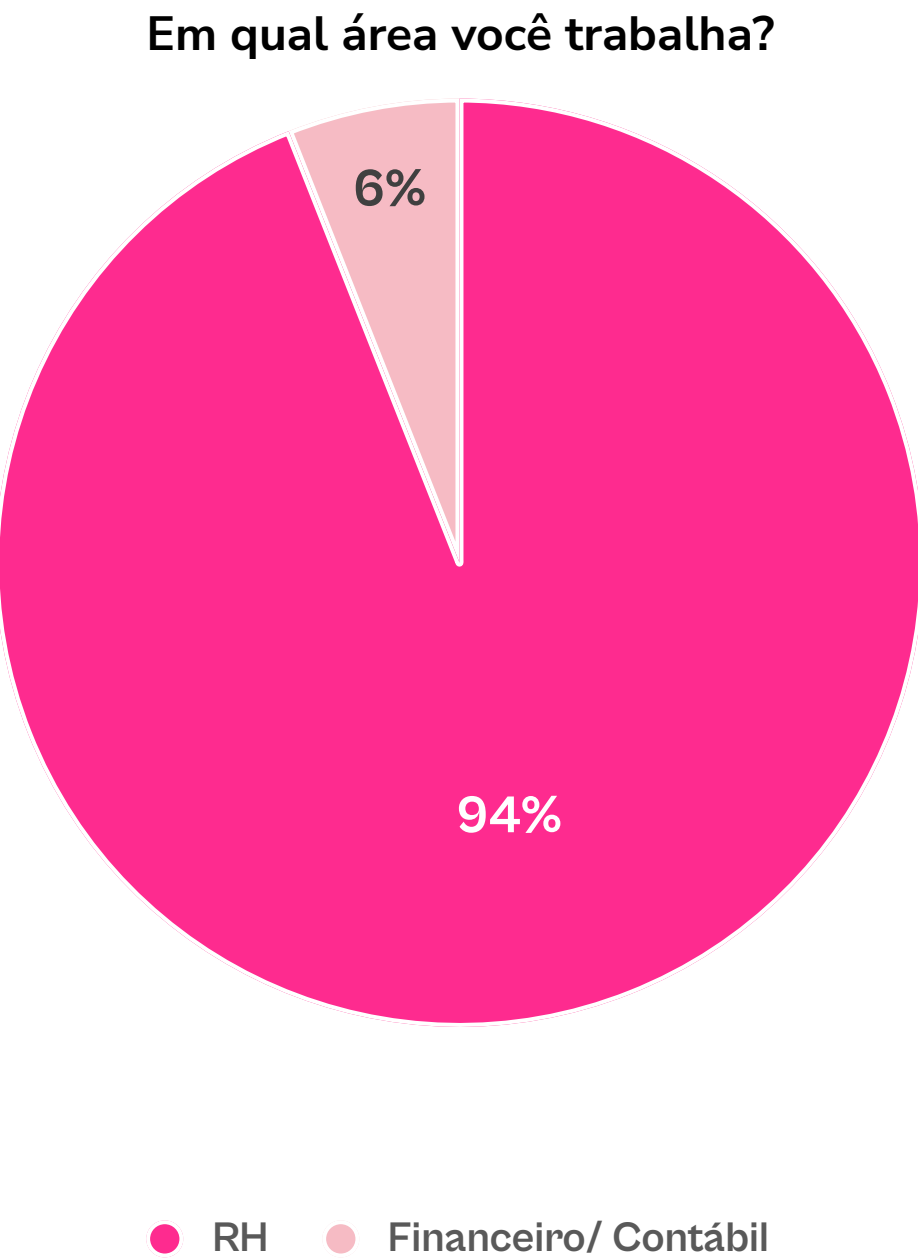
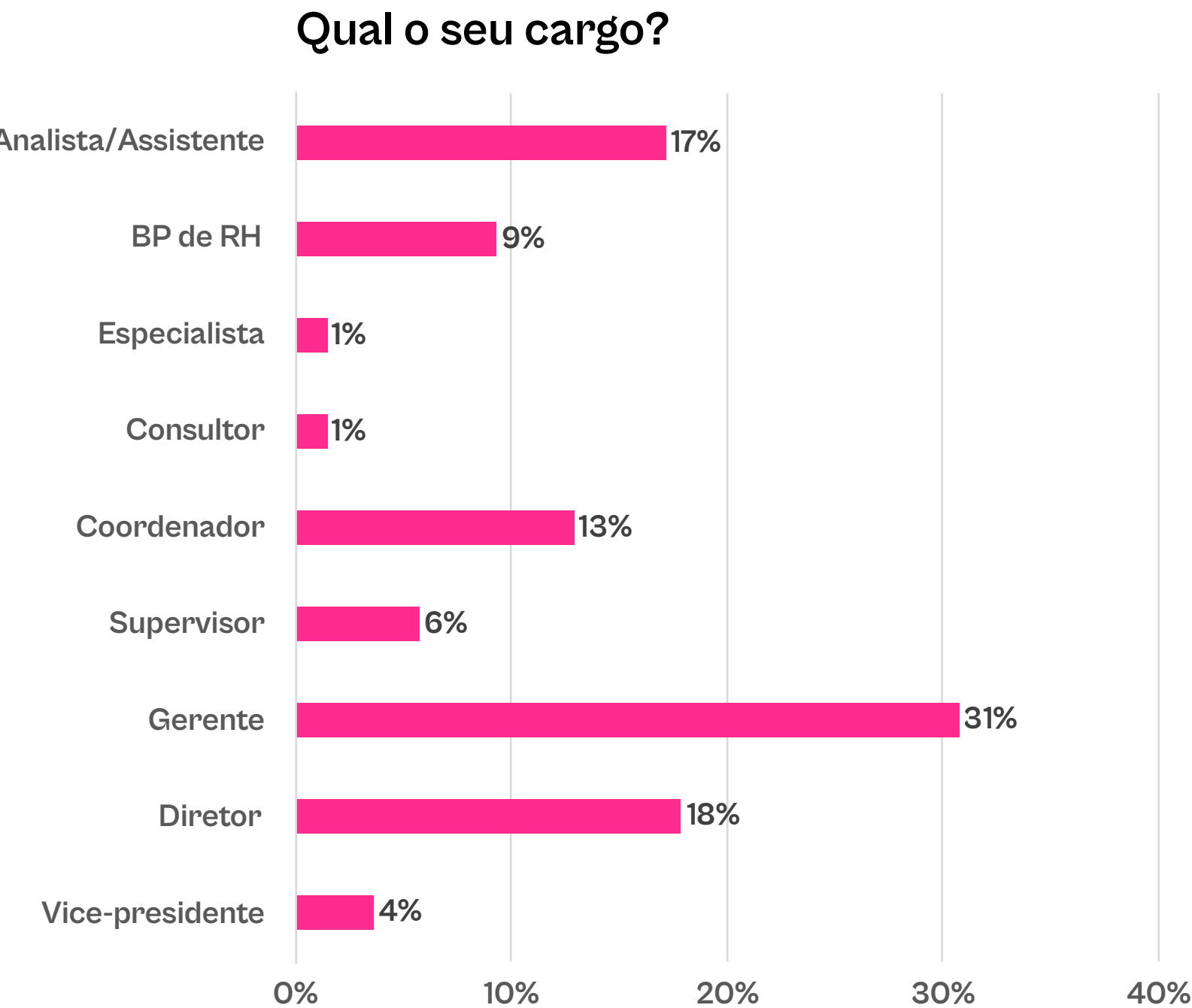


Perfil dos respondentes



Perfil dos respondentes

7 em cada dez respondentes têm cargo de gestão





Mudanças na legislação

Realidade no RH é de desconhecimento sobre a lei

A grande maioria das empresas pesquisadas estão inscritas no PAT **(71%)**. Apesar de quase **80%** dos respondentes afirmarem que têm algum nível de conhecimento sobre as mudanças na legislação, apenas **34%** se consideram plenamente informados sobre o assunto. As dúvidas estão relacionadas principalmente com o fim do rebate e a interoperabilidade.

Em geral, quanto maior a empresa, mais conhecimento sobre a nova legislação.

O percentual de respondentes favorável às mudanças **(43%)** é bastante superior ao dos desfavoráveis **(15%)**. Os demais **(42%)** não se sentem informados o suficiente para opinar.

Os dados mostram ainda que a virada da lei, em maio de 2023, aumentou o nível de discussão sobre o tema, que ganhou tração neste semestre deste ano dentro das empresas.

3 pontos da nova lei

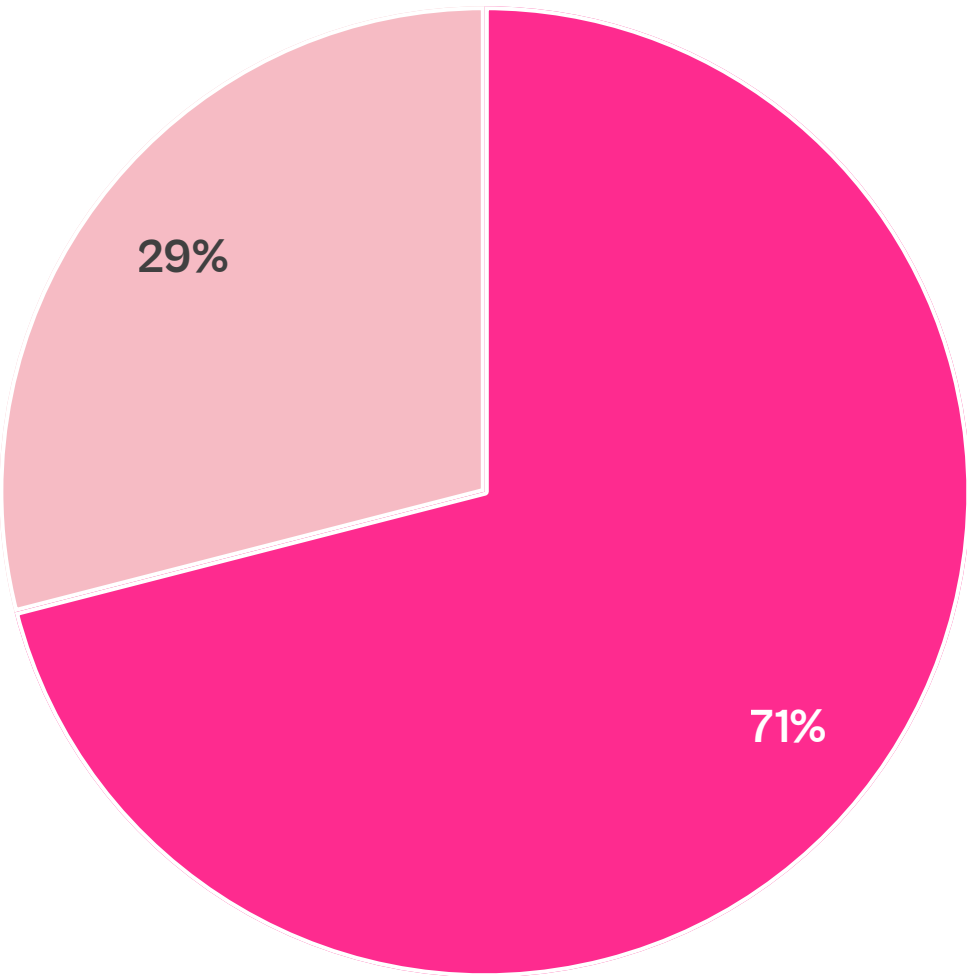
1- Fim do rebate: a prática de oferecer descontos em contratos para atrair clientes, que era realizada por algumas operadoras de benefícios, fica proibida.

2- Desvio de finalidade: o valor do vale-alimentação e vale-refeição deve ser usado pelos funcionários apenas na compra de refeição ou gêneros alimentícios.

3- Prazo de pagamento: fica estabelecido que o vale-alimentação e o vale-refeição devem ser sempre pré-pagos ao trabalhador.

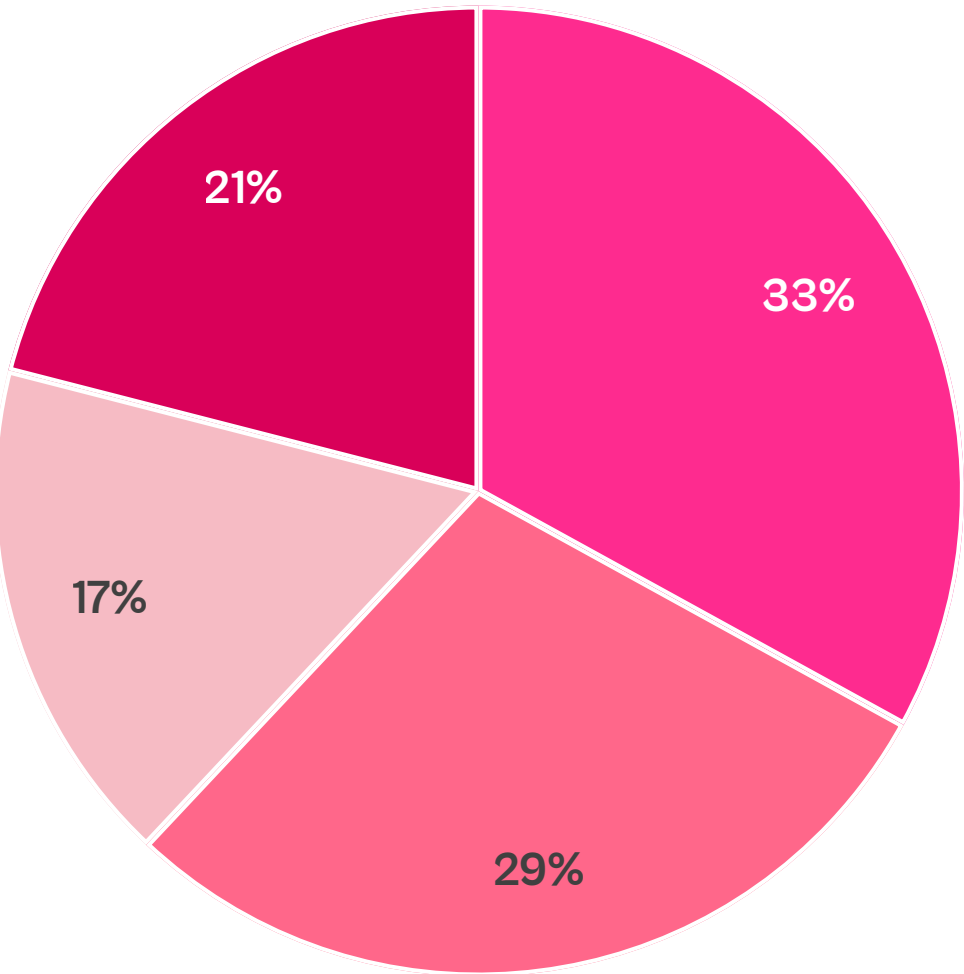
PAT e mudanças na legislação

Sua empresa está inscrita no PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador)?



● Sim ● Não

A lei passou por alterações entre 2021 e 2022, tanto no âmbito do PAT quanto da CLT, e alguns pontos da nova regulamentação entrarão em vigor em maio de 2023. Sobre essas alterações:



- Eu sabia que elas tinham ocorrido e me considero plenamente informado sobre as mudanças e os seus respectivos impactos
- Eu sabia que elas tinham ocorrido, mas não me considero plenamente informado sobre o assunto ainda
- Eu tinha ouvido que elas tinham ocorrido, mas não tenho nenhuma informação a respeito
- Eu não sabia que elas tinham ocorrido

Nível de familiaridade com diferentes aspectos da lei é baixo

A nova legislação sobre benefícios prevê uma série de mudanças, mas alguns pontos têm chamado mais a atenção. Como você avalia o seu conhecimento sobre os aspectos abaixo:	Me sinto plenamente informado sobre o assunto	Me sinto informado sobre o assunto, mas não tanto quanto deveria	Me sinto pouco informado sobre o assunto	Não sei o que é
Desvio de finalidade do vale-alimentação	28%	37%	26%	9%
Fim do rebate	32%	15%	21%	32%
Prazo de pagamento	34%	24%	31%	12%
Interoperabilidade	14%	26%	25%	34%
Portabilidade	20%	27%	41%	12%

Conhecimento da lei versus porte

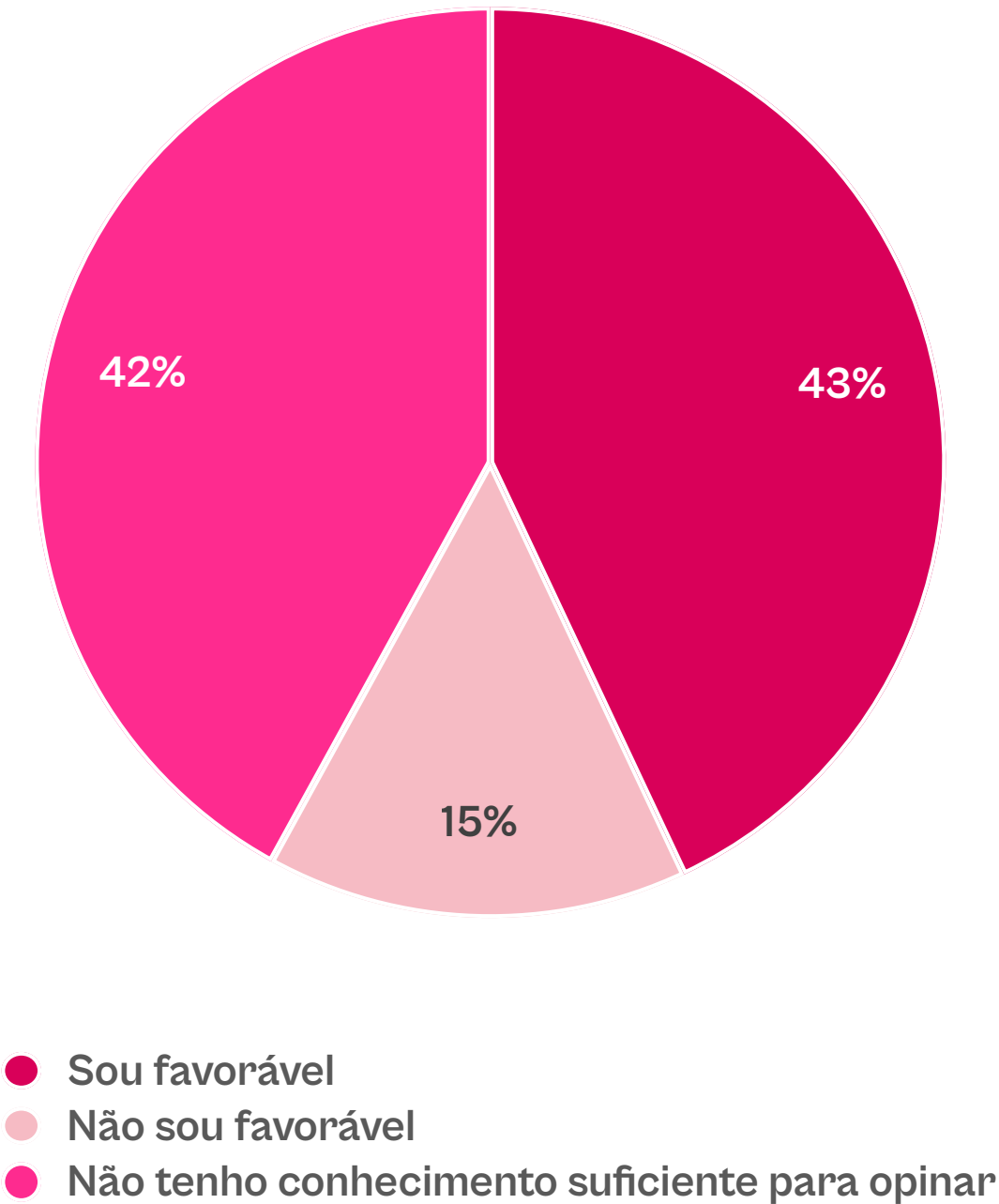
A lei passou por alterações entre 2021 e 2022, tanto no âmbito do PAT quanto da CLT, e alguns pontos da nova regulamentação entrarão em vigor em maio de 2023. Sobre estas alterações:	Até 500 funcionários	De 501 a 1.000 funcionários	De 1.001 a 3.000 funcionários	3.001 ou mais funcionários	Total Geral
Eu não sabia que elas tinham ocorrido	21%	19%	14%	24%	21%
Eu tinha ouvido que elas tinham ocorrido, mas não tenho nenhuma informação a respeito	17%	23%	19%	12%	17%
Eu sabia que elas tinham ocorrido, mas não me considero plenamente informado sobre o assunto ainda	40%	23%	38%	15%	29%
Eu sabia que elas tinham ocorrido e me considero plenamente informado sobre as mudanças e os seus respectivos impactos	21%	35%	29%	49%	34%

Conhecimento da lei versus região

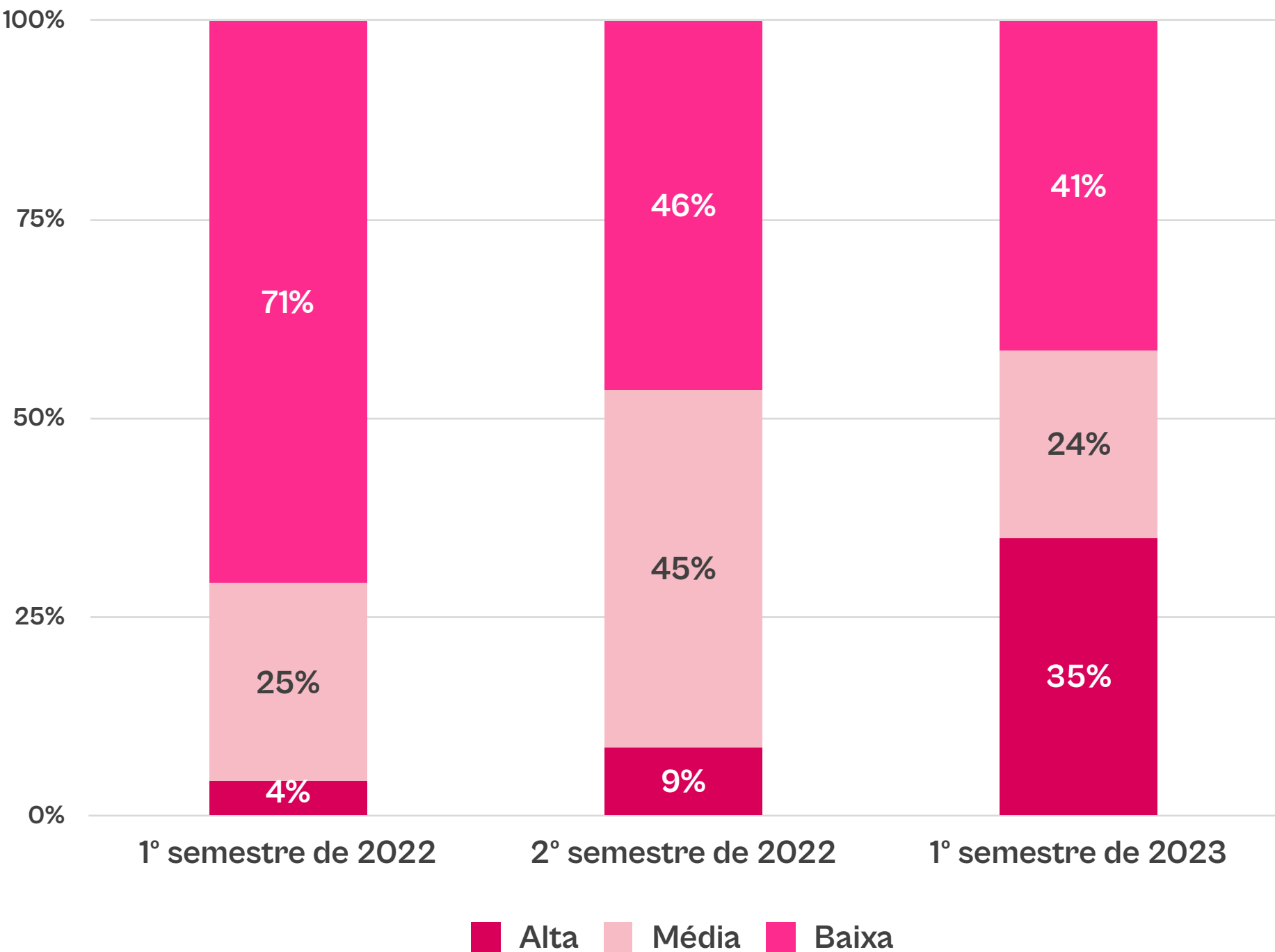
A lei passou por alterações no final de 2021 e durante 2022, tanto no âmbito do PAT quanto da CLT, e alguns pontos da nova regulamentação entram em vigor em maio de 2023. Sobre estas alterações:						
	Sul	Sudeste	Centro-Oeste	Nordeste	Norte	Total Geral
	15%	15%	30%	29%	100%	21%
	33%	10%	40%	18%	0%	17%
	37%	28%	20%	29%	0%	29%
Eu não sabia que elas tinham ocorrido						
Eu tinha ouvido que elas tinham ocorrido, mas não tenho nenhuma informação a respeito						
Eu sabia que elas tinham ocorrido, mas não me considero plenamente informado sobre o assunto ainda						
Eu sabia que elas tinham ocorrido e me considero plenamente informado sobre as mudanças e os seus respectivos impactos						

Percepção sobre a nova lei

O que você acha das alterações na legislação, em geral?



Com que frequência a mudança na legislação do PAT e a possibilidade de alterar o fornecedor dos benefícios têm estado em pauta na sua empresa nos últimos 18 meses?





O impacto do fim rebate

Proibição do rebate

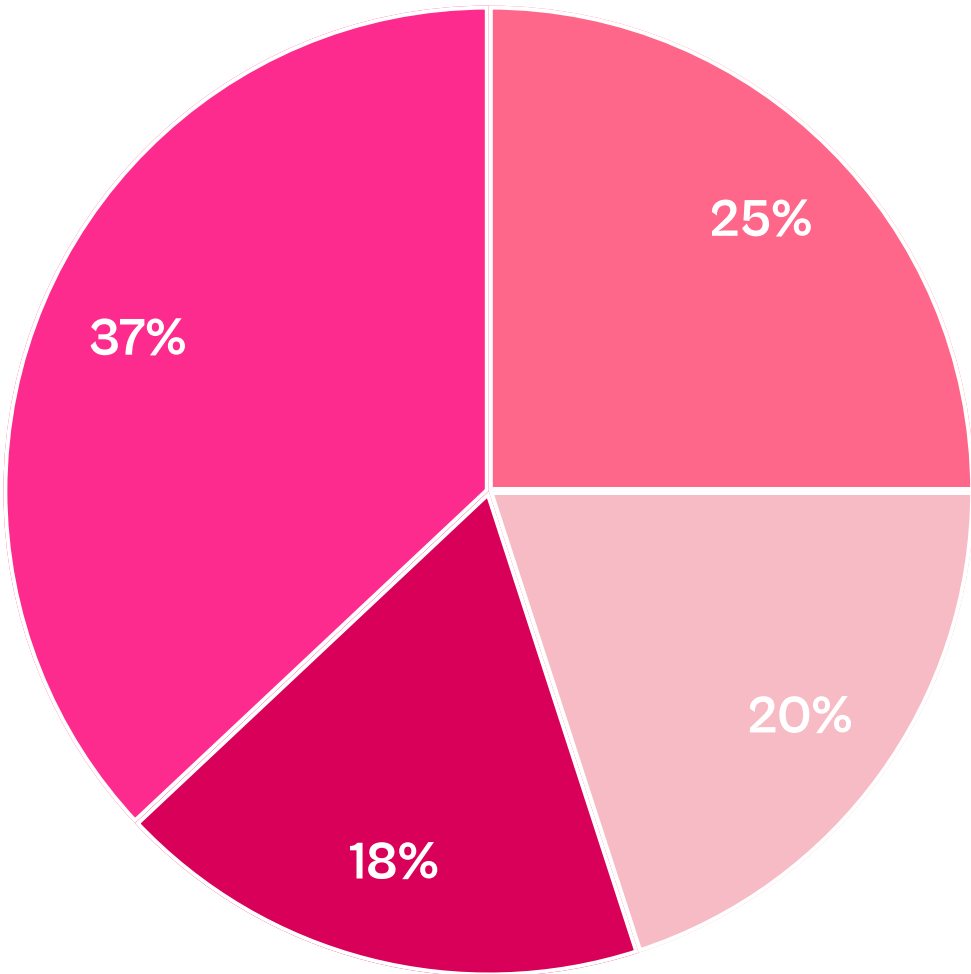
Pouco menos da metade das empresas afirma ter adotado o rebate nos últimos anos, sendo que em **26%** delas a prática ainda está prevista no contrato vigente.

Na maioria dos casos, os contratos com rebate terminam em 2023. Mas em **36%** das empresas isso só deve ocorrer no final do ano.

Quase metade das empresas respondentes dizem já ter sido abordadas com propostas para compensar a queda do rebate. As ofertas mais comuns são facilidades na forma de pagamento e o custeio de parte do plano de saúde dos funcionários.

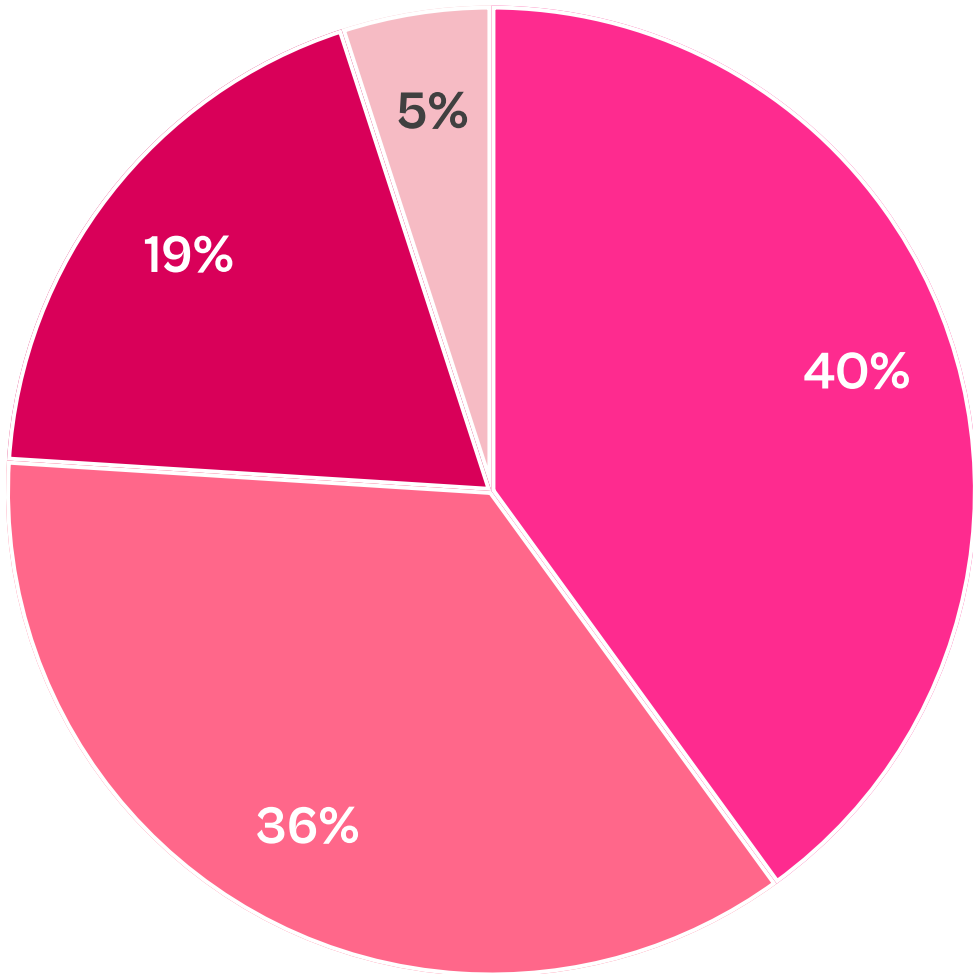
Sobre a prática do rebate em contrato

Sua empresa utilizou a prática de rebate nos últimos anos?



- Sim, e a prática ainda está prevista no contrato vigente
- Sim, mas a prática não está mais prevista no contrato atual
- Não
- Não sei

Para quem ainda usa, até quando está prevista a vigência deste contrato:



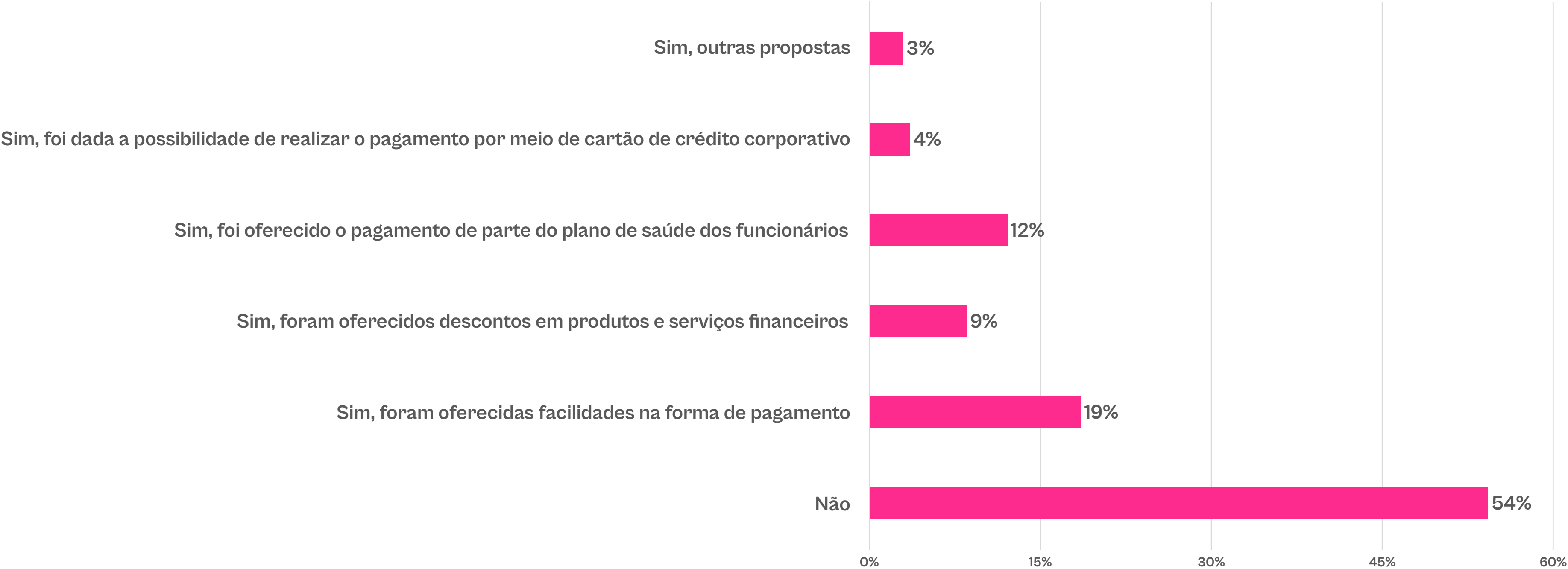
- Até maio de 2023
- Até dezembro de 2023
- Até 2024
- Após 2024

Prática do rebate está presente no contrato de 41% das companhias com mais de 3 mil funcionários

Sua empresa utilizou a prática de rebate nos últimos anos?	Até 500 funcionários	De 501 a 1.000 funcionários	De 1.001 a 3.000 funcionários	3.001 ou mais funcionários	Total Geral
Não	23%	16%	10%	17%	18%
Sim, e a prática ainda está prevista no contrato vigente	9%	32%	24%	41%	26%
Sim, mas a prática não está mais prevista no contrato atual	30%	13%	29%	12%	21%
Não sei	38%	39%	38%	29%	36%

Quase metade das empresas recebeu proposta para compensar perdas financeiras com fim do rebate

Sua empresa já foi abordada por algum fornecedor com uma nova proposta para compensar a perda financeira pelo fim do rebate?





Sobre a escolha do atual modelo de benefícios

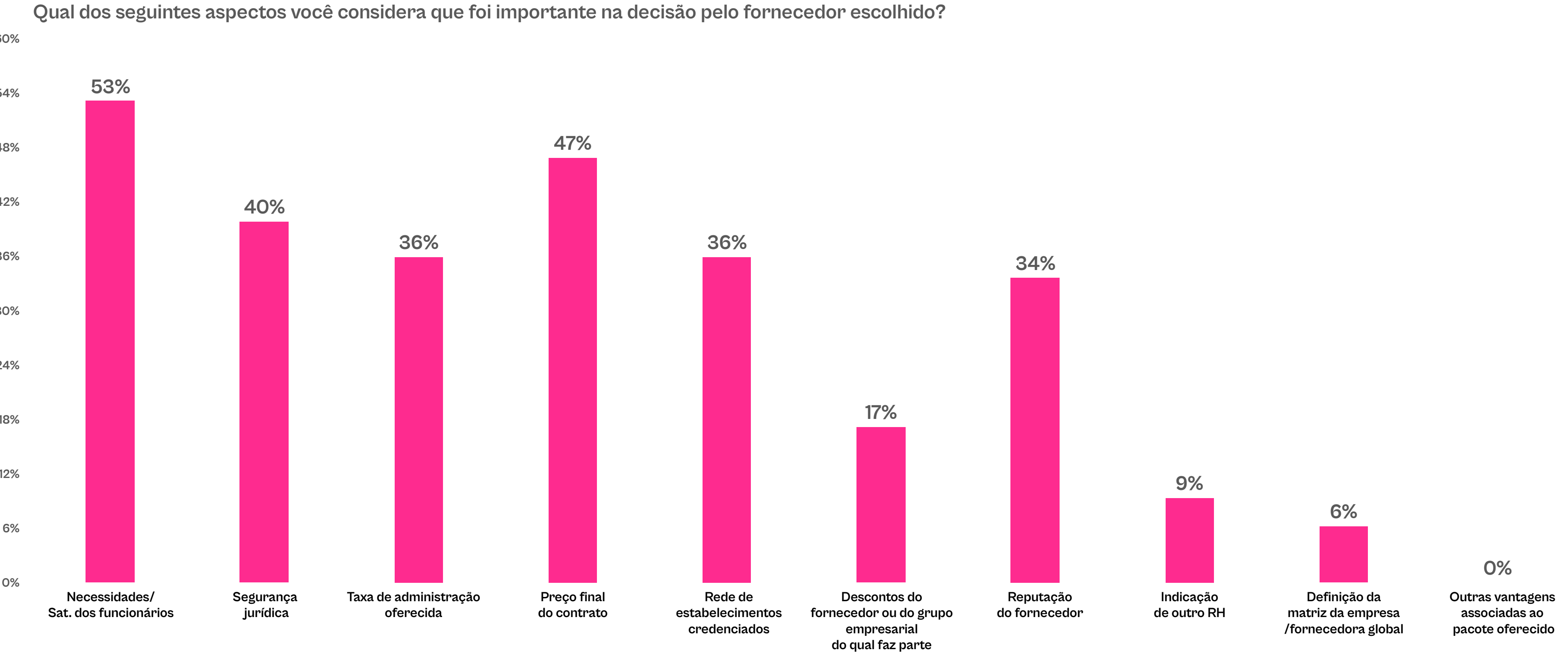
Mudança de fornecedor está na mesa da área de gestão de pessoas

Pouco mais de um quarto dos respondentes **(26%)** já contrataram um fornecedor que atua com o arranjo aberto. Outros **43%** estão dispostos a discutir essa possibilidade ou já estão escolhendo um fornecedor que os atenda. Os demais não pretendem fazer nenhuma mudança ou fazem a autogestão de seus benefícios.

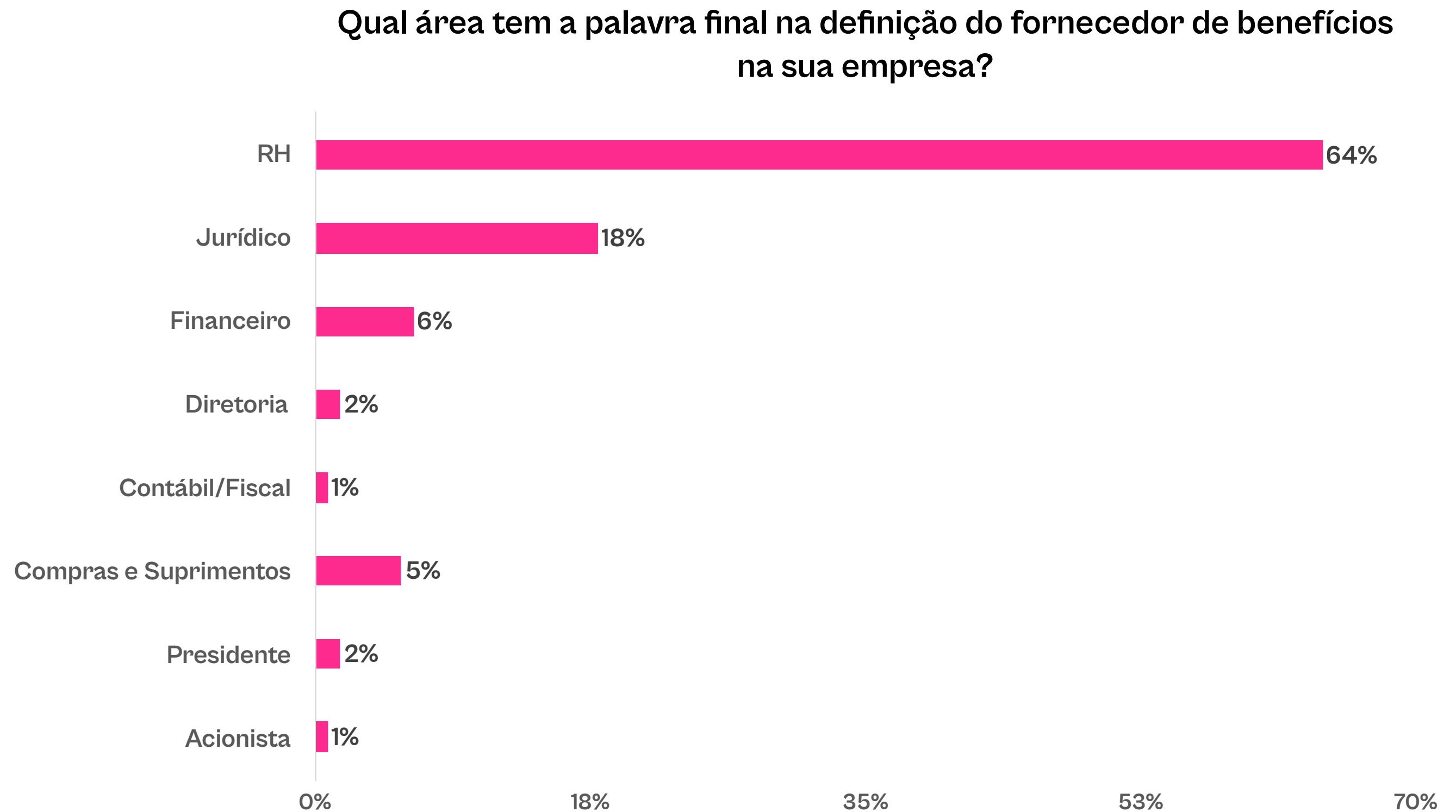
Na maioria das empresas **(64%)**, o RH é o principal ator na escolha do fornecedor.

Além disso, os dados revelam que a decisão sobre o atual parceiro de benefícios foi consensual entre todas as áreas envolvidas em **63%** das companhias participantes.

Satisfação dos colaboradores é fator determinante para a mudança

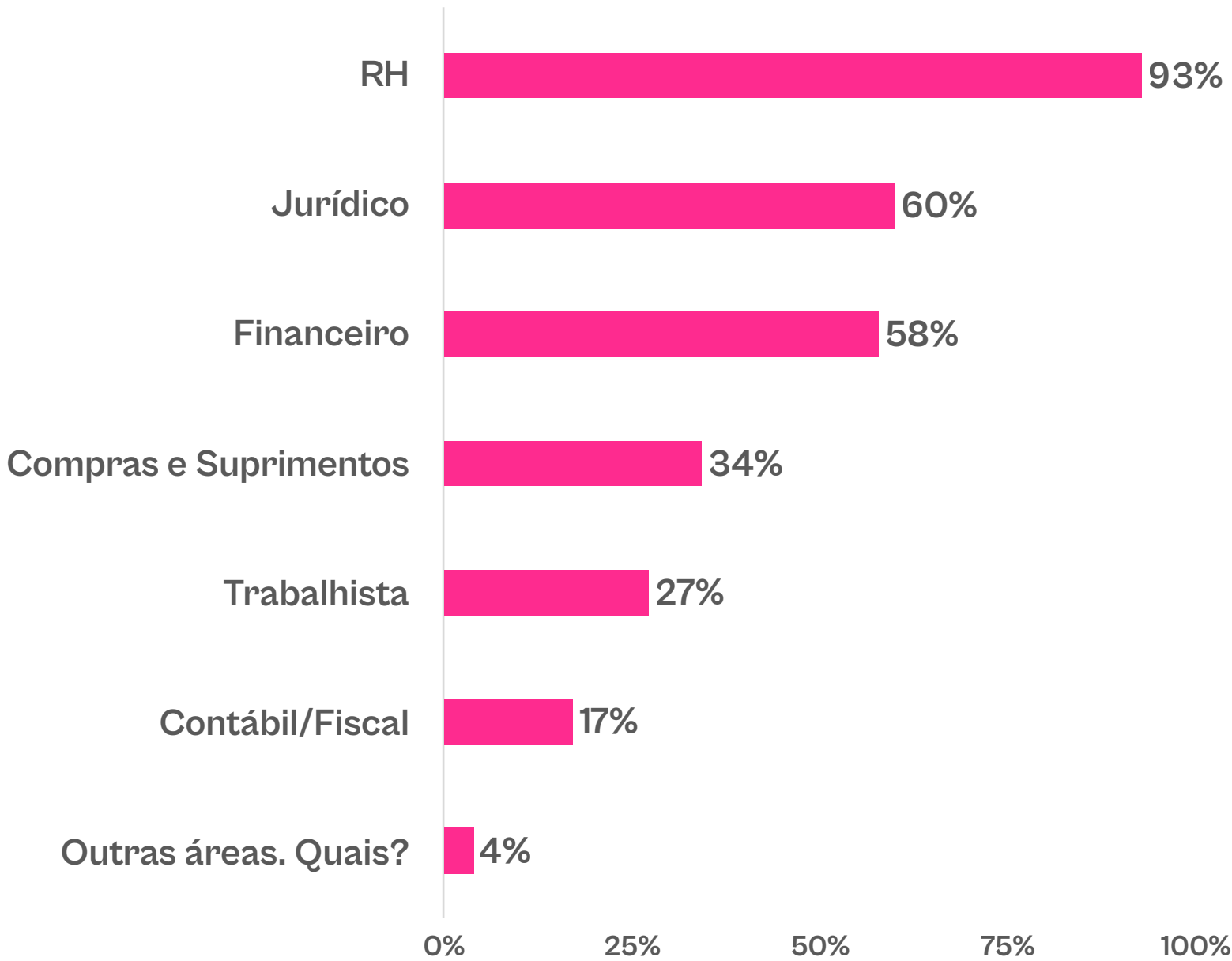


Na maioria das empresas, RH é responsável pela palavra final

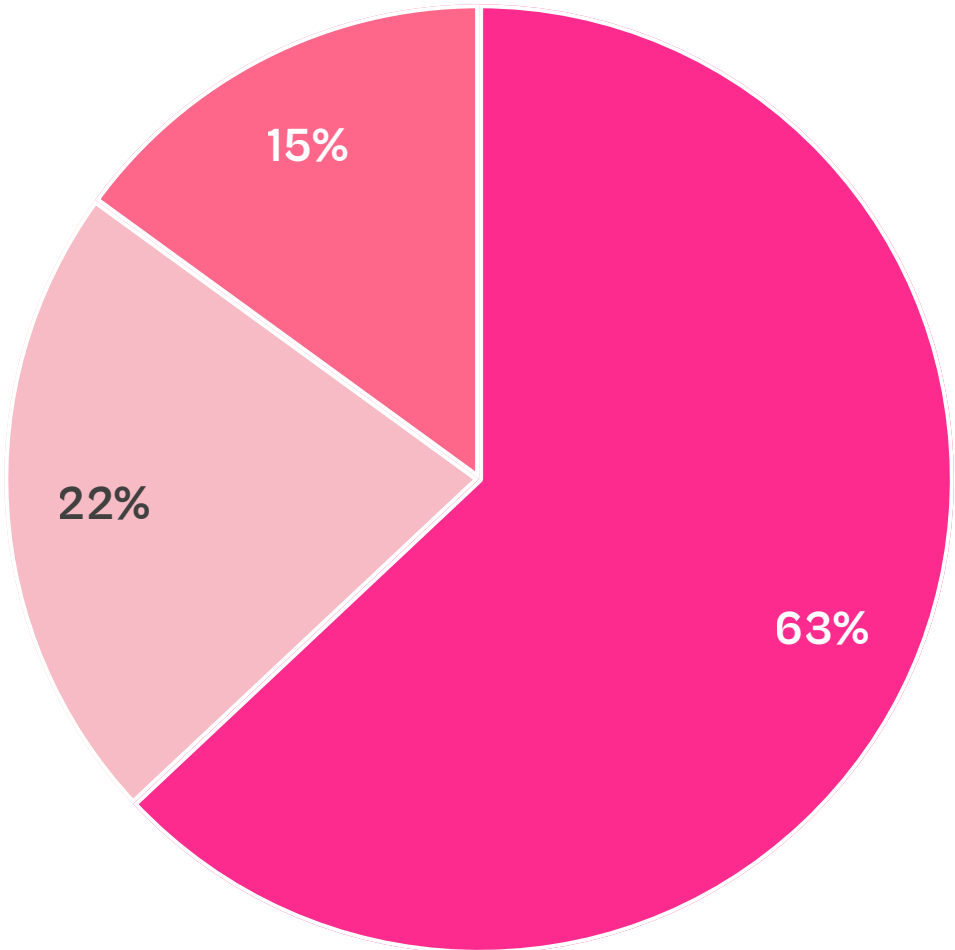


Jurídico e financeiro são principais áreas envolvidas na troca do fornecedor de benefícios

Quais áreas participaram da definição do fornecedor de benefícios na sua empresa?



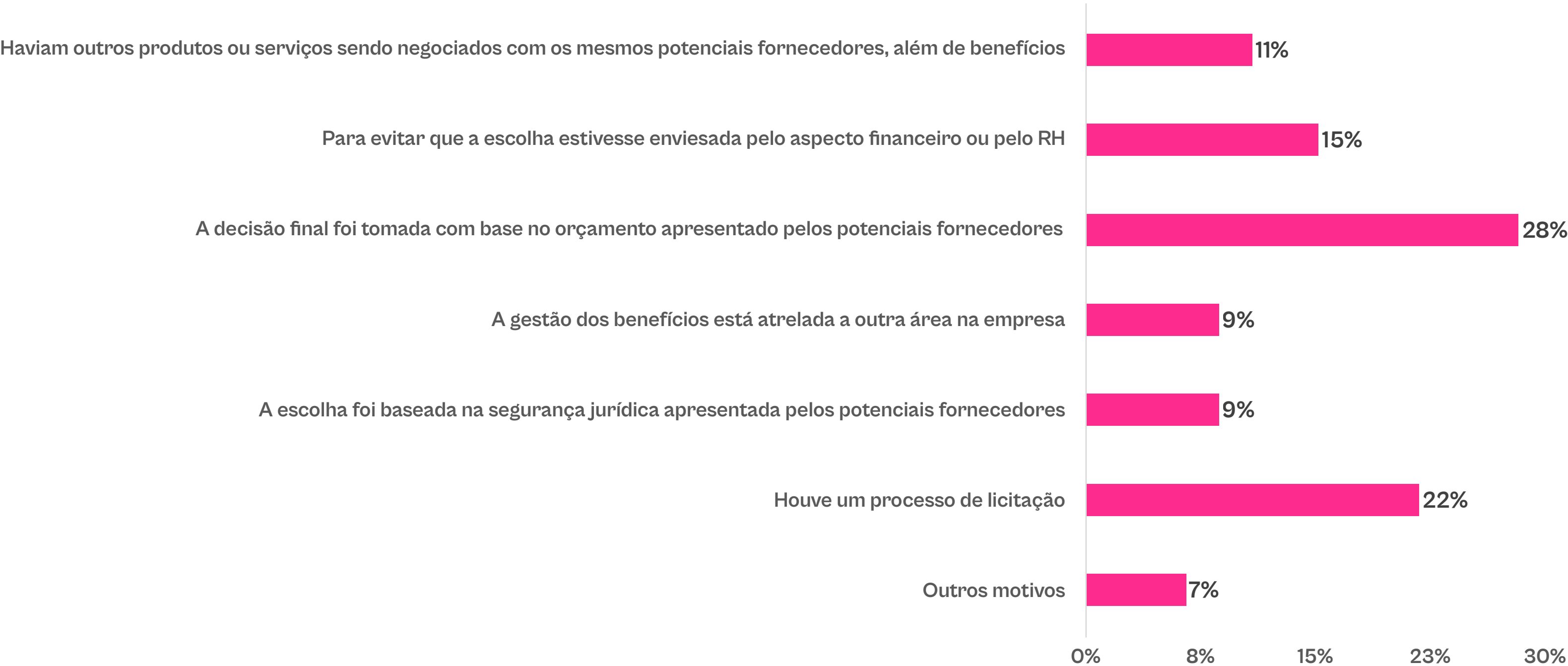
Na companhia em que atua, você considera que:



- Houve consenso entre as diferentes áreas ao escolher o atual fornecedor
- Não houve consenso, mas a definição seguiu o que parecia ser a melhor opção para a maioria das áreas envolvidas
- Não houve consenso e a definição foi tomada pela área que tem a palavra final sobre o assunto

Onde a palavra final não é do RH, orçamento fala mais alto

Considerando que os benefícios são tradicionalmente geridos pelo RH no Brasil, por que sua empresa decidiu dar a palavra final deste tema para outra área?



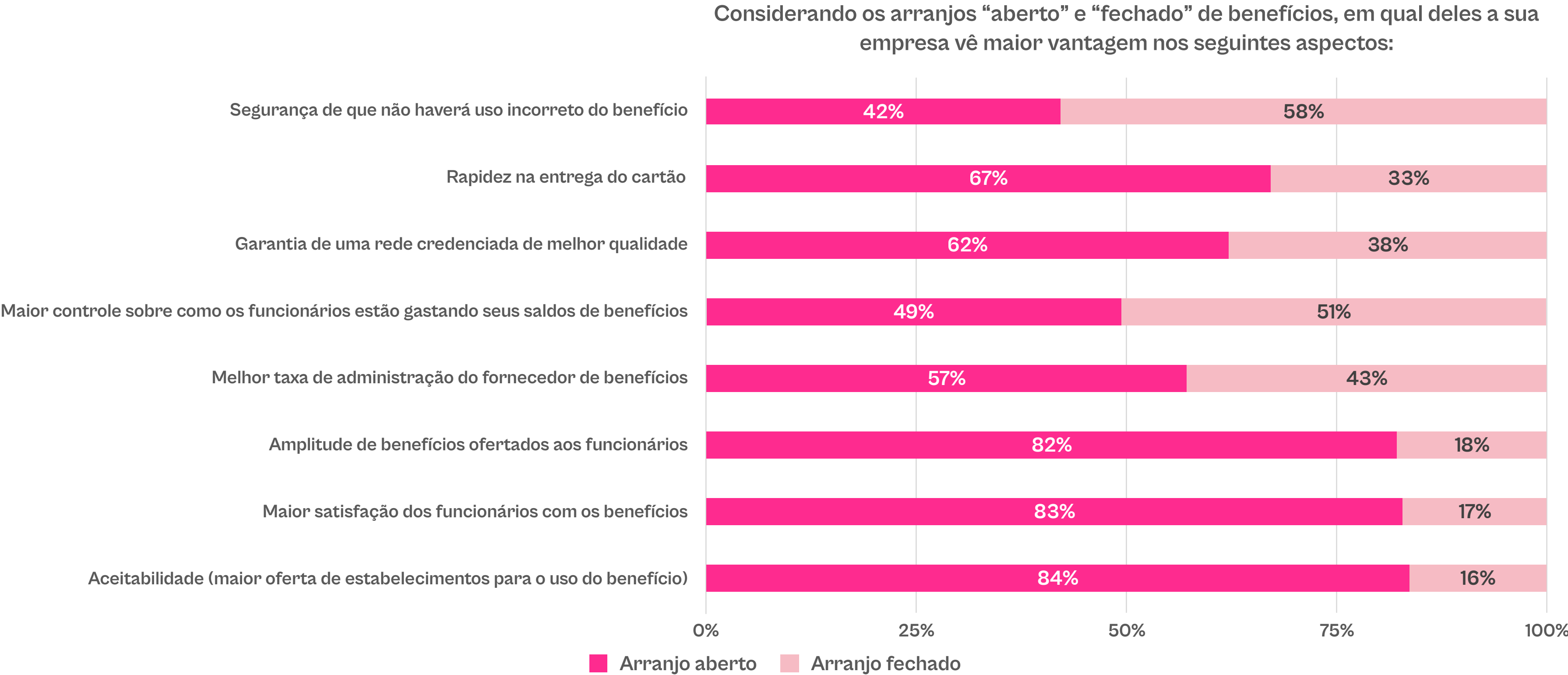
Arranjo aberto é apontado como vantajoso

Ao serem questionados sobre vantagens e desvantagens dos arranjos aberto e fechado, os respondentes se mostraram mais favoráveis aos fornecedores de arranjo aberto na maioria dos aspectos questionados, como rapidez na entrega dos cartões **(67%)** e garantia de uma rede de melhor qualidade **(62%)**.

“A implementação dos benefícios flexíveis gerou uma percepção de valor muito maior para os funcionários. Antes de mudar de modelo, nós tínhamos muita reclamação. Na pesquisa de pulso que fazemos todo mês, nossa favorabilidade média em relação aos benefícios oferecidos era de era 54. Hoje é 88.”

Vice-presidente de gente e cultura de empresa do setor de educação com mais de 20 mil funcionários

Percepção do RH sobre as redes aberta e fechada





Peso dos benefícios para empresas e funcionários

Benefícios têm importância no pacote de remuneração em todos os níveis hierárquicos

As empresas participantes têm a percepção de que benefícios exercem um papel relevante para a atração e a retenção de profissionais em todos os estágios de carreira, com relevância um pouco menor para aqueles que estão em nível gerencial.

Quando considerada a remuneração total ofertada, o peso do pacote de benefícios varia de menos de **5%** a até mais de **50%**.

Em geral, a maior parte das empresas respondentes afirmam ter um pacote de benefícios que representa entre **5%** e **15%** da remuneração total oferecida.

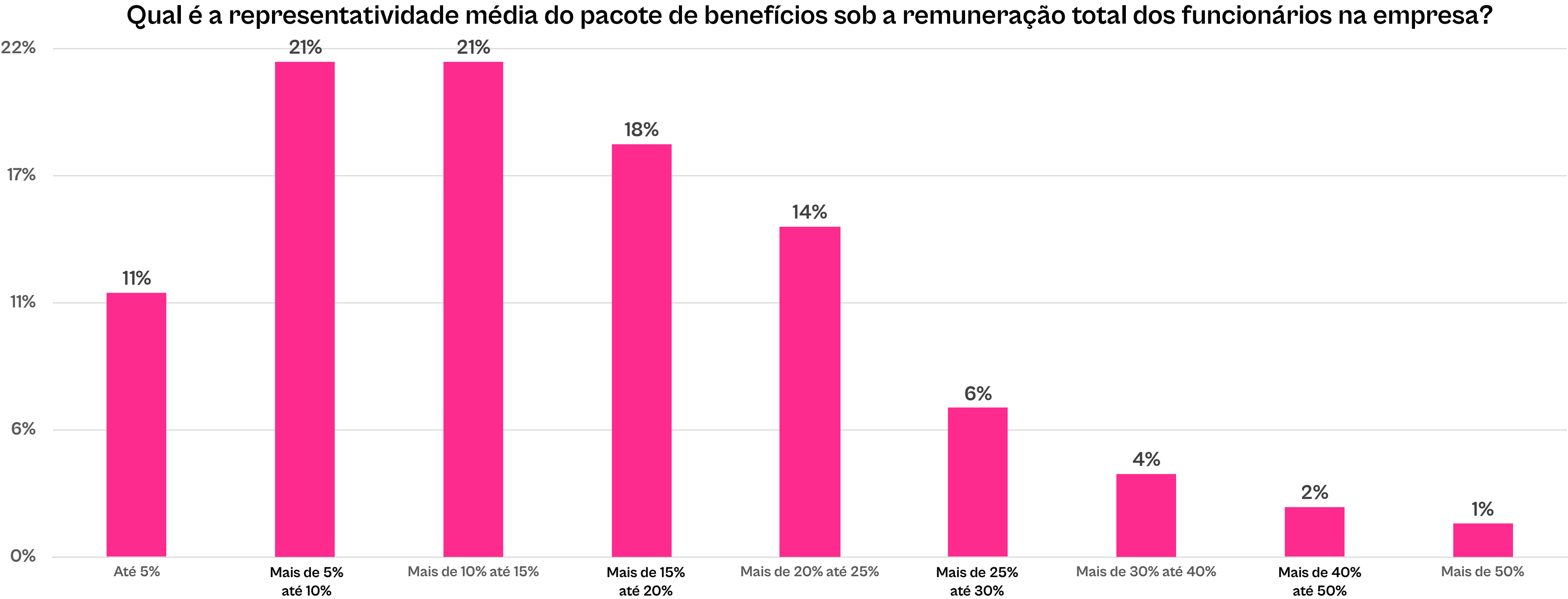
Importância dos benefícios para a atração

Qual a importância para a empresa da oferta de benefícios na atração de profissionais que estão nos seguintes estágios de carreira?	Alta	Neutra	Baixa
Profissionais em primeiro emprego	55%	33%	12%
Estagiários e Trainees	56%	31%	14%
Nível Júnior	56%	34%	10%
Nível Pleno	59%	38%	3%
Nível Sênior	59%	36%	6%
Especialistas	59%	34%	7%
Baixa gerência	47%	44%	9%
Média gerência	49%	37%	14%
Alta gerência	48%	34%	19%

Importância dos benefícios para a retenção

Qual a importância para a empresa da oferta de benefícios na retenção de profissionais que estão nos seguintes estágios de carreira?	Alta	Neutra	Baixa
Profissionais em primeiro emprego	49%	34%	17%
Estagiários e Trainees	51%	31%	18%
Nível Júnior	59%	31%	10%
Nível Pleno	64%	31%	5%
Nível Sênior	61%	36%	4%
Especialistas	64%	29%	7%
Baixa gerência	52%	39%	9%
Média gerência	51%	35%	14%
Alta gerência	52%	31%	17%

Peso na remuneração total



Benefícios Flexíveis

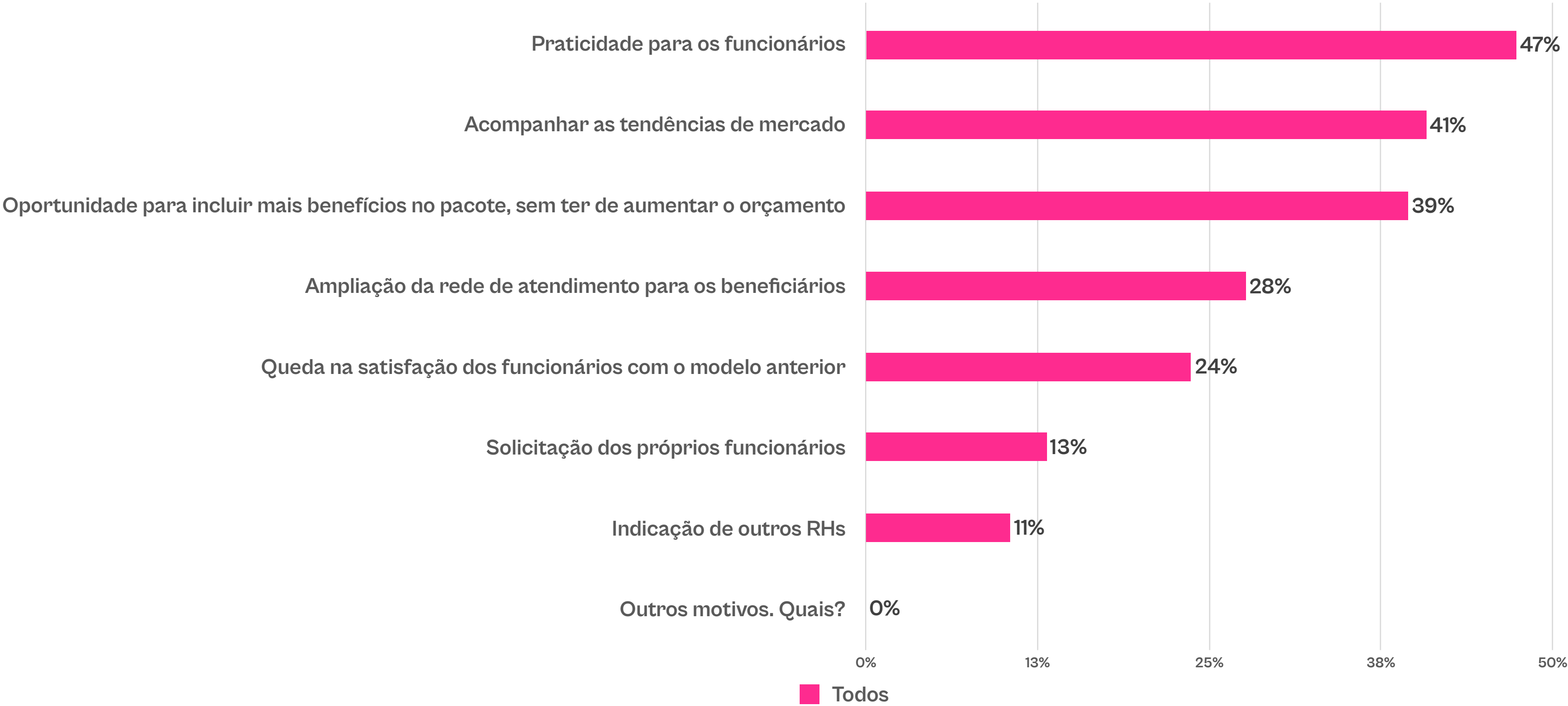
Quando questionamos os respondentes sobre benefícios flexíveis, trazer mais praticidade para os funcionários é o principal motivo para a contratação do modelo **(47%)**, seguido pelo desejo de acompanhar as tendências de mercado **(41%)**.

De acordo com os RHs, os benefícios flexíveis são importantes principalmente para elevar o engajamento dos funcionários **(70%)**, melhorar a satisfação com o pacote de benefícios oferecido **(67%)** e evoluir o clima organizacional **(58%)**.

"A nossa intenção é migrar para um modelo de benefícios flexíveis, porque isso acaba sendo um diferencial na hora de trazer um talento. Para esse público jovem que está chegando agora, nem tudo é salário."

Diretor de RH de uma organização do setor farmacêutico com +10 mil funcionários

Dar mais praticidade para os colaboradores é principal motivação para RH na hora de flexibilizar benefícios



Benefícios flexíveis impactam indicadores estratégicos

Houve alguma variação nos indicadores abaixo desde a adoção dos benefícios flexíveis pela empresa?	Todos			
	Elevação	Estabilidade	Queda	Não temos esta informação
Quantidade de candidatos em processos seletivos	30%	47%	1%	21%
Engajamento dos funcionários	70%	21%	3%	7%
Retenção de funcionários	36%	47%	5%	12%
Turnover	8%	46%	26%	20%
Satisfação com o pacote de benefícios	67%	22%	4%	7%
Clima organizacional	58%	30%	5%	7%
Percepção sobre a remuneração total	46%	41%	1%	12%



Uso de dados na gestão dos benefícios

Uso de Dados Gestão dos Benefícios

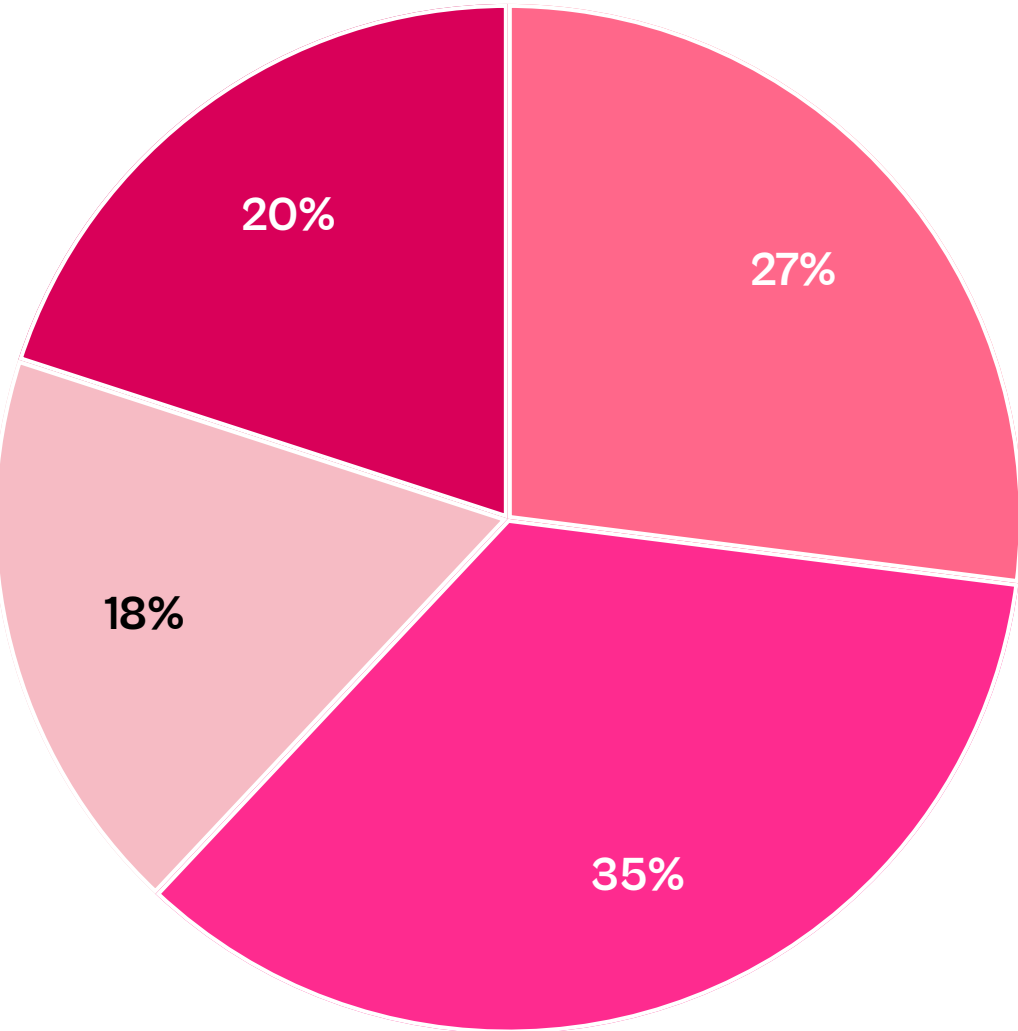
Hoje, quatro em cada dez respondentes afirmam não mensurar formalmente a satisfação dos funcionários com o pacote de benefícios. Entre os que fazem esse acompanhamento, a grande maioria já utilizou os resultados para contratar novos benefícios **(89%)** e cerca de metade já cancelou incentivos **(49%)**.

Os demais dados associados ao tema também não são monitorados com frequência: apenas **27%** das empresas medem o uso de todos os benefícios e esse indicador é usado mais para a inclusão de novos benefícios no pacote **(72%)** do que para cancelar aqueles que são usados em menor frequência.

Outro ponto de destaque é que, mesmo **53%** das empresas afirmando que consideram a satisfação dos funcionários como um fator importante durante a tomada de decisão para troca de fornecedor, apenas **33%** consultaram funcionários sobre o tema na troca do fornecedor de benefícios.

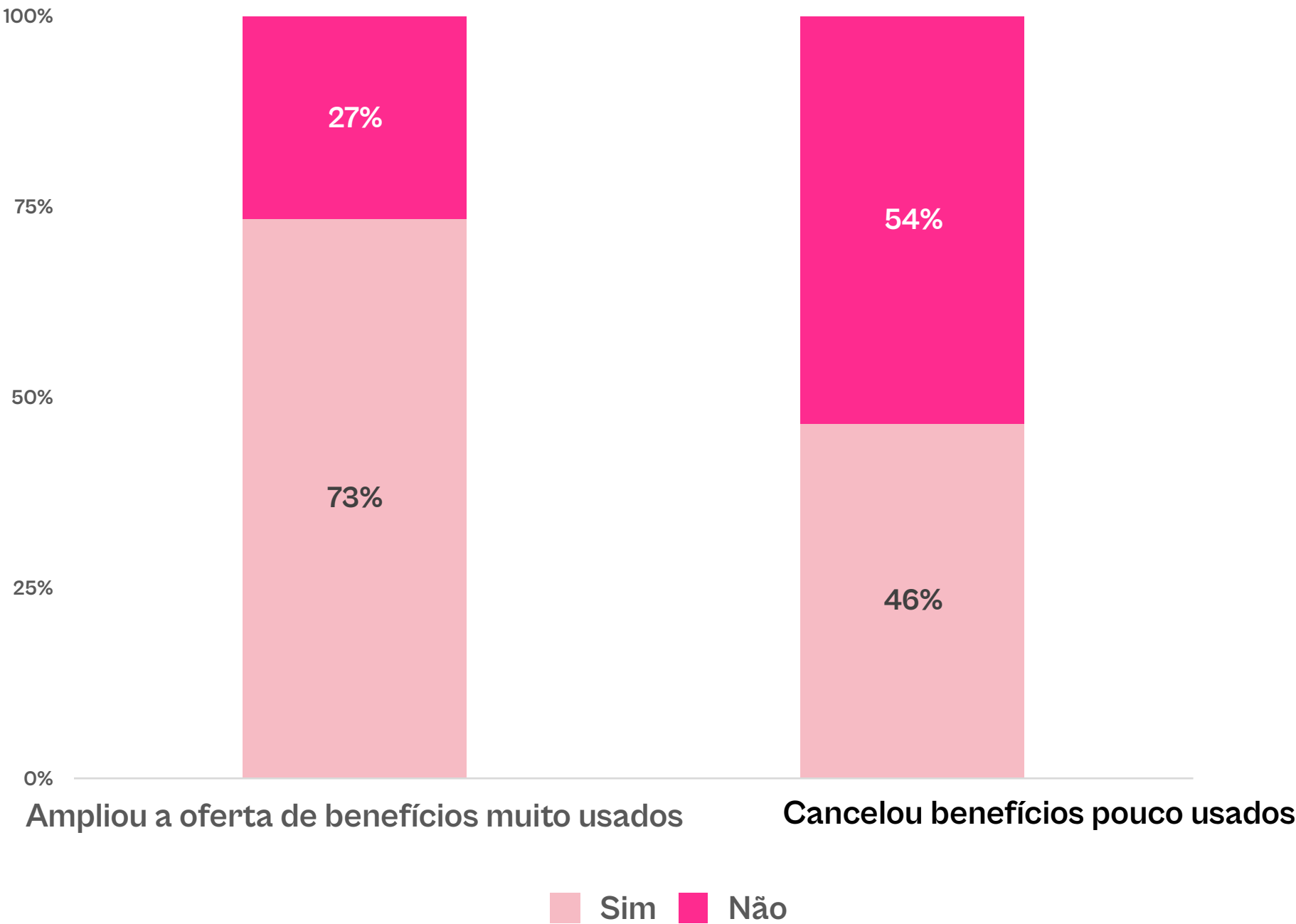
Uso de Indicadores

Sua empresa monitora indicadores sobre o uso dos benefícios pelos funcionários?



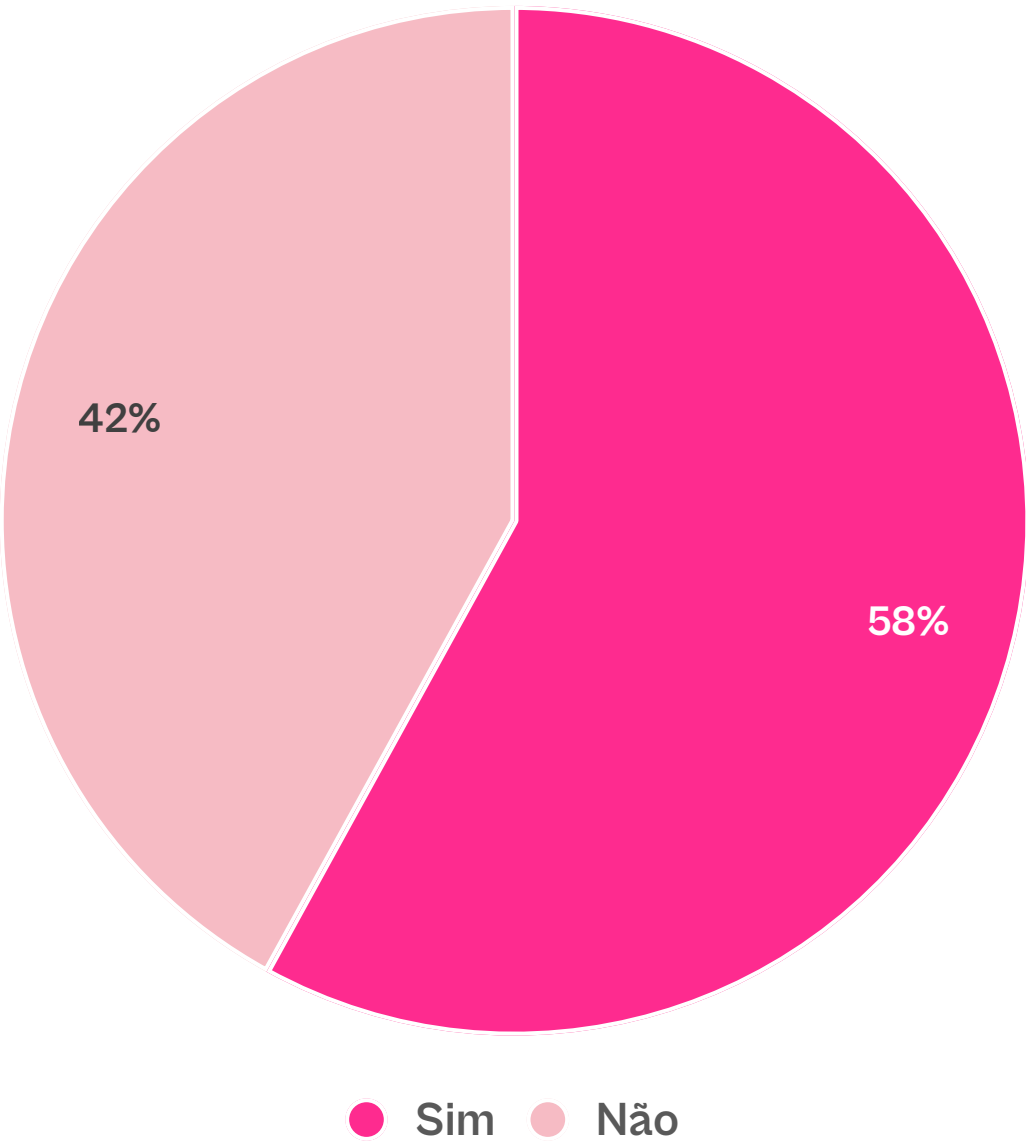
- Sim, para todos os benefícios
- Sim, para a maioria dos benefícios
- Sim, para uma pequena parte dos benefícios
- Não

A partir dos indicadores apurados, sua empresa já:

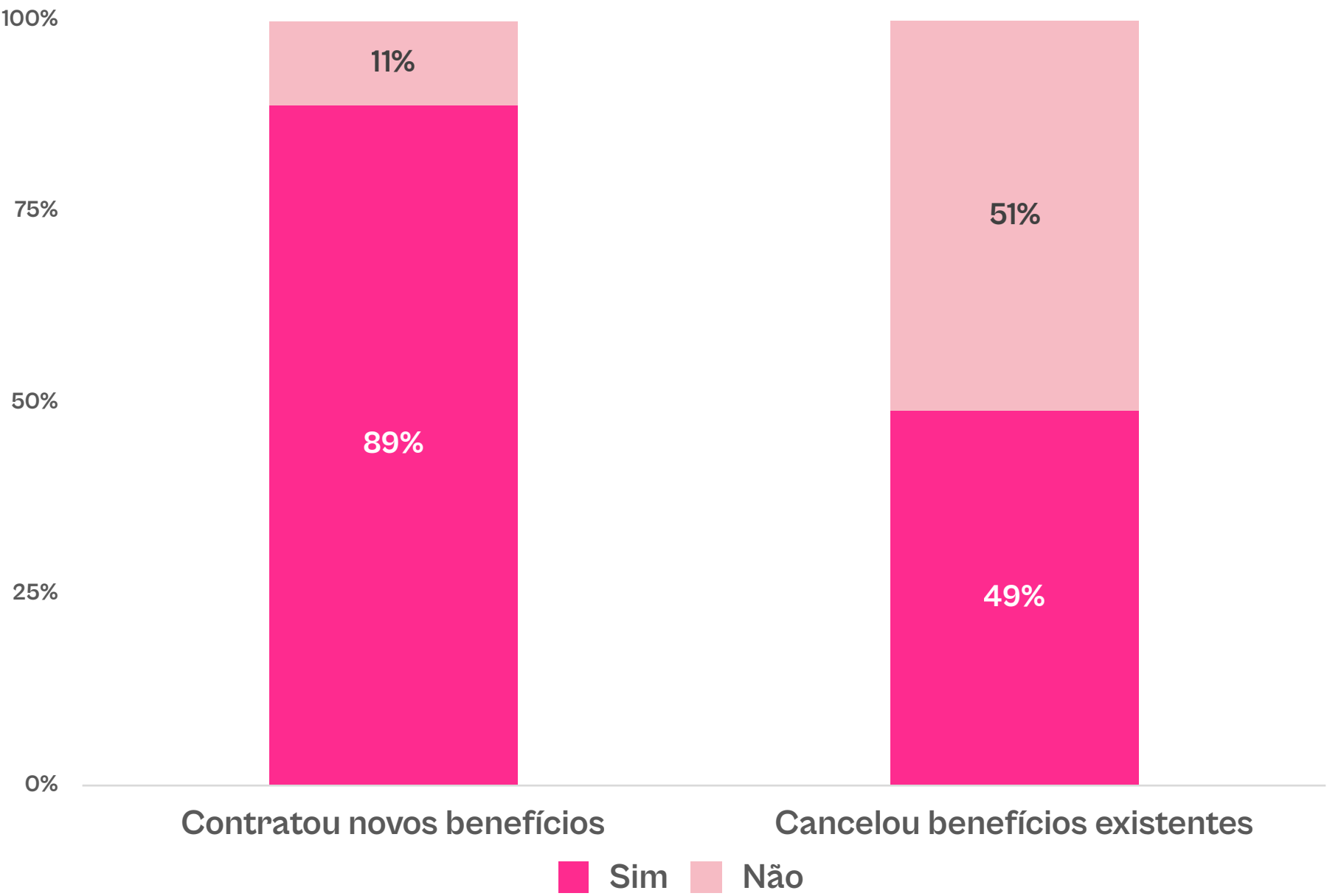


Acompanhamento da satisfação dos funcionários com o atual pacote de benefícios

Sua empresa mensura formalmente a satisfação dos funcionários com o pacote de benefícios oferecido?

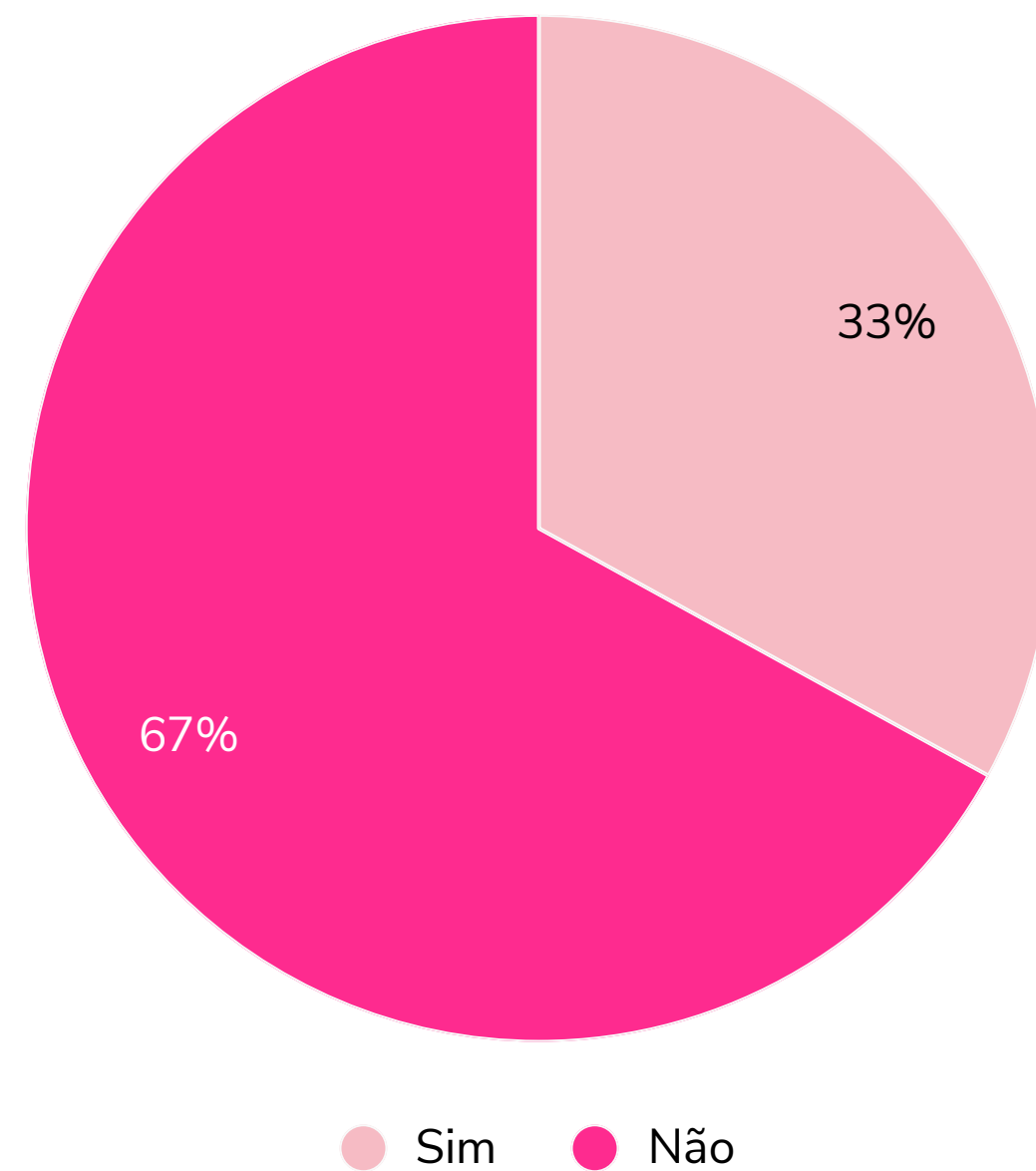


A partir dos resultados das pesquisas de satisfação, sua empresa já:



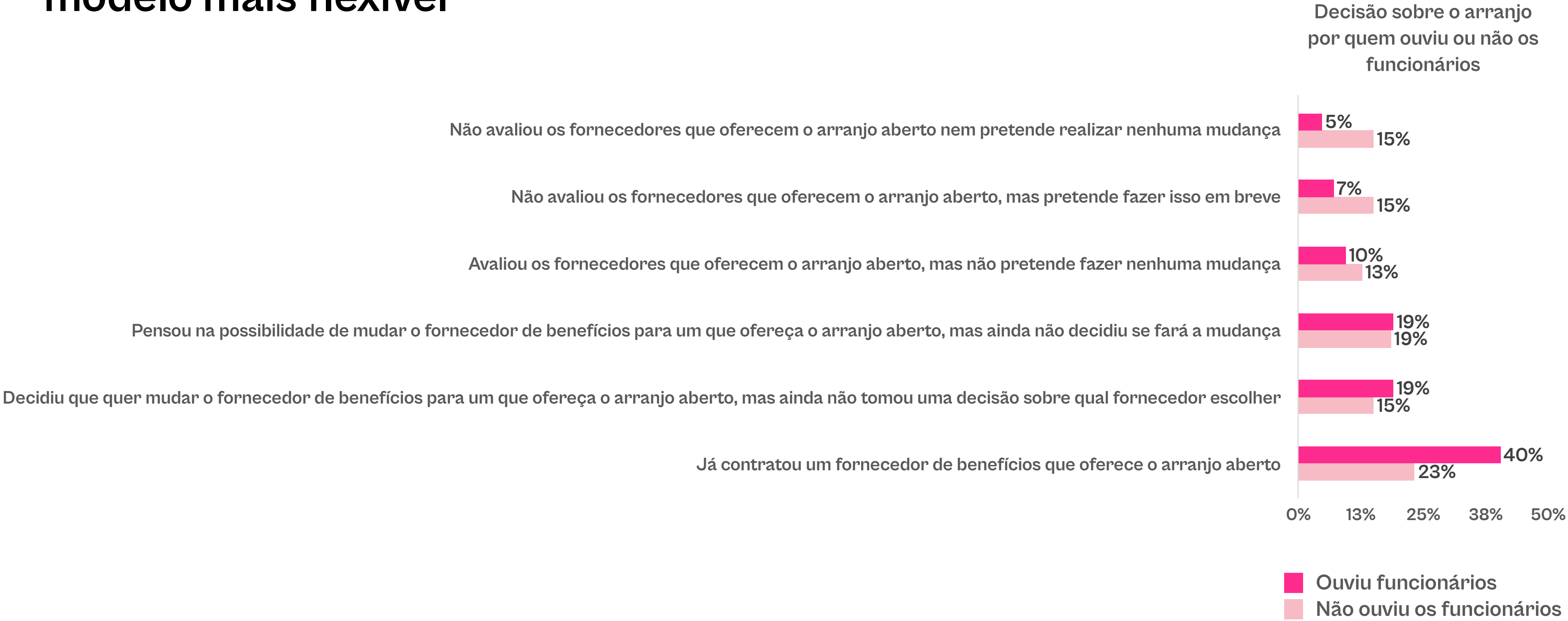
Ouvir funcionários na hora de trocar fornecedor ainda não é comum

Os funcionários foram consultados em algum momento sobre o fornecedor de benefícios que consideravam ideal?



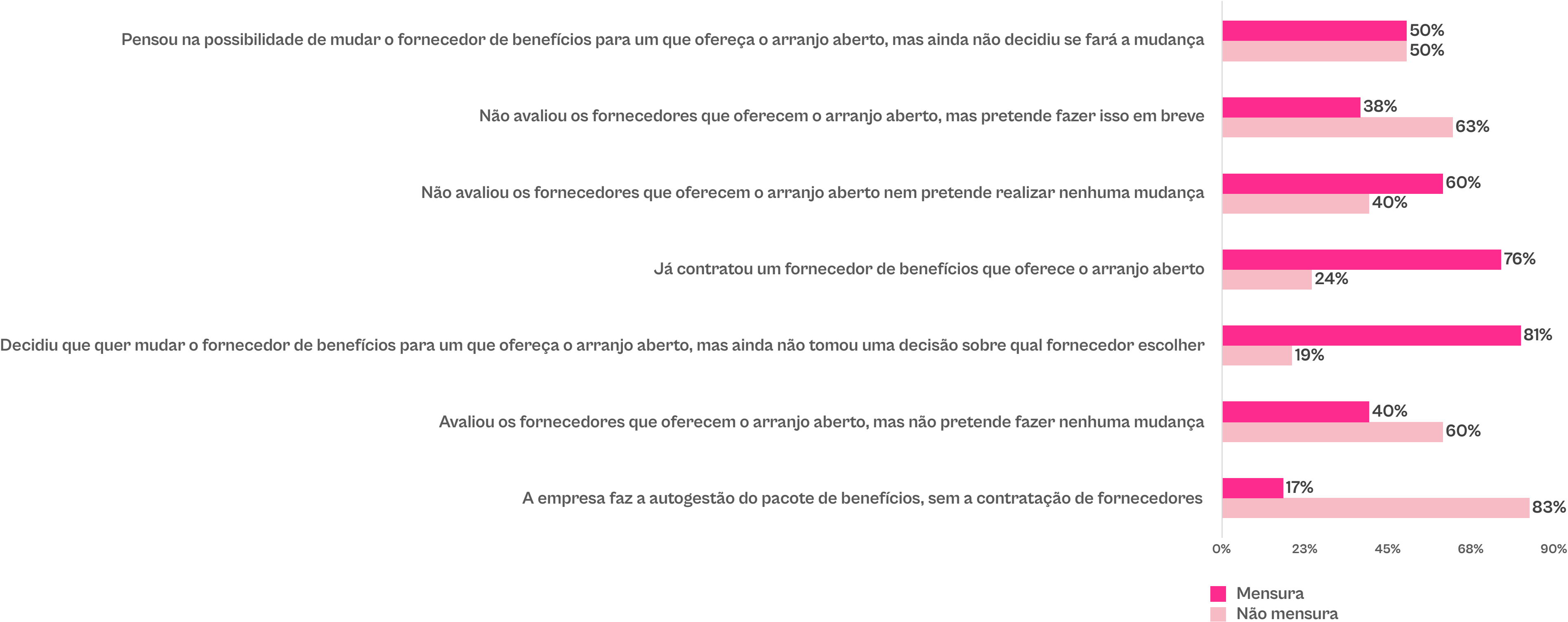
Apenas três em cada dez empresas afirmam consultar os colaboradores sobre fornecedor de benefícios

Números mostram que quem ouve os funcionários tende a mudar para modelo mais flexível



Tendência ao arranjo aberto também é maior entre quem mensura satisfação das pessoas com pacote de benefícios

Decisão sobre o arranjo por quem mensura formalmente a satisfação com os benefícios





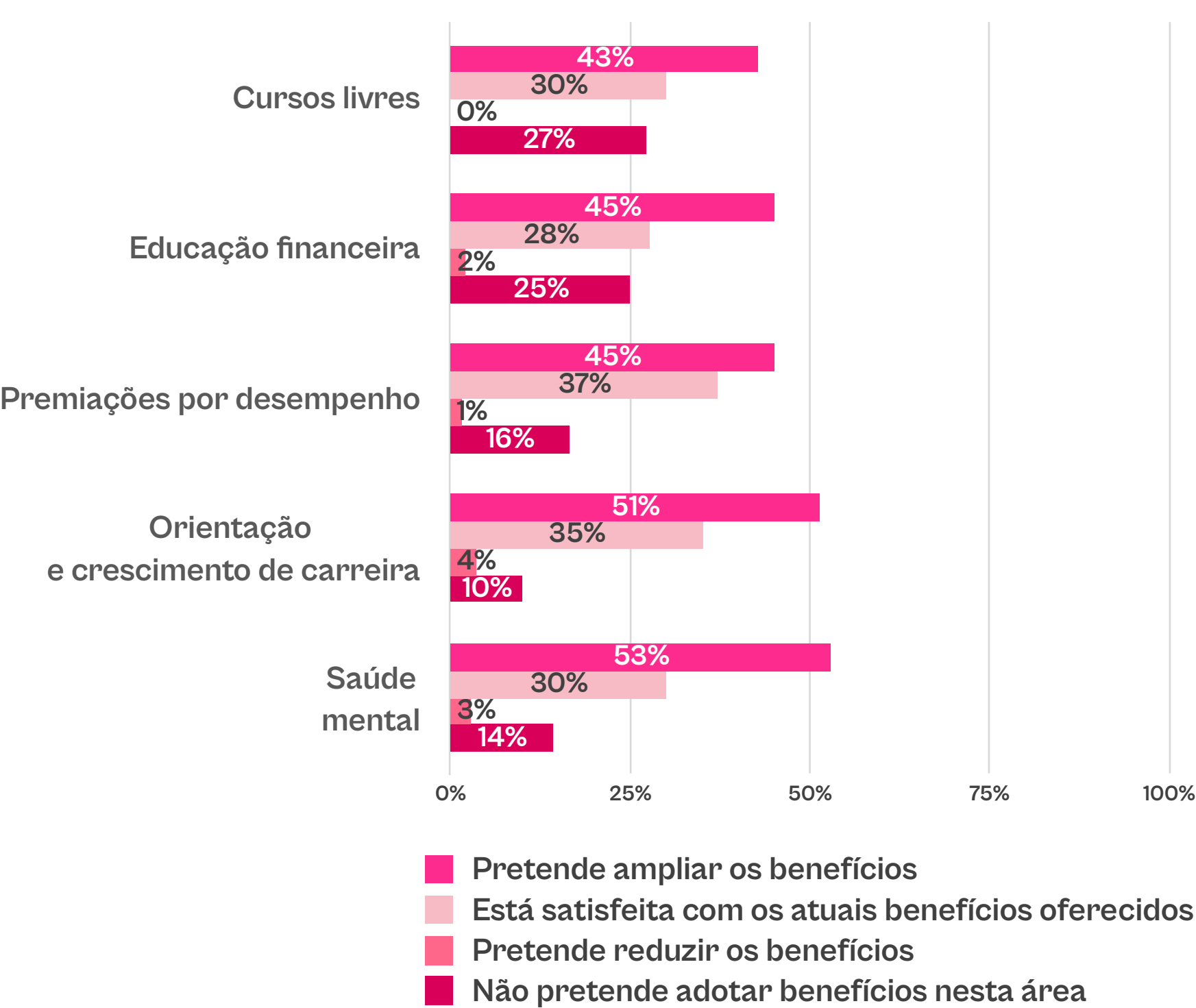
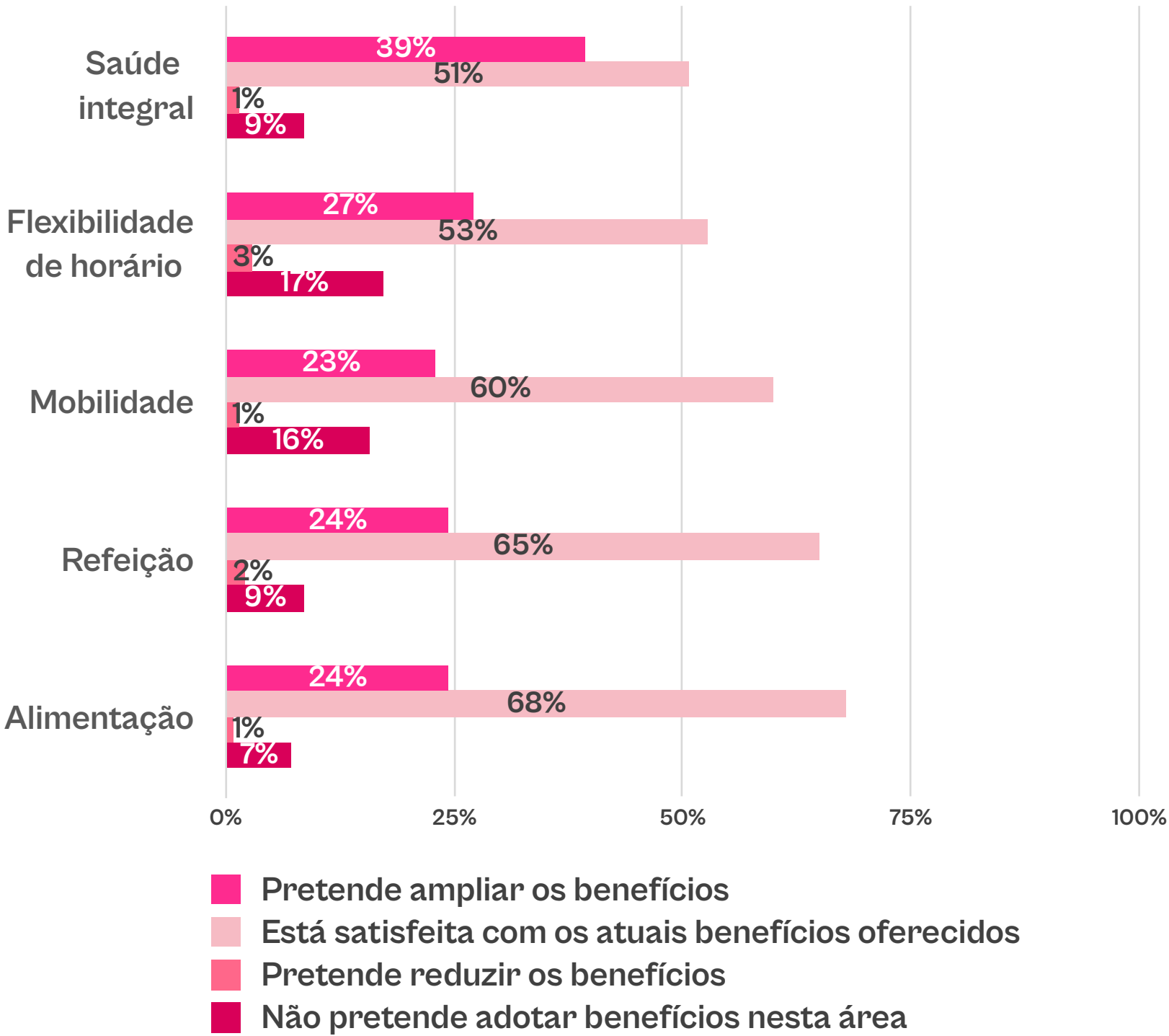
O futuro dos benefícios e as perspectivas do setor

Oferta de benefícios seguirá em alta

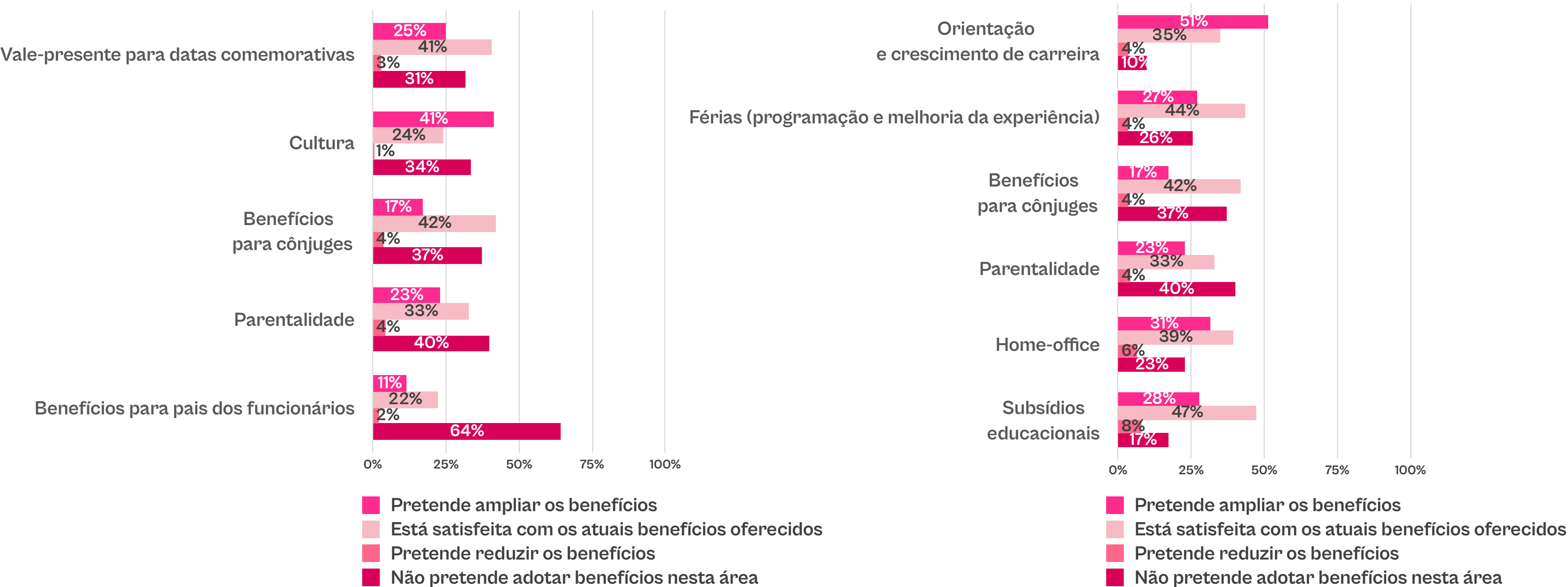
A pesquisa mostra que poucas companhias pretendem cortar benefícios do atual pacote. Benefícios tradicionais — como alimentação, mobilidade e saúde — devem ter sua oferta mantida no mesmo patamar. Já os incentivos ligados à saúde mental e à orientação de carreira devem ser os mais ampliados pelas empresas respondentes.

A falta de orçamento foi apontada pela maioria **(70%)** como o principal motivo para que a oferta de benefícios não tenha sido ampliada até agora.

Saúde mental é benefício que as empresas mais pretendem ampliar



Subsídios educacionais e de parentalidade terão menos investimentos



Falta de orçamento é principal motivo para RH não ampliar oferta de benefícios

Considerando os itens marcados como ‘pretende ampliar os benefícios’, por que a empresa não o fez até o momento?	Todos	Clientes Flash	Clientes dos demais fornecedores	Benefícios Flexíveis	Benefícios Tradicionais
Falta de orçamento	61%	33%	54%	46%	78%
Nosso atual fornecedor não contempla a oferta desses benefícios	11%	13%	15%	14%	6%
Não sabemos quem oferece esses benefícios	6%	7%	9%	8%	3%
A demanda por esses benefícios foi mapeada recentemente	31%	40%	39%	39%	20%
Não conhecíamos esses benefícios até o momento	5%	3%	11%	8%	2%
Já oferecemos muitos benefícios e não conseguimos incluir outros no nosso leque de opções	18%	23%	22%	22%	13%
Outro motivo. Qual?	4%	0%	2%	1%	6%

Sobre a Think Work

O RH tem de lidar com desafios cada vez mais complexos nas empresas, que vão além da sua formação e escopo de atuação. Tecnologia, comportamento, sociedade, cultura. Tudo isso faz parte do repertório do RH hoje.

A Think Work, plataforma de conhecimento sobre gestão de pessoas, nasce com a missão de ajudar o profissional de recursos humanos a fazer essa transição e a ocupar um papel cada vez mais estratégico nas organizações, trazendo ideias inovadoras, aplicações práticas, conexões relevantes e ferramentas úteis. Tudo na velocidade e no formato ideais para os tempos em que vivemos.

Conteúdo rápido, aplicável e transformador. Esse é o nosso propósito: empoderar a comunidade de RH por meio de conteúdos e conexões que ajudem na tomada de decisão num mundo em transformação.

Think Work

Conheça a Flash

Oferecemos soluções inovadoras para transformar as rotinas de trabalho dentro das empresas.

Além de uma plataforma que une benefícios flexíveis com despesas corporativas, temos uma ferramenta completa de gestão para o RH.

CLIQUE E LIBERTE-SE

