



Manual jurídico dos benefícios corporativos

flash

Sumário

1. Introdução: O novo mercado de trabalho e as mudanças na legislação dos benefícios	P. 03
2. Sobre a Flash	P. 05
3. O bê-a-bá da lei sem juridiquês	P. 06
4. Entenda o Decreto nº 11.678 e as mudanças que ele impõe	P. 11
5. Como funciona a lei para os diferentes benefícios	P. 13
6. Flash garante segurança jurídica em benefícios flexíveis	P. 22
7. Plantão de dúvidas	P. 26
8. Fontes	P. 28

O novo mercado de trabalho e as mudanças na legislação dos benefícios



As transformações aceleradas pela pandemia de covid-19 impactaram não apenas a forma como as pessoas trabalham, mas também a concessão de benefícios.

Em um cenário de novos regimes de trabalho, de esgotamento profissional e pessoal, de reorganização da economia, os benefícios tradicionais foram dando cada vez mais lugar aos flexíveis, que ao responderem às necessidades dos trabalhadores tornaram-se uma **ferramenta estratégica para o departamento de RH.**

Para um colaborador que não precisa se deslocar todos os dias para o trabalho, pode ser muito mais interessante trocar o vale-transporte pelo auxílio-mobilidade, que possibilita o uso de outros meios de transporte que não o público. E, como o escritório passou a ser em casa, o auxílio home office permite que a empresa ajude com as despesas dos modelos remoto e híbrido.

Mas para tudo isso a legislação precisou se adaptar, conciliando as mudanças sociais, os interesses das empresas e dos trabalhadores. Assim, diversas medidas provisórias foram publicadas nos últimos anos, principalmente durante a pandemia de Covid-19, formalizando as novas relações de trabalho e ajustando leis já existentes a todas essas transformações organizacionais.

E, como estar em conformidade com a lei é uma das principais preocupações para as companhias, desenvolvemos esse **guia com as atualizações legais que impactam a concessão de benefícios corporativos**, facilitando o entendimento do que mudou, esclarecendo dúvidas e contribuindo para uma gestão segura e estratégica.

Boa leitura!

A Flash

Quando a Flash surgiu, nós tínhamos uma meta ousada: revolucionar o mercado de benefícios no Brasil. De lá para cá, avançamos ao trazer agilidade, tecnologia e flexibilidade para RHs e colaboradores.

Hoje, 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.

Conte com a Flash para se livrar da burocracia e otimizar com mais assertividade todas as operações de pessoas da sua empresa.

QUERO SER FLASH



3.

O bê-a-bá da lei sem juridiquês



O que diz a legislação sobre os benefícios flexíveis?

No Brasil, as relações de trabalho são regulamentadas pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), um conjunto de leis que estabelece direitos e deveres para empresas e trabalhadores e, somada às regulamentações específicas, norteia as regras para a concessão de benefícios.

A CLT traz a definição de salário e elenca algumas verbas que podem ser pagas pelo empregador as quais não integram

a remuneração do empregado, ou seja, não constituem base de cálculo de qualquer encargo trabalhista e previdenciário”, afirma a advogada Jéssica Paiva, do Departamento Jurídico da **Flash**.

Os benefícios são divididos entre os obrigatórios, assegurados por lei (como o vale-transporte) ou normas coletivas e os benefícios que a empresa oferece por liberalidade e opção estratégica (como saúde, educação e cultura, por exemplo). Confira a seguir **como funcionam os benefícios nas diferentes esferas jurídicas**:



Trabalhista

Para que os benefícios estejam em acordo com a norma trabalhista, é fundamental que a empresa leve em consideração a equiparação salarial dos colaboradores, com exceção do vale-transporte e auxílio-mobilidade, que deve ser calculado individualmente, de acordo com o trajeto casa-trabalho de cada colaborador

Em seu artigo 461, a CLT determina que colaboradores que exercem uma mesma função sejam tratados de maneira igualitária.

Assim, empregados que ocupem a mesma posição devem receber os mesmos benefícios, mesmo que escolham utilizá-los de maneiras diferentes.

Ainda, em relação aos benefícios concedidos por meio do PAT (auxílio-alimentação e/ou auxílio-refeição), existe expressa previsão de que o valor do benefício dos empregados de baixa renda não pode, em nenhuma hipótese, ser inferior ao concedido aos de renda superior.

Previdenciária

A legislação previdenciária leva em consideração quais benefícios entram no chamado “salário de contribuição”, ou seja, que porcentagem do pagamento de cada empregado entra como contribuição para o INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) e outras contribuições sociais previdenciárias. Por exemplo, gorjetas, gratificações e comissões.

Fiscal

Atualmente, a incidência de encargos –tanto os trabalhistas, quanto os previdenciários– é feita sobre o salário-base. Uma vez que os benefícios, desde que concedidos em conformidade com a lei, não integram o salário do colaborador, não existe tributação fiscal sobre os valores.

Por isso, é fundamental que, ao contratar o benefício flexível, a empresa possa ter a segurança de que os valores estão sendo utilizados de acordo com a sua finalidade.

A Flash possui a tecnologia do saldo exclusivo, que permite que os valores destinados a determinadas categorias obrigatórias sejam gastos apenas nos estabelecimentos vinculados à categoria.

O saldo de alimentação, por exemplo, será gasto apenas para aquisição de refeições ou gêneros alimentícios. Resguardando a segurança jurídica da empresa.

De acordo com a lei vigente, não são considerados salário contribuição:



- ✓ • Valores relacionados à assistência médica e odontológica, seja por convênio ou qualquer outro tipo de subsídio;
- ✓ • Reembolso de valores relacionados a medicamentos, aparelhos, óculos e despesas similares;
- ✓ • Reembolso relacionado a despesas com creche, com limite de dependente de até seis anos de idade;
- ✓ • Valor relacionado à capacitação de funcionários;
- ✓ • Valores relacionados ao uso de veículos por parte dos funcionários.

3 dicas para evitar caracterização de benefícios como salário

De acordo com o artigo 458 da CLT, os benefícios concedidos para que o empregado possa realizar suas atividades, ou seja, fornecidos para o trabalho, não têm natureza salarial. No entanto, se forem concedidos como forma de contraprestação pelos serviços prestados, podem ter natureza salarial, e isso pode gerar uma série de reflexos trabalhistas, fiscais e previdenciários.

Para evitar essa caracterização e garantir que os benefícios sejam utilizados para finalidade a que se destinam, fique atento a essas dicas:

- 1** Crie uma política de benefícios que estabeleça de forma clara: o valor, a forma de concessão e a periodicidade do pagamento;
- 2** Oriente seus colaboradores sobre as implicações dessa política para garantir que os benefícios sejam utilizados para suas finalidades específicas;
- 3** Não deposite valores diretamente na conta dos profissionais ou faça o pagamento em espécie, o que pode configurar como salário. Soluções seguras como o cartão da **Flash** estão em conformidade com a legislação vigente e garantem que os saldos sejam usados exclusivamente para as finalidades pré-definidas pelos empregadores, garantindo a segurança jurídica dos benefícios.

E-BOOK GRATUITO

“Passo a passo para criar uma política e benefícios flexíveis”



BAIXE AGORA!

Como modernizar a política de benefícios na sua empresa



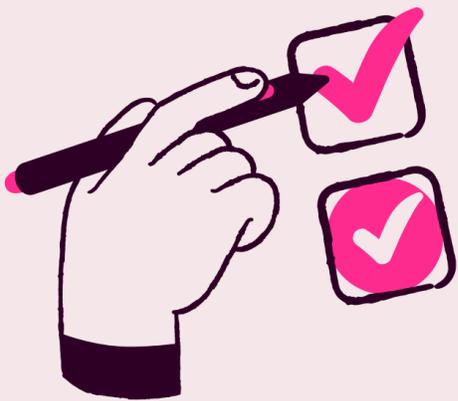
Da melhora na satisfação à redução de turnover, veja como implementar os benefícios flexíveis e garantir muito mais liberdade aos seus colaboradores

flash

Papel das convenções coletivas na concessão de benefícios

Quando se fala em gestão de benefício, além de estarem atentos a questões trabalhistas, fiscais e previdenciárias, os gestores de RH devem observar também o que dizem as Convenções Coletivas de Trabalho e os Acordos Coletivos de Trabalho.

Cada norma pode ter regras específicas, com impacto direto na definição dos benefícios a serem oferecidos. As Convenções Coletivas podem, por exemplo, estabelecer pisos em termos de valores para determinadas categorias, como é o caso do vale-refeição, ou ainda estabelecer obrigatoriedade para determinado benefício, como saúde.



“É muito importante que as empresas estejam sempre atentas às Normas Coletivas da Categoria, principalmente porque alguns benefícios que não são obrigatórios na CLT podem ter sido previamente negociados pelos Sindicatos”, alerta a advogada Luiza Akuri, representante do Departamento Jurídico da Flash.

4.

Entenda o Decreto nº 11.678 e as mudanças que ele impõe



Entenda o Decreto nº 11.678

O Decreto nº 11.678, publicado em 31/08/23, regula disposições relativas ao PAT (Programa de Alimentação ao Trabalhador) e põe fim às práticas de subsídios diretos e indiretos nos contratos de vale-alimentação e vale-refeição, também conhecidos como “rebate disfarçado”.

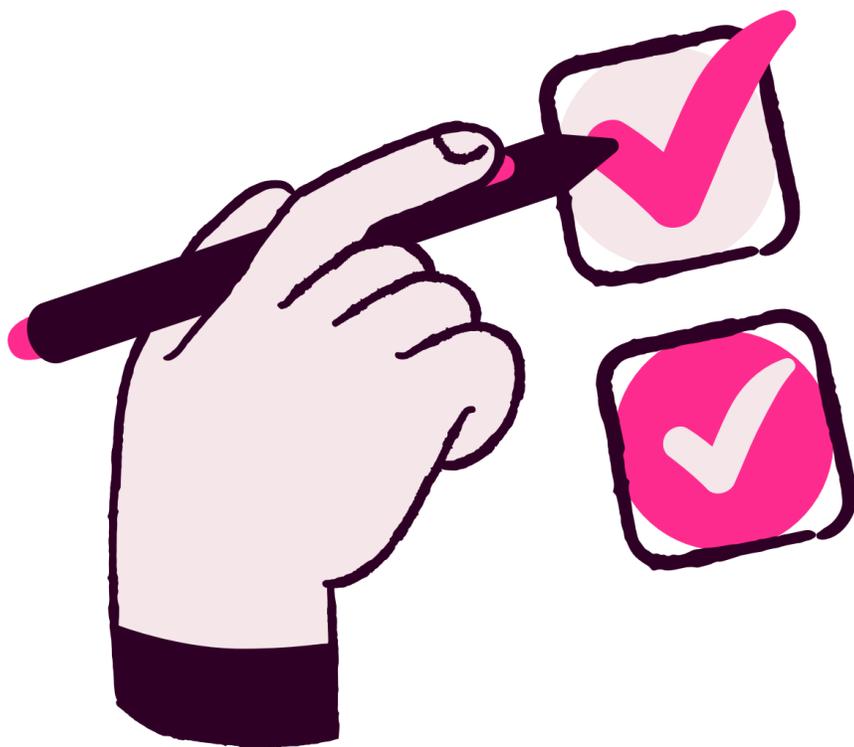
O texto também assegura que o Ministério do Trabalho será responsável por estabelecer as condições de operacionalização da portabilidade futuramente. Discussões devem ser retomadas entre o Governo, sindicatos, empregadores e empresas para avaliar os riscos e a melhor forma de implementação da portabilidade.

Outro ponto que foi modificado diz respeito aos Serviços de Valor Agregado, ou SVAs.

Para o RH ficar de olho

Apesar da prática do rebate estar vedada por lei desde maio de 2023, algumas empresas do mercado ainda ofereciam contratos com “benefícios indiretos”, como subsídio a planos de saúde e odontológico, por exemplo. Com o decreto, a prática, conhecida como SVA (Serviço de Valor Agregado), passa a ser proibida.

Com isso, o decreto incentiva que as organizações coloquem o colaborador no centro da decisão na hora de escolher o fornecedor de benefícios, analisando fatores como experiência do produto e melhor rede de aceitação de estabelecimentos.



Para saber mais sobre o Decreto 11.678, leia artigo completo no [blog da Flash](#)

5.

Como funciona a lei para os diferentes benefícios



As mudanças na legislação que envolvem benefícios aconteceram de forma gradual, principalmente entre os anos de 2021 e 2022.

Confira a seguir as categorias que sofreram mudanças:

Vale-alimentação e vale-refeição

Em 2021, o Decreto nº 10.854 determinou mudanças no PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador) para a concessão do auxílio-alimentação e refeição. Além do referido Decreto, em 25/03/22, a Medida Provisória nº 1.108 foi convertida na Lei 14.442/22. Veja, abaixo, as principais alterações que garantiram mais facilidade e flexibilidade para os trabalhadores:

- **Fim do rebate:** a prática acontece quando uma operadora de benefícios oferece descontos no valor total dos contratos com o objetivo de diminuir o valor pago nos contratos (e será ilegal para todos os contratos a partir de 1º de maio de 2023);
- **Concessão de prazos de pagamentos na contratação dos benefícios:** as operadoras de benefícios não poderão mais oferecer prazos de repasse que descaracterizem a natureza pré-paga dos valores. Nesse sentido, ficou proibido o pós-pagamento dos benefícios de auxílio-alimentação e auxílio-refeição;
- **Estabeleceu a portabilidade e a interoperabilidade entre os fornecedores de benefícios ligados ao programa:** os colaboradores poderão decidir para qual empresa operadora levam seu benefício, e as redes credenciadas dessas fornecedoras de benefícios funcionarão de maneira integrada. Esses pontos ainda estão pendentes de regulamentação específica, então não se sabe exatamente quais serão as regras para que isso aconteça.

Cabe ressaltar que as multas pela não observância das alterações acima mencionadas podem variar entre R\$ 5 mil e R\$ 50 mil e, caso seja descredenciada do PAT, a empresa pode perder benefícios fiscais.

E-BOOK GRATUITO

Vale-refeição ou vale-alimentação?
Descubra as diferenças

 BAIXE AGORA!



Tudo o que sua
empresa precisa
saber sobre
VR e VA

flash

Entenda o papel do PAT



PAT é a sigla para Programa de Alimentação do Trabalhador, um programa governamental que estimula o fornecimento de alimentação nutricionalmente adequada aos trabalhadores, criado em 1976, tendo como prioridade os colaboradores de mais baixa renda.



A adesão ao programa não é obrigatória e pode ser feita de forma online pelo site do PAT. Ela garante às empresas que cumpram os requisitos algumas vantagens fiscais, além dos valores dos benefícios concedidos pelo empregador serem isentos de encargos sociais.



Mobilidade (vale-transporte/combustível)

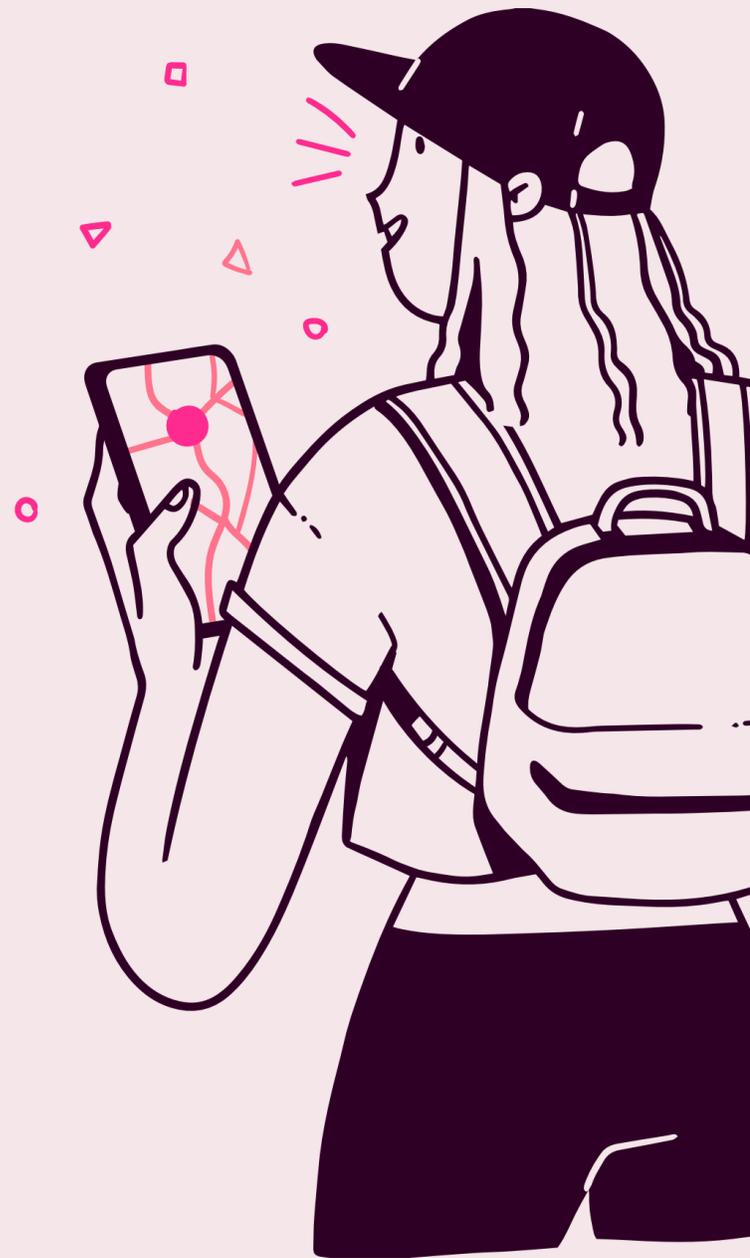
Assim como o PAT representou uma revolução na alimentação dos trabalhadores, a Lei do Vale Transporte (lei nº 7.418/85) assegurou a mobilidade dos empregados, custeando a ida e a volta ao trabalho por meio do transporte público e, conseqüentemente, favorecendo a empregabilidade.

Vale lembrar que o vale-transporte é um benefício obrigatório. O empregado pode contribuir com até 6% do seu valor e ele pode gerar benefícios nos impostos, dependendo do regime fiscal da empresa empregadora.

“O vale-transporte ou qualquer valor pago a título de mobilidade só vai fazer sentido se houver o deslocamento entre casa e trabalho”, afirma Jéssica Paiva, coordenadora jurídica da Flash.

Dessa forma, **nos casos de trabalho 100% remoto, ele perde sua finalidade e pode ser suspenso.** Para trabalhadores em modelo híbrido, a alternativa é que seja pago de maneira proporcional aos dias de trabalho presencial ou substituído por opções que se adaptam às necessidades dos colaboradores, como o vale-combustível ou vale-mobilidade, com crédito para aplicativo de transporte, estacionamento, bike, zona azul ou pedágio.

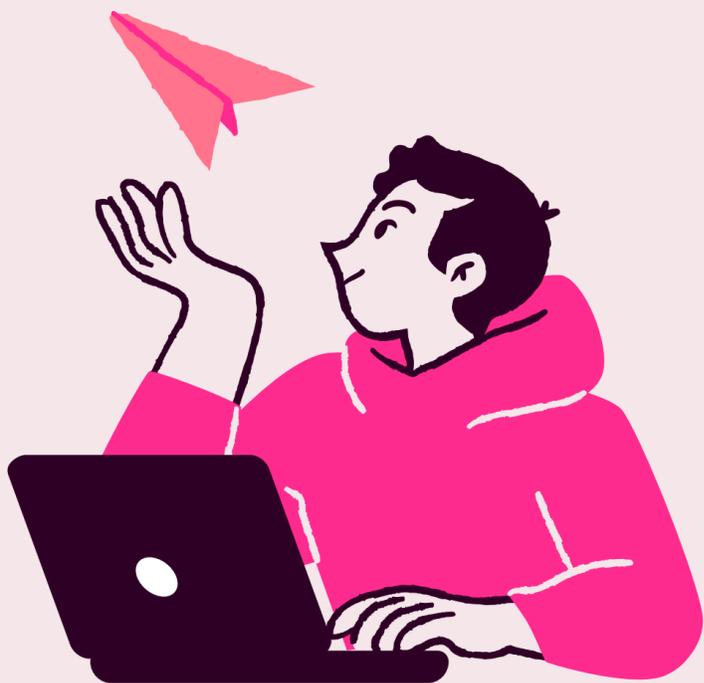
Como definir esse valor de vale mobilidade? A ideia é que seja um valor compatível com a necessidade do trabalhador. Quem mora em um bairro mais distante, por exemplo, pode precisar de um saldo maior de



mobilidade, sem nenhum comprometimento jurídico nesse caso. Para chegar ao valor, pode ser feito um comparativo com o que seria gasto no transporte público ou um estudo de mercado para entender a média de valores pagos.

No caso do vale-combustível, é comum sua concessão como ajuda de custo, ou mesmo como reembolso de despesas pelo uso de veículo do empregado, ambos previstos na CLT (artigo 457) e pela Lei nº 8.212, que em seu artigo 28 dispõe sobre o salário-contribuição.

Ainda pela CLT, o custeio de despesas pelo uso de veículo pode incluir, além do combustível, pedágio, estacionamento, reembolso de quilometragem e outras despesas de deslocamento. Dessa maneira, o valor da ajuda de custo ou qualquer outro benefício fixo deve ser compatível com o custo médio de despesas.



Auxílio home office

Um benefício que nasceu a partir dos novos modelos de trabalho, o auxílio home office já tem regras específicas a serem seguidas quando a organização decide conceder o benefício.

De maneira geral, empresa e empregados podem negociar a responsabilidades pelas despesas e pelos equipamentos de trabalho, mas a princípio é dever do empregador arcar com os

custos e o aumento das despesas decorrentes do trabalho em casa.

Regras específicas para o teletrabalho, no qual o home office está incluído, são estabelecidas pelo artigo 75-D da CLT.

Na prática, a lei não determina quais são essas despesas ou equipamentos a serem pagos pelas empresas, mas permite o pagamento do benefício. Para que a finalidade do auxílio não seja desvirtuada juridicamente, a lei permite que entre nesse tipo de saldo aquilo que envolva os custos no home office e que tenha como finalidade a realização do trabalho:

- **Contas de consumo:** luz, energia, água, celular, internet;

- **Material e equipamentos de trabalho adquiridos pelo empregado;**

- **Compra e manutenção de acessórios e equipamentos.**

Home office num Flash



Pioneiro em disponibilizar o auxílio home office em 2021, o app da **Flash** traz mais comodidade para os colaboradores. Na ferramenta, é possível pagar contas de água, luz, telefone e internet. O benefício também pode ter uma parte do saldo destinado à compra de itens e equipamentos para o trabalho. “Quando a gente concede esses valores para que os colaboradores se preocupem com a parte ergonômica em home office, a empresa tem a garantia de que as pessoas estão trabalhando em segurança. Porque muitos se esquecem que, mesmo trabalhando de casa, os colaboradores podem sofrer acidente de trabalho”, alerta Luiza.

O que diz a legislação sobre outros benefícios



Educação

Com o objetivo de promover o desenvolvimento dos colaboradores, o auxílio-educação é um benefício não obrigatório previsto pela CLT. Da mesma forma que o auxílio home office, esse benefício não tem natureza salarial e compreende os valores relativos à matrícula, anuidade, mensalidade, livros e material didático.

Saúde (convênios médicos e odontológicos, assistência médica ou seguro de saúde)

O parágrafo 2º do artigo 458 da CLT estabelece que não serão consideradas como salário: “Assistência médica, hospitalar e odontológica, prestadas diretamente ou mediante seguro saúde, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedidos em diferentes modalidades de planos e coberturas.”

Apesar disso, os convênios médicos e planos odontológicos são facultativos, mas em alguns casos os sindicatos podem estabelecer a obrigação da concessão desses benefícios.

Caso a empresa não custeie o valor total do plano, a parcela mensal descontada do colaborador deverá observar o teto legal ou as previsões específicas em acordos ou convenções coletivas de trabalho.



Cultura (vale-cultura)

Criado pela Lei nº 12.761/2012, o vale-cultura é um benefício facultativo pago ao trabalhador pelas empresas que se cadastrarem na Secretaria Especial de Cultura. Ele prevê benefícios fiscais como a isenção de encargos sociais e trabalhistas sobre o valor despendido a título do vale-cultura.

Para tanto, a empresa precisa acessar o sistema vale-cultura e se cadastrar como beneficiária. Ao se cadastrar, além de fornecer os dados da empresa e dos funcionários, deve-se optar por uma das operadoras de cartão credenciadas pelo programa.

Ao consultar o site do www.vale.cultura.gov.br é possível identificar que a Flash consta na lista de operadoras do vale-cultura.

Nos termos da Lei do Vale-Cultura (lei 12.761/2012), entende-se por Empresas Operadoras a pessoa jurídica cadastrada no Ministério da Cultura, possuidora de Certificado de Inscrição no Programa de Cultura do Trabalhador e autorizada a produzir e comercializar o vale-cultura.

As empresas que fornecem o Vale-Cultura a seus empregados, chamadas de “empresas beneficiárias”, podem ainda usufruir de incentivos conferidos pelo Governo Federal, uma vez que o valor pago pela empresa não sofre incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS, nem integra o salário de contribuição e é isento do imposto sobre a renda de pessoas físicas.

Além dos incentivos acima mencionados, a vantagem é que o colaborador tem um saldo exclusivo para utilizar em cinemas, livrarias, teatros, shows ou aplicativos de streaming.

Premiações

O artigo 457 da CLT determina de maneira clara que prêmios são meras liberalidades concedidas pelo empregador em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado, não integrando o salário do empregado desde que o prêmio seja concedido nos moldes legais. Dessa forma, as premiações não estão sujeitas à incidência de encargos ou incorporação salarial.

Para garantir a segurança jurídica na concessão de valores a este título, a recomendação é não incluir a promessa de premiação em contrato de trabalho, uma vez que deverá ser concedida por mera liberalidade do empregador, servindo como uma indenização por um trabalho além do esperado.

Premiações: com Flash dá!



A Flash tem duas modalidades que contemplam o pagamento de premiações. Na premiação no cartão, o colaborador pode usar o benefício nas categorias que a empresa definir -e aqui podem entrar todas as categorias de benefícios flexíveis.

Já na premiação virtual, o colaborador tem autorização para transferir o saldo da premiação por PIX, TED, DOC, ou seja, consegue sacar esse dinheiro sem nenhum prejuízo jurídico para a empresa.

6.

Flash garante segurança jurídica em benefícios flexíveis



Um dos compromissos inegociáveis da **Flash** é oferecer a seus clientes segurança jurídica na hora de optar pelos benefícios flexíveis. “Por meio de tecnologia, conseguimos garantir que cada benefício que o empregador concede para o seu empregado só será utilizado para aquela finalidade específica”, afirma Jessica Paiva, do Departamento Jurídico da Flash.

Confira a seguir nossos diferenciais:

Saldo exclusivo

Quando uma empresa contrata a **Flash** para administrar os benefícios de seus colaboradores, ela consegue depositar o valor referente a todos os benefícios em um único cartão, como alimentação, refeição, mobilidade, cultura e saúde. Mas isso não quer dizer que são os colaboradores que definem quanto gastar em cada categoria.

Com a nossa tecnologia exclusiva de saldos exclusivos, a empresa consegue travar os valores que estabelece para categorias específicas, como os destinados à alimentação e refeição, e os que podem ser utilizados de maneira flexível.



Tecnologia de verificação MCC

O saldo exclusivo é possível porque a **Flash** possui uma tecnologia que faz a verificação do MCC (combinação de 4 dígitos que estabelece a categoria do serviço prestado por determinado estabelecimento). Dessa maneira, a compra só é autorizada se o código do local estiver liberado para aquele fim.

Ou seja, não é possível usar a verba destinada para mobilidade em um restaurante ou o saldo de saúde em um posto de gasolina. No caso do cartão multibenefício **Flash**, basta escolher o valor disponível para cada categoria para que a **Flash** faça toda a gestão em conformidade com a lei.

O sistema da **Flash** também garante que o saldo dos benefícios não possa ser sacado, ou seja, convertido em dinheiro -exceto, claro, nos casos em que isso é permitido pela lei, como nas premiações.

Divisão segura e transparente na plataforma

Na plataforma da **Flash**, a configuração para a distribuição dos benefícios pode ser customizada pela empresa de acordo com suas necessidades do que deve ser exclusivo ou flexível:



BENEFÍCIOS EXCLUSIVOS

Neste tipo de benefício, o saldo é travado para uso exclusivo da categoria definida pela companhia. Os benefícios exclusivos mais comuns são vale-refeição e vale-alimentação.

BENEFÍCIOS FLEXÍVEIS

Entram aqui os saldos que podem ser usados com maior liberdade pelo colaborador. **Os mais utilizados são:**



MOBILIDADE: aceito em postos de combustível, estacionamentos, aluguel de bicicletas e patinetes, além de aplicativos de corrida como Uber e 99.



SAÚDE: aceito em clínicas, laboratórios e outras categorias do segmento.



EDUCAÇÃO: aceito em estabelecimentos como creches, escolas primárias, faculdades, cursos técnicos e cursos de idiomas.



CULTURA: aceito em estabelecimentos como cinemas, livrarias, teatros, shows e aplicativos de streaming como Spotify, HBOmax, Netflix, entre outros.

Flash Points

Com seu sistema de pontos, a plataforma da **Flash** permite que o colaborador customize ainda mais os seus benefícios. Na área exclusiva para os gestores, a organização cria sua política e estabelece a quantidade de pontos que cada colaborador deve ter: cada ponto equivale a R\$ 1. Ela pode determinar que 600 pontos sejam específicos para alimentação, por exemplo, e deixar os 400 pontos restantes serem alocados pelos próprios colaboradores nos benefícios opcionais que podem ter esse uso mais flexível.

Vantagem para a empresa, que pode contar com a segurança da tecnologia da Flash, e para os colaboradores, que ganham autonomia para organizar os pontos nos benefícios flexíveis que desejarem.



“A Flash, como fornecedora, trabalha com essa tecnologia para garantir que os saldos serão utilizados de acordo com a finalidade, mas é importante que nossos clientes tenham uma política clara de benefícios determinando as regras e, conseqüentemente, resguardando-se de eventuais problemas”, afirma Jéssica.

7. Plantão de dúvidas



Pedimos que nosso time jurídico respondesse às principais dúvidas que chegam dos RHs que estão buscando flexibilizar benefícios flexíveis.

Uma empresa pode suspender ou cancelar benefícios?

De acordo com o artigo 468 da CLT, a partir do momento em que o empregador concede um benefício, ele passa a fazer parte do contrato de trabalho e não pode ser cancelado. O que pode acontecer, em determinados casos, é a alteração desse benefício. Um exemplo: a empresa oferece inicialmente vale-refeição para os colaboradores, mas pode alterar a forma como essa refeição é concedida quando passa a oferecê-la em refeitório próprio.

O valor dos benefícios para os empregados de uma mesma empresa pode ser diferente?

Além de haver expressa vedação na lei do PAT, não é aconselhado na concessão de qualquer benefício, uma vez que pode ser caracterizada afronta ao princípio de isonomia previsto no artigo 7º da Constituição e determinado na CLT, com exceção do vale-transporte, que deverá ser calculado considerando o trajeto casa-trabalho

dos colaboradores. As empresas que atuam dessa forma estão sujeitas a processos e podem ser condenadas na esfera trabalhista a pagar uma indenização ao colaborador que se sentiu lesado.

O que acontece com empresas cujos benefícios não estão em conformidade com a lei?

Estar em conformidade com a lei é uma forma de evitar riscos trabalhistas, fiscais, previdenciários e prejuízos aos colaboradores. “Além da questão financeira, que dependendo da não conformidade pode ter um impacto significativo no caixa da empresa, há também o risco em relação à reputação. Isso sem falar de como políticas de benefícios mais transparentes podem engajar, reter e atrair talentos”, diz Yara Leal, especialista em Direito Trabalhista e consultora jurídica da **Flash**.

Quais são as infrações mais comuns que as empresas cometem com relação à legislação de benefícios?

Segundo Yara, um erro muito comum é que as empresas querem conceder muitos benefícios, mas sem uma destinação específica. Por exemplo, querem conceder valores que sejam 100% livres para que o colaborador use como quiser. Mas dessa maneira não há como comprovar a relação com o trabalho -o que é essencial para evitar que o benefício seja “confundido” com salário ou que gere tributações. A vantagem dos benefícios flexíveis da **Flash** é justamente oferecer uma grande gama de benefícios em um único cartão, mas poder restringir parte do valor para usos específicos.

E se ainda tiver alguma
dúvida, fale com a gente:
[Whatsapp: 11 4118-0488](https://www.whatsapp.com/business/profile/1141180488)



8.

Fontes



[Consolidação das Leis do Trabalho](#)

[Portal do Ministério do Trabalho](#)

[Lei do Vale-transporte](#)

[Lei do Programa de Cultura do Trabalhador](#)

Yara Leal, especialista em Direito Trabalhista e consultora jurídica da Flash.

Jessica Paiva e Luiza Akuri, do Departamento Jurídico da Flash

CONTINUE APRENDENDO:

Confira outros conteúdos desenvolvidos pela Flash



E-BOOK

LGPD: o que é e como aplicar no dia a dia do RH

[Baixar agora](#)



E-BOOK

Guia definitivo da PLR: todas as informações para o RH implementar uma PLR promissora!

[Confira aqui!](#)



INFOGRÁFICO

21 dados que todo RH deveria saber sobre o trabalho de 4 dias

[Confira aqui!](#)

