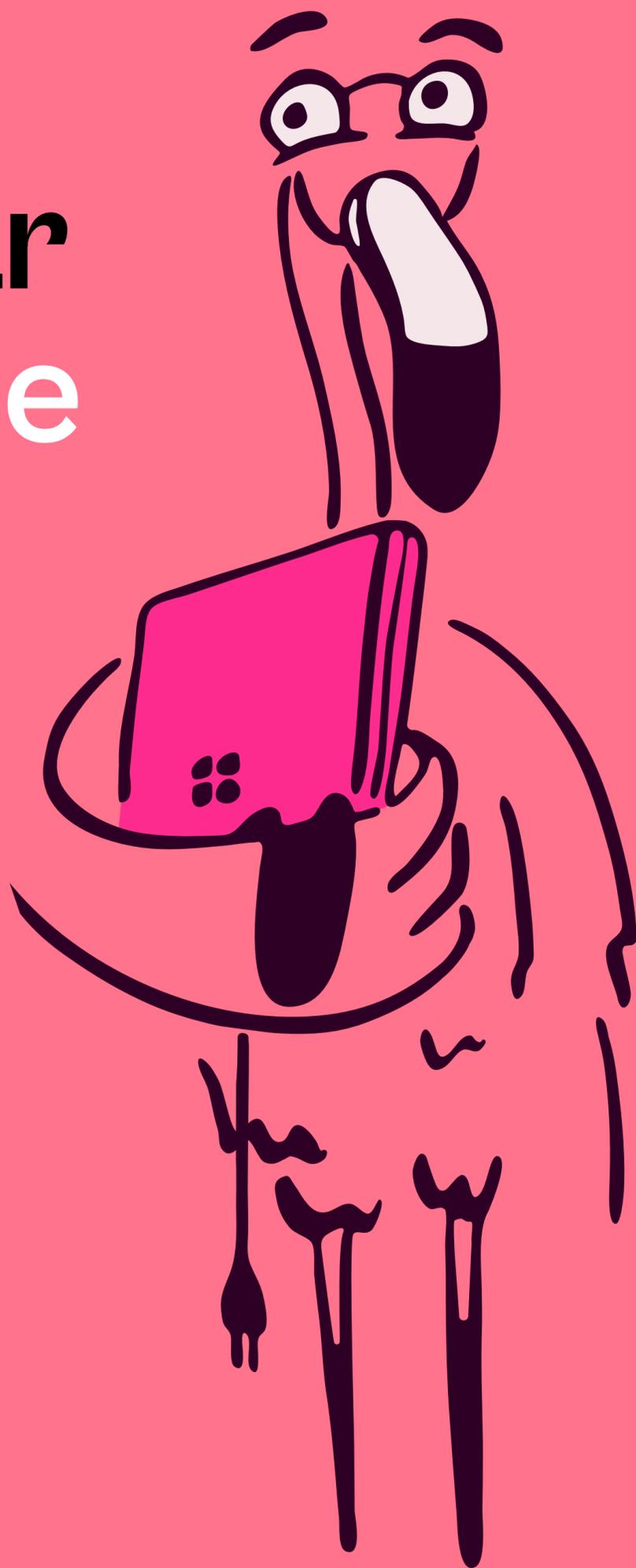


Como modernizar a política de benefícios na sua empresa

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



flash

Introdução PG. 3

Flexibilizar os benefícios é possível PG. 5

Passo a passo para implementar uma política de benefícios PG. 12

As vantagens de uma política de benefícios flexíveis PG.16

O jeito Flash de flexibilizar PG. 21

Introdução



Um salário competitivo é importante para atrair e reter talentos? Sem dúvida! Mas, se antes da pandemia pesquisas já indicavam que os benefícios também tinham papel importante na tomada de decisão, hoje essa tendência já é realidade.

E muito além dos auxílios obrigatórios, a **palavra-chave quando se fala em benefícios é flexibilidade.**

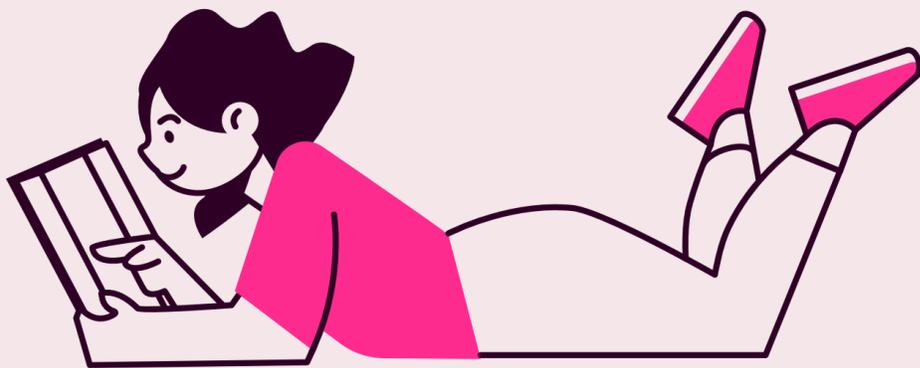
Na medida em que os profissionais passaram a valorizar mais o próprio bem-estar e o tempo que passam com a família, eles querem agora a mesma autonomia no uso de seus benefícios. De forma mais direta, eles buscam **liberdade para escolher** como usar os recursos oferecidos pela empresa.

De acordo com estudo da Robert Half, que ouviu 1.500 trabalhadores de diferentes níveis e setores em maio de 2022, 99% dos profissionais levam em consideração os benefícios corporativos na hora de decidir por um novo trabalho.

Flexibilização pode dar mais liberdade para as empresas customizarem seus benefícios de acordo com a necessidade de cada colaborador. Por exemplo, oferecer o auxílio-educação para quem gostaria de voltar a estudar. Ou optar pelo auxílio-cultura para quem quer curtir seus momentos livres em passeios com a família.

Mais satisfeito e se sentindo valorizado, esse profissional tende a aumentar seu engajamento e comprometimento no trabalho. O que acaba se transformando em vantagens também para a empresa, com **redução do turnover, aumento da produtividade e mais eficiência na gestão de benefícios pelo RH**. Todos saem ganhando!

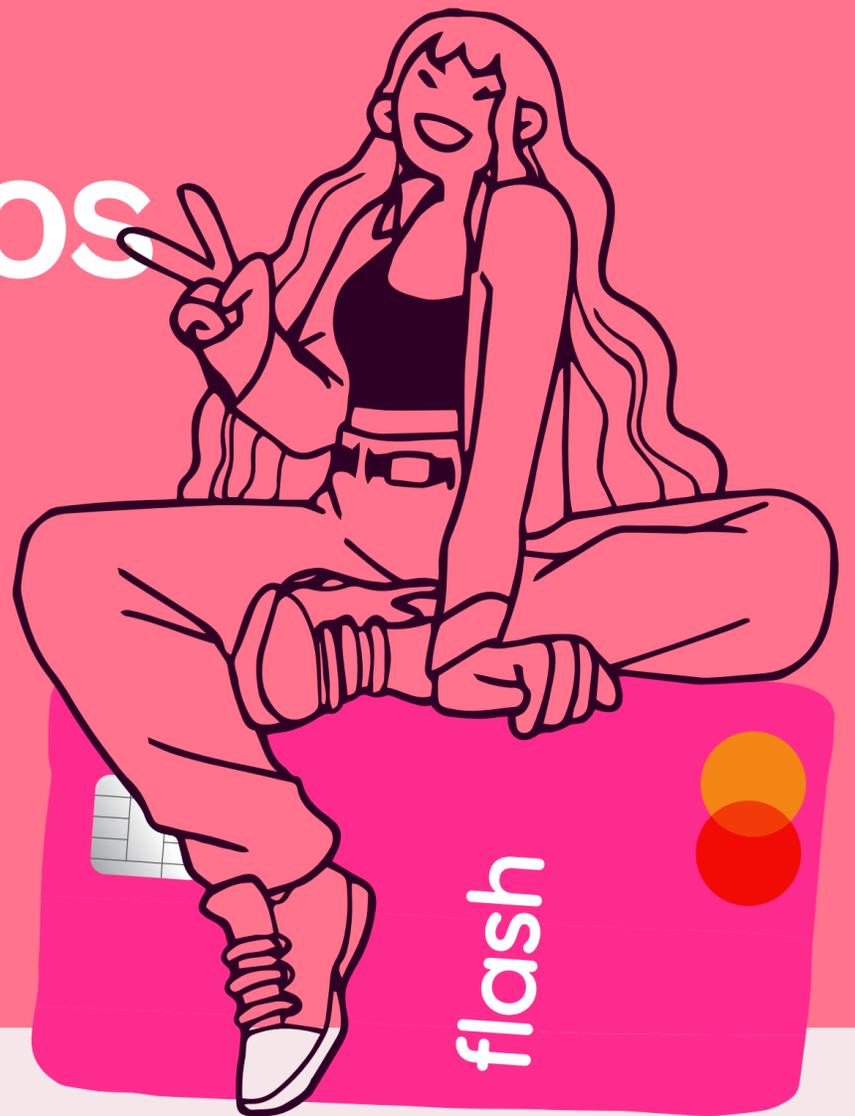
Neste e-book, além de entender as vantagens de migrar para uma política de benefícios flexíveis, você vai encontrar um **passo a passo para essa mudança**, considerando desde questões tributárias, trabalhistas e jurídicas até a implementação junto aos colaboradores.



Boa leitura!

1.

Flexibilizar os benefícios é possível

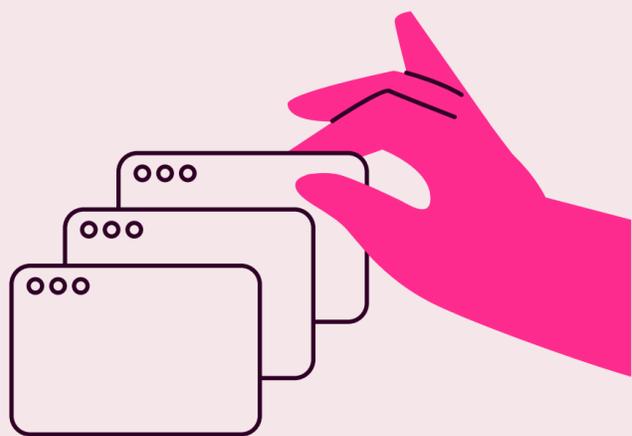


Se flexibilizar os modelos de trabalho é o futuro, os benefícios flexíveis seguem os mesmos caminhos corporativos. Só essa mudança do local de trabalho já impacta e cria para alguns profissionais novas necessidades.

Mas, afinal, o que **significa oferecer benefícios flexíveis**?

Na prática, estamos falando de dar ao trabalhador liberdade para o uso de seus benefícios, desde que respeitando algumas regras.

Liberdade que garante os benefícios das empresas inscritas e beneficiárias ao PAT (Programa de Alimentação ao Trabalhador) e, também, está de acordo com a CLT para as empresas que concedem os benefícios por esta lei.



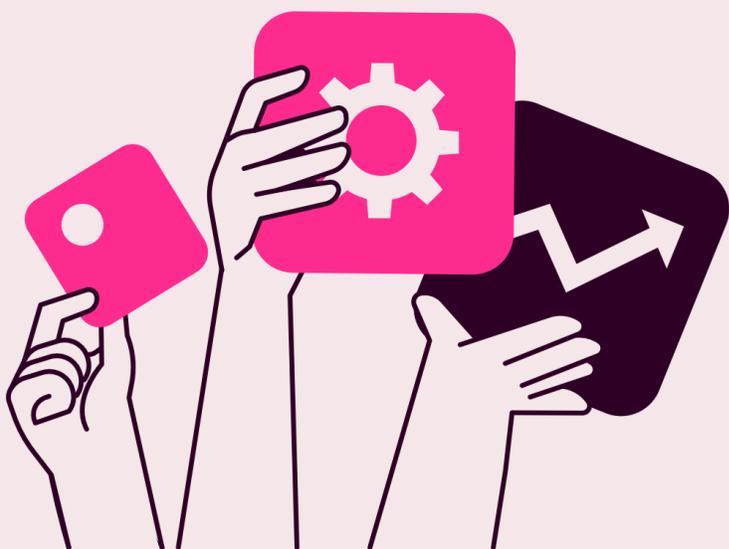
“O benefício flexível tem o poder de tratar pessoas diferentes de maneira diferente. Em geral, temos na empresa colaboradores de várias gerações, com anseios e necessidades distintas. Pessoas que precisam pagar a prestação do apartamento e outras que estão em um estágio de vida em que o importante é um supermercado mais robusto ou a mensalidade da faculdade. Quando a empresa consegue endereçar esses anseios através de um produto de benefício flexível, o engajamento do time tende a aumentar.”

Alexandre Rebolo, founder e consultor na Thrust Human Resources, consultoria que atua na gestão estratégica de recursos humanos

Importante destacar que, quando se fala de flexibilizar, não significa alterar benefícios obrigatórios previstos em lei (veja mais na pág. 9), e sim acrescentar a eles outras opções, considerando o perfil de cada colaborador individualmente.

Por exemplo, auxílio-creche para quem tem filhos, planos junto a instituições de ensino para quem quer estudar ou descontos para quem gosta de aproveitar a cena cultural. A gama de opções disponíveis quem escolhe é a empresa, e a partir delas o profissional decide a quais vai aderir.

Por dentro da lei



Mais do que uma tendência, a **flexibilização de benefícios** é uma prática prevista na lei.

Mas, quando se fala em gestão de benefício, as empresas precisam estar atentas a algumas questões, como trabalhistas, fiscais e previdenciárias.

Além disso, precisam observar o que dizem as Convenções Coletivas de Trabalho e os Acordos Coletivos e estar em conformidade com eles.

As convenções podem estabelecer pisos em termos de valores para determinadas categorias de benefícios, como o vale-refeição, e até mesmo estabelecer obrigatoriedade para determinado benefício.

O que diz o PAT

(Programa de Alimentação do Trabalhador)

Em setembro de 2022 foi sancionada a lei 14.442/2022 com novas diretrizes para o auxílio-alimentação. Ela traz algumas alterações ao PAT e, conseqüentemente, para políticas que envolvem benefícios flexíveis.

A Flash já estava e segue em conformidade com a legislação.

Confira dois pontos importantes da nova regra:

1. Proibição de desvio de finalidade do vale-alimentação

Os colaboradores devem usar o valor destinado ao vale-alimentação ou refeição, em restaurantes e supermercados, não podendo usar esse valor para outros fins. Como o cartão Flash assegura desde a disponibilização dos benefícios, a trava de valores para alimentação e refeição está em conformidade com a lei.

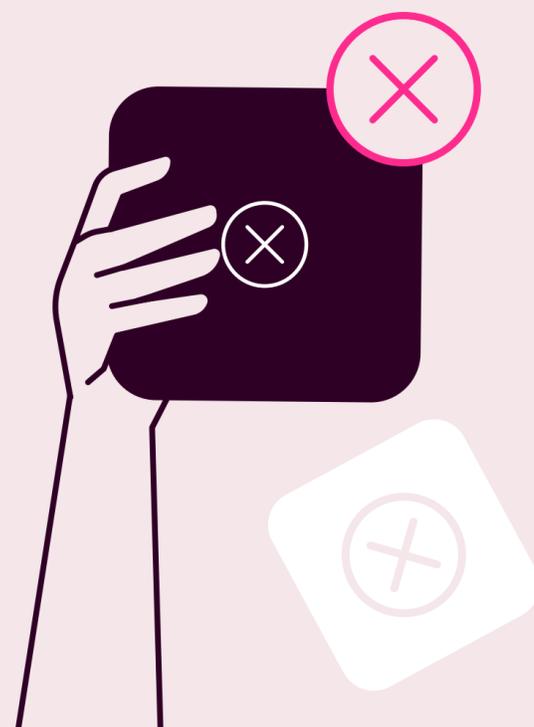
Mesmo sendo todo o benefício depositado em um único cartão, a Flash possui uma tecnologia que faz a verificação do MMC (combinação de 4 dígitos que estabelece a categoria do serviço prestado por determinado estabelecimento). Assim, a compra só é autorizada se o código do local estiver liberado para aquele fim.

Ou seja, não será possível, por exemplo, usar a verba destinada à alimentação para transporte, ainda que com um único cartão o profissional consiga dispor de todos os benefícios.

Como a lei não determina que os pagamentos sejam feitos por cartões separados, no caso do cartão multibenefício Flash, basta escolher o valor disponível para cada categoria (*a seguir mostramos todos os diferenciais da plataforma*), e a Flash faz toda a gestão, em conformidade com a lei.

2. Fim do rebate

Fica proibida a prática do “rebate”, um desconto que alguns fornecedores do mercado de benefícios ofereciam às empresas para conseguir vantagens contratuais. A nova regra também coloca fim ao prazo de pagamento para o auxílio-alimentação.



Direitos assegurados por lei

Conforme a CLT, são considerados benefícios: auxílio educação, vale transporte e/ou mobilidade, assistência médica e odontológica, seguro de vida, previdência privada e vale-cultura. Antes de iniciar um planejamento de benefícios, toda empresa deve estar ciente de que alguns direitos são **obrigatórios** para todos os funcionários. São eles:

VALE-TRANSPORTE

O valor varia de acordo com a necessidade de locomoção do funcionário e até 6% pode ser descontado na folha de pagamento

FÉRIAS REMUNERADAS DE 30 DIAS

Em que o funcionário tem direito ao acréscimo de 1/3 do salário mensal

DÉCIMO-TERCEIRO SALÁRIO

FGTS (FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO)

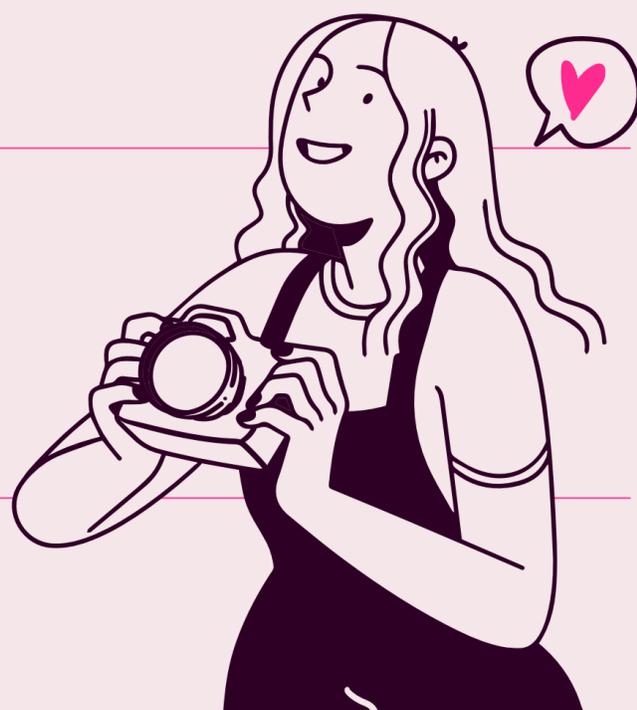
8% do salário é depositado pelo empregador mensalmente em uma conta bancária e poderá ser sacado pelo profissional em caso de demissão, aposentadoria ou outras situações específicas

LICENÇA-MATERNIDADE

Pago pela Previdência Social, este salário contempla pessoas que têm bebê, adotam uma criança ou sofrem abortos espontâneos

ATENÇÃO ÀS CCT (CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO)

Algumas categorias têm direito a benefícios específicos garantidos em acordos firmados por meio de sindicatos. O vale-refeição é um exemplo.



Benefícios flexíveis

Os benefícios flexíveis são os que a empresa oferecerá a seu colaborador além dos obrigatórios.

A gama de opções é ampla e a companhia irá determinar quais fazem sentido para seu quadro de funcionários junto a uma operadora como a Flash –que tem como grande diferencial dar liberdade para o colaborador usar seu benefício em mais de 4 milhões de estabelecimentos em todo o Brasil.

Confira algumas categorias de benefícios flexíveis disponíveis na Flash:

MOBILIDADE

Aceito em postos de combustível, estacionamentos, aluguel de bikes e patinetes, além de aplicativos de corrida como Uber e 99

EDUCAÇÃO

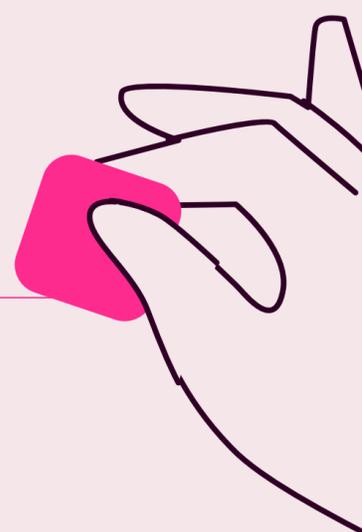
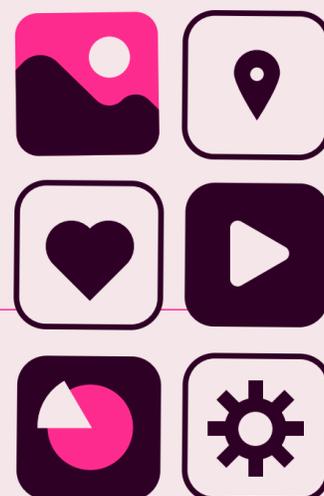
Aceito em estabelecimentos como creches, escolas primárias, faculdades, cursos técnicos e cursos de idiomas

SAÚDE

Aceito em estabelecimentos como laboratórios, consultas e outras categorias do segmento

CULTURA

Aceito em estabelecimentos como cinemas, livrarias, teatros, shows e aplicativos de streaming como Spotify, HBO Max e Netflix, entre outros





“Sejam quais forem as escolhas da empresa, ter uma política de benefícios claramente definida ajuda a evitar passivos. A sugestão é que todo o crédito alocado em benefícios tenha uma destinação específica, de forma que o colaborador não possa comprar qualquer coisa com o recurso. Manter os saldos do PAT separados é mandatório.”

Alexandre Rebolo

2.

Passo a passo para implementar uma política de benefícios flexíveis



A empresa está decidida a migrar para uma política de benefícios flexíveis? Veja o ponto de partida do caminho a ser trilhado até que os cartões cheguem e seus colaboradores possam desfrutar deles.

Alexandre Rebolo, founder e consultor na Thrust Human Resources, consultoria que atua na gestão estratégica de recursos humanos, detalha o passo a passo completo a ser seguido:

Passo 1

Desenho, aprovação e implantação do plano

A fase do planejamento é muito importante para todo o processo seguinte e dará mais segurança à empresa e, com certeza, mais chances de ela acertar nas escolhas dos benefícios.

1.

ESTRATÉGIA

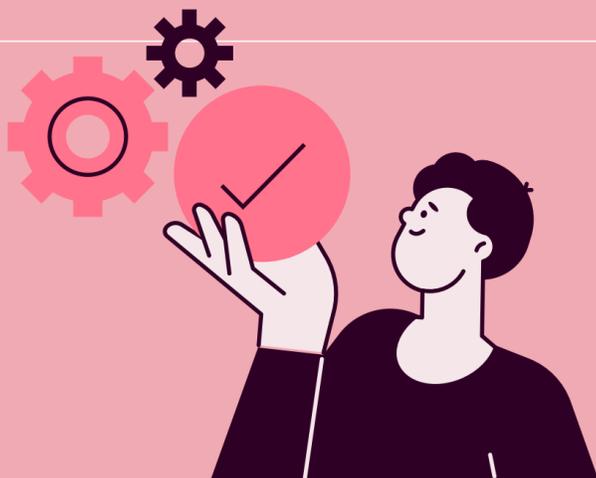
Considerar a estratégia de remuneração total da companhia versus espaço para o benefício flexível. Por exemplo, empresas que têm estratégia low cost e oferecem salário e benefícios no valor mínimo legal têm oportunidade restrita de flexibilização, **mas ainda é possível optar por vale-alimentação e vale-refeição juntos.**

A estratégia também precisa levar em conta fatores de mercado, como pesquisas externas e práticas de concorrentes, e estar conectada com os desafios de negócio.

2.

POTENCIAL DE GANHO POR NÍVEL DE CARGO

Conectado com a estratégia, define quanto cada grupo vai poder ganhar.



3.

ORÇAMENTO

Quando a empresa julgar que seu orçamento permite, um pacote de benefícios flexíveis mais robusto é certamente uma boa oportunidade.

4.

OBSERVAR ACORDOS SINDICAIS REGIONALIZADOS

Atenção, novamente, a questões jurídicas e trabalhistas que podem estar envolvidas. Cada base sindical pode ter regras específicas e isso vai impactar na distribuição dos benefícios a serem oferecidos.

5.

OUVIR OS ANSEIOS DOS COLABORADORES

É fundamental fazer uma pesquisa interna para mapear o que de fato os colaboradores esperam de seus benefícios.

6.

ANALISAR DE FORMA CRITERIOSA O ESCOPO DE BENEFÍCIOS QUE FARÃO PARTE DOS RECURSOS FLEXÍVEIS

Nem sempre é possível colocar todos. Por exemplo, alguns tipos de benefício podem ser mandatários para a empresa, como seguro de vida, auxílio-creche, auxílio-academia etc.

7.

OBSERVAR A SINISTRALIDADE DO PLANO MÉDICO

Flexibilizar os chamados benefícios seguráveis (plano médico, odontológico, seguro de vida etc.), possibilitando maior autonomia em upgrades e downgrades, em geral é um desafio, especialmente quando o sinistro do plano médico está acima do limite técnico.

8.

ATENÇÃO AOS CONTRATOS VIGENTES

Implantar o benefício flexível pode passar por renegociar contratos com as operadoras tradicionais. É importante ter em vista os acordos vigentes e fazer a implantação nas janelas adequadas para evitar pagamentos de multas contratuais.



9.

CONSIDERAR O PROCESSO OPERACIONAL DO RH

Chegou a hora de procurar uma operadora para colocar a ideia em prática. O ideal é que o produto oferecido tenha uma plataforma fácil de utilizar e um processo de implementação rápido e eficiente. Isso é uma grande vantagem para empresas que precisam ser ágeis e descomplicadas. Afinal, flexibilizar não pode complicar a vida do RH.



Passo 2

Comunicação aos funcionários

Um bom plano de benefícios só surtirá efeito se os colaboradores souberem tirar o melhor proveito dele. Não é hora de economizar nas explicações. Como detalhar aos funcionários de que forma as mudanças serão implementadas?

01

Criar um material interno que explique as novas políticas e possibilidades que oferecem

02

Montar palestras por área, explicando sobre os novos benefícios e trazendo transparência e visibilidade para as equipes

03

Abrir canais para eventuais dúvidas, normais em qualquer mudança

Passo 3

O monitoramento é importante

Com os benefícios já em uso pelos colaboradores, é importante fazer um **monitoramento frequente**. Se na etapa 1 a companhia montar um planejamento robusto, chegará a este ponto com facilidade para implementar novos benefícios ou modificar estratégias.

Isso é importante, por exemplo, para se adaptar a eventuais questões legais ou sindicais que surjam no caminho. Convém também acompanhar com atenção pesquisas relacionadas a benefícios e delas extrair insights.

3.

As vantagens de uma política de benefícios flexíveis



Passada a pandemia e com a possibilidade de se observar de maneira aprofundada seus impactos sobre os colaboradores, não é exagero dizer que uma política de benefícios flexíveis se apresenta como tendência na mesma medida em que os modelos de trabalho como o híbrido e o home office.

Estudos evidenciam que está tudo ligado. O relatório anual [2022 Work Trend Index](#), da Microsoft, por exemplo, mostra que:

47%

dos entrevistados estão agora mais propensos a colocar a família e a vida pessoal acima do trabalho do que estavam antes da pandemia



53%

querem colocar a saúde e o próprio bem-estar em primeiro plano.

O que isso tem a ver com benefícios flexíveis? Tudo!

Movidos por essa necessidade de maior autonomia e propensão a priorizar a família, a saúde e o próprio bem-estar, muitos colaboradores passaram a valorizar auxílios que lhe deem descontos em academias, SPAs, ingressos para shows, espetáculos em família etc.

Assim como o trabalho flexível requer que gestores olhem para seus colaboradores individualmente na hora de propor uma rotina, o mesmo acontece na hora de oferecer benefícios a eles.

O Guia Salarial 2023 da empresa de recrutamento Robert Half indica que, hoje, 57% dos profissionais consideram os benefícios ao aceitar um emprego e apenas 1% os considera menos importantes do que o salário.

Ainda de acordo com o estudo, embora 54% das companhias acreditem que seus colaboradores estão satisfeitos com os benefícios que têm à disposição, **86% gostariam de escolhê-los de acordo com suas necessidades.**

Resumindo, **benefícios flexíveis ajudam, e muito, no nível de satisfação dos funcionários.** E o colaborador satisfeito trabalha melhor e mais motivado.

Descubra como uma política de benefícios flexível pode impactar diretamente o dia a dia da sua empresa:



1.

AUMENTO DO ENGAJAMENTO E DA PRODUTIVIDADE DOS COLABORADORES

Estimulados a cuidar de si mesmos fora da empresa, profissionais tendem a trabalhar mais satisfeitos, com a sensação de que há um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Consequentemente, tendem a melhorar a sua produtividade e isso se reverte ao final do processo em ganhos financeiros para a empresa.

2.

DIMINUIÇÃO DO TURNOVER E MAIOR ATRAÇÃO DE TALENTOS

O turnover, ou a rotatividade, que gera custos para a empresa, tende a diminuir quando o funcionário se sente mais valorizado. Conforme o estudo da Robert Half, a atração de talentos também é favorecida, já que hoje 57% dos profissionais consideram os benefícios, e não só o salário, ao aceitar um emprego.

3.

MELHORA NO CLIMA ORGANIZACIONAL

Um bom pacote de benefícios contribui para a satisfação. Eles costumam ser citados em pesquisas internas como um diferencial importante para a melhora da percepção dos trabalhadores.

4.

ECONOMIA DE TEMPO PARA O RH

Uma política de benefícios flexíveis operada por uma tecnologia como a da Flash permite à empresa simplificar o processo operacional, o que resulta em economia de tempo para o departamento de RH, que usando **uma única plataforma consegue gerir todo o processo de forma rápida e segura.**

Benefícios flexíveis são o futuro



A essa altura, já sabendo que flexibilidade é a palavra do futuro tanto nos modelos de trabalho quanto nos benefícios, é fácil compreender as razões pelas quais essa é uma forte tendência do mundo corporativo. Mais do que isso, um modelo de transformação em curso.

VAMOS A ALGUNS DADOS INTERESSANTES DE UM RELATÓRIO RECENTE DA MARSH MCLENNAN:

80%

das companhias notaram mudanças na forma como os funcionários estão usando benefícios

Em resposta à pandemia de Covid-19,

85%

das empresas fizeram alterações em suas políticas de benefícios

60%

aumentaram o investimento em bem-estar para os profissionais

Em outras palavras, em um cenário de pós-pandemia, de inflação alta e reorganização da economia, benefícios que se alinhem às necessidades dos funcionários se tornam um importante trunfo para os departamentos de RH.

De acordo com relatório da Payscale, em 2022 aumentou em 10% o número de empresas que estão debruçadas em estratégias de compensação. E algumas categorias de auxílio despontam como tendências, como as relacionadas a saúde mental e bem-estar, que cresceram 7% –passou de 59% na pré-pandemia para 66% em 2022.

Além disso, de acordo com ranking da Indeed de 2019, as 15 companhias avaliadas como as melhores para se trabalhar tinham em comum o fato de oferecerem auxílios diferentes.

No In-N-Out, por exemplo, é possível investir na própria aposentadoria. Na Apple, funcionários chegam a ter até 25% de desconto em produtos e US\$ 500 para comprar um laptop da marca a cada três anos, além de aperitivos e cerveja de graça e shows de nomes como Stevie Wonder.

De fato, os benefícios flexíveis emergem como possibilidade na estratégia de atração de talentos e valorização do funcionário.

E ainda há muito o que fazer. Embora 67% dos colaboradores manifestem o desejo de ter benefícios flexíveis, 76% das empresas ainda não conseguiram se adequar a essa realidade por empecilhos que vão desde questões legais até operacionais.

A boa notícia é que a Flash pode te ajudar a entrar em sintonia com o futuro. Vem com a gente!

4.

O jeito flash de flexibilizar



Quer saber como todo processo funciona quando a Flash é responsável por operar os seus benefícios?

Para dar início ao processo por aqui, basta entrar em contato em nossos canais, ou iniciar um cadastro diretamente na nossa plataforma.



Plataforma intuitiva para RHs e colaboradores

Gestores dos benefícios

Para os administradores dos benefícios dentro das empresas, a Flash disponibiliza uma plataforma totalmente intuitiva, para que o RH consiga montar em poucos cliques os pacotes de benefícios a serem ofertados.

Embora os administradores não tenham acesso ao modo de uso dos funcionários, devido às políticas de privacidade da LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), eles conseguem definir quais saldos serão flexíveis e quais serão exclusivos.

O gestor dos benefícios também programa na plataforma o dia em que os colaboradores irão receber a comunicação sobre o novo cartão, para envio de senha e instruções de uso.

App para os usuários

A depender do que a empresa libera de opções, os funcionários terão à disposição funcionalidades, como solicitar 2º via de cartão, adicionar crédito para completar saldo do auxílio home office e pagar boletos. Algumas funcionalidades valem para todos os colaboradores:

Na aba Benefícios, o colaborador pode acessar a “Distribuição do Saldo”, onde estão separados o saldo exclusivo e flexível. Ali é possível visualizar em quais categorias consegue utilizar cada um deles

Visualização do saldo por categoria

Data do próximo benefício

Gasto sugerido por dia

Compras nos parceiros (que façam parte das categorias definidas pela empresa)



Como é a divisão dos benefícios nas plataformas

A configuração para a distribuição dos benefícios pode ser customizada pelo 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:

REFEIÇÃO: aceito exclusivamente em estabelecimentos como restaurantes, lanchonetes, quiosques e aplicativos de delivery.

ALIMENTAÇÃO: aceito exclusivamente em estabelecimentos como supermercados, açougues, padarias e muito mais.



Benefícios Flexíveis

Aqui, os saldos podem ser usados com maior liberdade pelo colaborador.

Os mais utilizados são:

MOBILIDADE: aceito em postos de combustível, estacionamentos, aluguel de bikes 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.

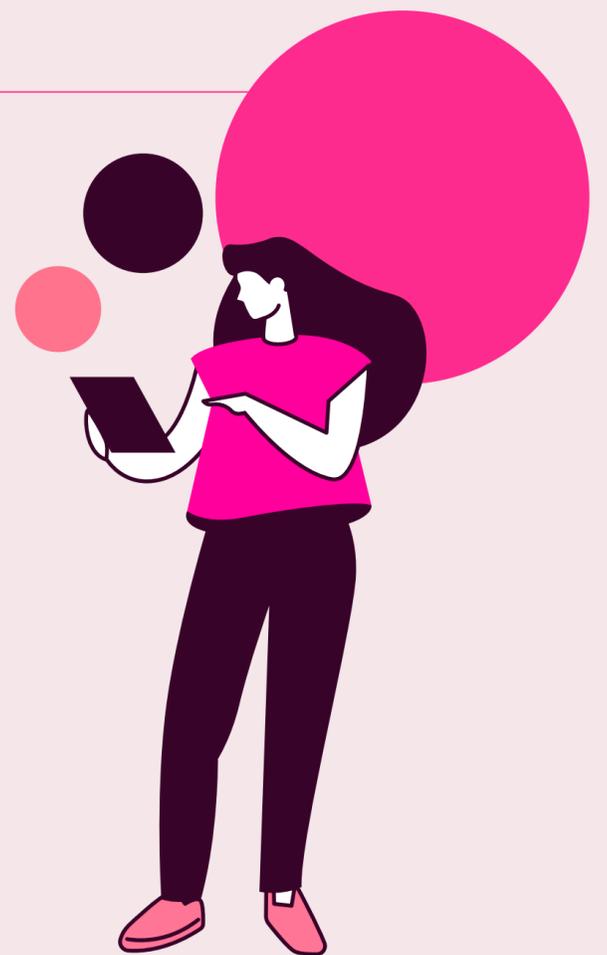
CULTURA: aceito em estabelecimentos como cinemas, livrarias, teatros, shows e aplicativos de streaming como Spotify, HBOmax, Netflix e muito mais.

Flash Points: ainda mais segurança para empresas e funcionários

Com seu sistema de pontos, a plataforma da Flash permite que o colaborador customize ainda mais os seus benefícios. Veja como funciona:

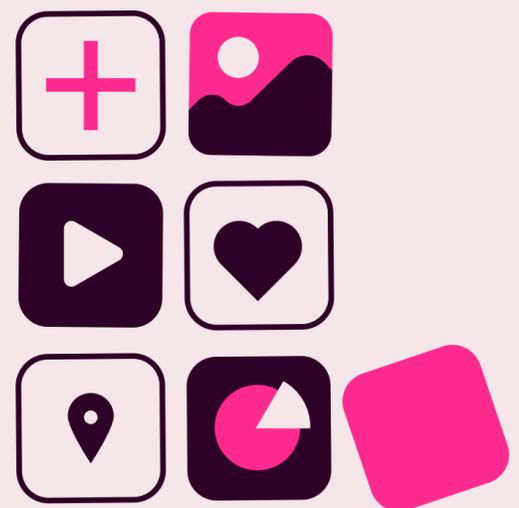
Para as empresas

A organização que contrata o sistema de benefícios da Flash cria na plataforma, na área exclusiva para os gestores, sua política, estabelecendo a quantidade de pontos que terá cada colaborador. Por exemplo, a empresa pode estabelecer que o colaborador que não é líder terá 1.500 pontos, e os que são líderes 2.000 pontos. Cada ponto equivale a R\$ 1. Neste sistema, a empresa determina um volume de pontos específico para alimentação e plano de saúde, por exemplo, e deixa os pontos restantes serem alocados pelos funcionários da maneira que melhor funcione para eles.



Para o colaborador

Quando o colaborador entra no aplicativo da Flash, ele faz seu cadastro e distribui os pontos de acordo com as regras estabelecidas pela empresa. De acordo com os benefícios, ele pode, por exemplo, fazer um upgrade em seu plano de saúde, incluir dependentes ou, simplesmente, converter os pontos em outros tipos de benefícios.



Cartões com o colaborador em até uma semana

O envio do cartão multibenefícios da Flash é muito rápido. Novos cartões podem ser entregues aos colaboradores em até 5 dias úteis.

Fica a critério da empresa definir se a entrega será no escritório ou na residência do colaborador.

Vale lembrar que um **único cartão é utilizado para diferentes tipos de benefícios, como alimentação, mobilidade e educação**. Muito mais comodidade para todo mundo!

Utilização do cartão

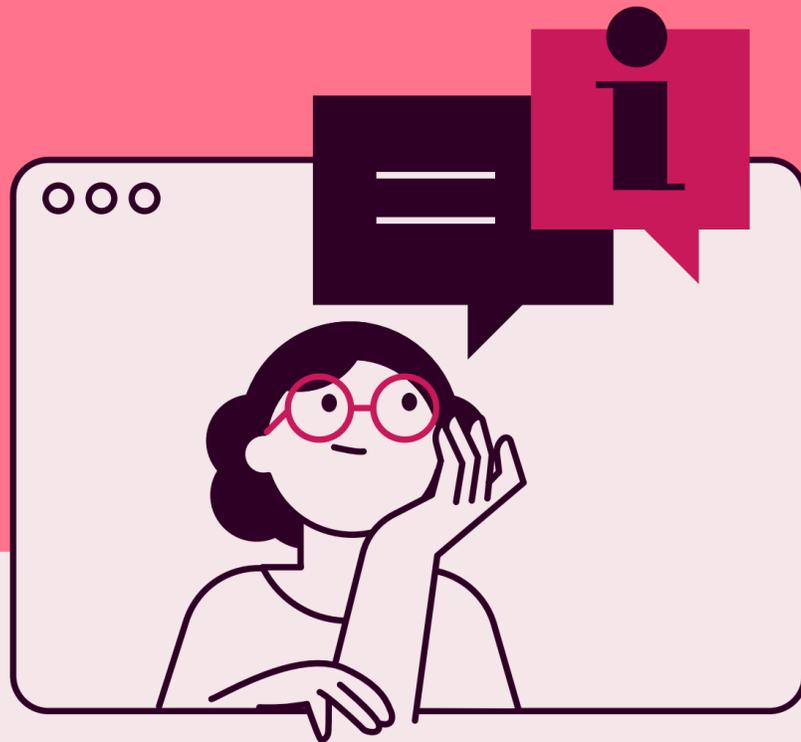
O cartão da Flash, pioneira no Brasil, tem bandeira Mastercard. Assim, oferece às empresas a possibilidade de centralizar todos os benefícios de seus colaboradores –como vale-refeição, vale-alimentação, vale-cultura e vale-combustível– em um único cartão, que é aceito em mais de 4 milhões de estabelecimentos e em todas as plataformas digitais e aplicativos.

Quem é rosinha tem muito mais liberdade e não precisa passar pelo constrangimento da eterna pergunta: **“Aceita Vale?”**

Na seção [FAQ da Flash](#) tanto colaboradores quanto gestores de RH podem tirar eventuais dúvidas sobre o uso da plataforma.

5.

Fontes



2022 Compensation Best Practices Report, Payscale

Alexandre Rebolo - founder e consultor na Thrust Human Resources, consultoria que atua na gestão estratégica de recursos humanos. Ao longo de sua carreira, desenvolveu e implementou estratégias de benefícios que fizeram a diferença para as empresas.

Annual Work Trend Index Report - Great Expectations: Making Hybrid Work Work, Microsoft

Benefícios: uma Nova Realidade - 3ª edição | 2022, Robert Half, Talent Solutions

Camila Paiatto, gerente de produtos da FLASH

Estudo de Benefícios para Colaboradores e Tendências Tecnológicas 2021 - a era da adaptabilidade: uma primeira abordagem digital para os benefícios em um mundo pós-pandemia, Marsh McLennan



Conheça a Flash

A Flash é o maior player do mercado brasileiro de benefícios flexíveis. Além de dar respaldo jurídico para as empresas, oferece aos trabalhadores um cartão com a bandeira Mastercard® e uma ampla rede de uso com mais de 4 milhões de estabelecimentos.

[CLIQUE E LIBERTE-SE](#)

flash