

Multibenefícios:

o que são, pra
que servem e

como implementar



flash

SUMÁRIO

A Flash

Quando a Flash surgiu, nosso objetivo era revolucionar o mercado de benefícios no Brasil. De lá para cá, avançamos ao trazer agilidade, tecnologia e flexibilidade, tanto para empresas quanto colaboradores.

Hoje, oferecemos soluções inovadoras para transformar as jornadas de trabalho – do financeiro ao RH. Por meio da nossa plataforma integrada é possível gerir as rotinas de benefícios, despesas corporativas e gestão de pessoas em um só lugar.

Conte com a Flash para se livrar da burocracia e otimizar os processos da sua empresa.



Introdução

O mundo mudou – e os benefícios corporativos também

Há cerca de 10 anos, era inviável transitar pela cidade na madrugada sem ter um veículo próprio. Hoje, basta pedir um carro por aplicativo. A inteligência artificial (IA) era algo distópico para a maioria das pessoas. Hoje, plataformas como ChatGPT permitem que a tecnologia seja usada para tarefas que vão desde montar roteiros de viagem a escrever e-mails no trabalho.

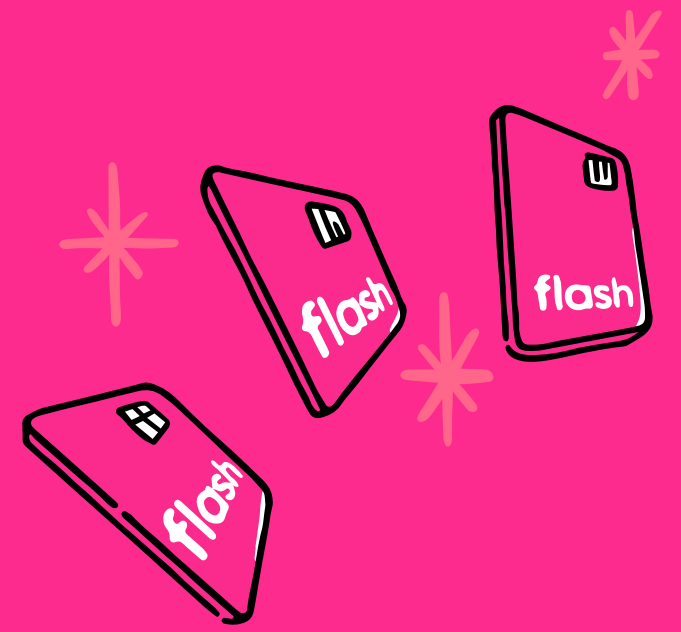
Esses são apenas alguns exemplos de como a tecnologia mudou a nossa forma de viver, trazendo mais autonomia e liberdade de escolha. Algo que se refletiu, é claro, no mundo corporativo. Acelerada pela pandemia, que colocou em xeque os modelos de trabalho, a necessidade de oferecer mais flexibilidade e personalização para o colaborador emergiu como uma prioridade na agenda do RH.

E, na medida que querem decidir onde e como trabalhar, os colaboradores também valorizam a autonomia de utilizar os benefícios da forma que melhor se adequa à sua realidade. É nesse contexto que os multibenefícios se tornam cada vez mais parte da estratégia de empresas que querem atrair e reter os melhores talentos.

Mas, apesar de estarem em ascensão, o assunto ainda gera muitas dúvidas. O que é uma política de multibenefícios exatamente? Os multibenefícios são seguros do ponto de vista legal? Para responder a essas e outras perguntas, a Flash elaborou este e-book e explica tudo o que você precisa saber.

Boa leitura!

O que são multibenefícios?



Imagine que a sua empresa acabou de contratar dois novos funcionários. O primeiro é Paulo, tem 45 anos, é casado e pai de uma criança de 4 anos. O segundo é Thaís, de 22 anos, solteira, apaixonada por espetáculos musicais e praticante de corrida de rua.

Os perfis de ambos os funcionários são completamente distintos, com necessidades e motivações diferentes. Para Paulo, o bem-estar está diretamente relacionado ao de sua esposa e de seu filho. Já qualidade de vida para Thais significa ser positivamente influenciada pelos ambientes culturais que ela frequenta e pelas atividades físicas que pratica.

Agora, reflita: se esses dois profissionais pudessem escolher seus benefícios, será que optariam pelas mesmas coisas? Muito provavelmente não. Para Paulo, faz sentido contar com auxílio-creche para o filho, vale-alimentação para compras in-natura e um plano de saúde que permita dependentes, por exemplo. Já Thaís, provavelmente, valorizaria a oferta de vale-cultura,

subsídio para academia e um vale-refeição que também permitisse pedir delivery no domingo à noite.

Mas, então, como as empresas podem criar um pacote de benefícios corporativos que concilie perfis tão distintos? A resposta está na oferta de multibenefícios. Também chamados de benefícios flexíveis, conforme o nome sugere, os multibenefícios são benefícios personalizáveis. Em geral, esse tipo de subsídio é oferecido aos colaboradores em um cartão que contempla várias categorias de benefícios.

De forma resumida, para criar um pacote de multibenefícios as empresas escolhem, junto à uma operadora especializada, quais são os tipos de auxílios que irão compor a sua política de benefícios corporativos e as regras para o seu uso. Os colaboradores, por sua vez, têm a liberdade de montar uma carteira com aqueles serviços que mais se adequam às suas necessidades, preferências e estilos de vida.

Por fim, é importante destacar que flexibilizar não significa alterar os benefícios previstos por lei (veja página 17). O foco é, dentro dos benefícios concedidos por liberalidade do empregador, oferecer mais possibilidades de uso para os colaboradores, trazendo mais personalização e liberdade.



57%

dos colaboradores consideram o pacote de benefícios ao aceitar uma proposta de emprego ou continuar trabalhando em uma empresa.

Fonte: Glassdoor.

Quais são as vantagens dos multibenefícios?

Uma das principais vantagens dos multibenefícios é o fortalecimento da marca empregadora da empresa. Mas apostar em benefícios personalizados traz ainda mais ganhos pras organizações, como melhora na produtividade e eficiência. A seguir, explicamos alguns dos principais ganhos em adotar uma política de multibenefícios na sua empresa:

1. Aumento do engajamento dos colaboradores

Após a pandemia, questões como autonomia e flexibilidade se tornaram ainda mais valorizadas pelos profissionais, especialmente aqueles da Geração Z. Nesse contexto, ao criar um pacote de multibenefícios, que leva em consideração as necessidades individuais dos colaboradores, as empresas tendem a contar com times mais engajados.

Não à toa, [de acordo com um estudo realizado pela Flash](#) em parceria com a startup Think Work, para 70% dos RHs há um aumento do engajamento e satisfação com o pacote de benefícios após a implementação dos multibenefícios. Outros 58% deles enxergam uma melhora no clima organizacional.

2. Melhora na retenção dos colaboradores

Foi-se o tempo que apenas o salário era o principal motivador para aceitar (ou não) uma proposta de emprego. De acordo com uma pesquisa da consultoria Robert Half, 71% dos profissionais dizem levar em consideração os benefícios na hora de mudar de emprego. Isso significa que um pacote de benefícios robusto, que atenda plenamente as necessidades dos colaboradores, pode ser uma poderosa ferramenta de retenção de pessoas dentro de uma empresa. E índices de turnover menores, significam também economia para as organizações.

3. Eficiência para o negócio

Para além da diminuição do turnover, multibenefícios podem ser uma estratégia eficiente em termos de redução de outros custos para as empresas.

Isso porque os recursos passam a ser direcionados de maneira mais eficaz, atendendo às necessidades dos funcionários, sem desperdício. Fora isso, ao incentivar as práticas de saúde e bem-estar, os multibenefícios contribuem para reduzir o absenteísmo. A métrica que diz respeito ao número de faltas ou atrasos do colaborador chega a custar o equivalente a 35% da folha de pagamento de uma empresa.

4. Aumento da produtividade

A produtividade está diretamente ligada ao engajamento. Se os multibenefícios ajudam a melhorar o engajamento e a satisfação dos colaboradores, isso significa que, conseqüentemente, os profissionais também estarão mais engajados. A relação entre engajamento e produtividade é tão forte que, segundo a consultoria Gallup, profissionais desengajados levam à perdas de US\$ 8,8 trilhões em produtividade para as empresas, o equivalente a 9% do PIB global.

5. Incentivo à diversidade

A valorização da diversidade, com a criação de times plurais, é algo que tem sido visto como um diferencial para os negócios.

Para isso, empresas se esforçam para atrair e reter profissionais de diferentes idades, gêneros, orientação sexual e etnias. Nesse contexto, os multibenefícios podem ser bons aliados, afinal, oferecem opções que se adequam à realidade dos diferentes perfis de profissionais.

Continue aprendendo:

Quer melhorar a gestão de benefícios na sua empresa?

Baixe aqui a nossa planilha de custos de benefícios e controle os custos de diferentes categorias, como refeição, alimentação, mobilidade, auxílio saúde e home office.



Como usar os multibenefícios?

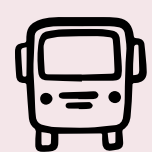
Como já mencionamos, os multibenefícios oferecem um leque variado de opções para atender às diversas necessidades dos colaboradores. Para maximizar o impacto de cada um dos benefícios que podem ser oferecidos pela sua empresa, é preciso compreender como cada categoria pode ser utilizada.

Para exemplificar, a seguir, mostramos algumas das principais categorias dos multibenefícios da Flash:



Vale-refeição e alimentação:

permite que os colaboradores definam o valor que gostariam de ser utilizado em cada modalidade. Aqui, vale um ponto de atenção: é preciso considerar a existência de valores pré-estabelecidos na convenção coletiva de trabalho (CCT). Os acordos com o sindicato também podem determinar condições de pagamento, ou seja, como e onde os benefícios devem ser disponibilizados ao trabalhador.



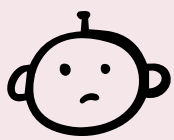
Auxílio mobilidade/ vale-combustível:

ao contrário do vale-transporte tradicional, esse benefício consiste na disponibilização de um saldo para ser utilizado tanto por quem utiliza transporte público quanto privado. Isso porque ele permite a recarga de bilhetes de passagem de vale-transporte, abastecimento de veículos particulares e até pagamento de serviços de motoristas de aplicativos.



Vale-cultura:

é um benefício que apoia o desenvolvimento pessoal e cultural dos colaboradores. Consiste em um saldo que pode ser utilizado em uma variedade de atividades culturais, como teatro, cinema, museus ou compras de livros.



Auxílio-creche:

consiste em uma assistência financeira concedida aos funcionários para cobrir os custos com o cuidado de seus filhos pequenos. Com a flexibilidade, papais e mães podem transferir o saldo de outras categorias, como o vale-cultura ou academia, e turbinar o auxílio-creche, por exemplo.

Auxílio home office:

além da ajuda de custo para as contas de internet, um pacote de multibenefícios pode incluir itens como subsídios para equipamentos de escritório ou, até mesmo, créditos para aluguel de espaços de coworking.

Continue aprendendo:

Quer medir o e-NPS do seu time de forma simples e prática?

Baixe a nossa planilha gratuita

e mensure de forma rápida se os seus colaboradores estão engajados ou não.



Por dentro da lei

Implantar uma política de multibenefícios pode trazer diversas vantagens para a sua empresa, como vimos nos capítulos anteriores. Mas, por se tratar de um modelo inovador, é comum surgirem dúvidas, principalmente relacionadas à segurança jurídica. A seguir, separamos três pontos que mostram que a flexibilização de benefícios é uma prática prevista na lei.

1 - Arranjo aberto ou fechado

Até 2021, o Programa de Alimentação ao Trabalhador (PAT) era regulado pela Lei nº 6.231/1976 (antigo PAT) e portarias específicas. Em 2021, o Decreto nº 10.854 (novo PAT), introduziu expressamente a necessidade da utilização de arranjos de pagamento (abertos e fechados) no âmbito do PAT.

Os arranjos já eram operacionalizados, porém o Decreto determinou que o pagamento do auxílio alimentação deve ser operacionalizado por meio de uma das modalidades de arranjo de pagamento.

Para que você entenda melhor, empresas que operam no arranjo aberto, como a Flash, possuem um cartão de benefícios bandeirado e que pode ser utilizado em qualquer estabelecimento que aceite a bandeira.

Por outro lado, existem empresas que utilizam o arranjo fechado. Nesse caso, o cartão de benefícios só é aceito em estabelecimentos credenciados, o que torna a aceitação destes vouchers, invariavelmente, reduzida.

2. O desvio de finalidade do vale-alimentação e vale-refeição é proibido

Em setembro de 2022 foi sancionada a lei nº 14.442/2022, que promoveu a extensão de algumas regras do Novo PAT (Decreto nº 10.854/2021) para os contratos selados também no âmbito da CLT.

O aspecto mais importante da lei é que ela proibiu o desvio de finalidade do auxílio-alimentação no âmbito da CLT, assim como já era previsto no Novo PAT. Ou seja, a quantia que o funcionário recebe de vale-alimentação deverá ser usada apenas para o pagamento de refeições em restaurantes e estabelecimentos similares ou para o pagamento de gêneros alimentícios.

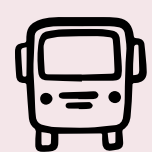
Apesar de contar com todos os saldos de benefícios depositados em um só cartão, o cartão multibenefícios da Flash permite que as empresas travem as quantias exclusivamente para alimentação e refeição.

Além disso, a Flash possui uma tecnologia que verifica o MMC (Merchant Category Code), 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.

Em outras palavras: não é possível, por exemplo, usar a verba destinada à alimentação para transporte ou cultura, ainda que, com um único cartão, o profissional consiga utilizar todos os benefícios. Ou seja, mesmo com flexibilidade é possível garantir rastreabilidade e segurança jurídica.

3. Alguns benefícios são obrigatórios

Os benefícios corporativos podem ser obrigatórios ou concedidos por liberalidade das empresas. Para empresas que possuem funcionários contratados sob regime CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) os benefícios que obrigatoriamente devem ser concedidos são:



Vale-transporte

O vale-transporte tem o papel de cobrir as despesas relacionadas ao deslocamento do funcionário no trajeto entre sua casa e o local de trabalho. O valor varia de acordo com a necessidade de locomoção do funcionário e até 6% pode ser descontado na folha de pagamento.



Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)

Todos os meses o empregador tem o dever de depositar 8% do salário do colaborador em uma conta bancária na Caixa Econômica Federal. O benefício, então, poderá ser disponibilizado para o funcionário na ocasião de sua aposentadoria ou demissão.



Décimo terceiro

Todo funcionário que trabalha com a carteira assinada precisa receber o décimo terceiro salário. Essa quantia pode ser dividida em duas parcelas. A primeira parcela deve ser paga até 30 de novembro e a segunda parcela até 20 de dezembro de cada ano.

Férias remuneradas

A cada 1 ano trabalhado, o colaborador tem direito a 30 dias de férias remuneradas. Sobre esse valor deve ser acrescido um terço do salário mensal.

Licença-maternidade

Pago pela Previdência Social, a licença-maternidade é um direito garantido a todos os colaboradores que engravidam ou adotam. É também um direito garantido por lei para mulheres que sofreram abortos espontâneos.

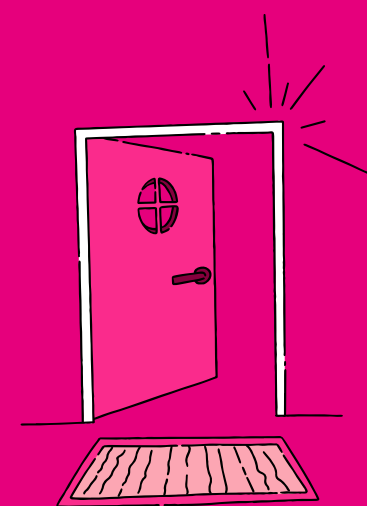
4. Não se esqueça das Convenções Coletivas de Trabalho (CCT)

A Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) acontece quando os sindicatos e as empresas firmam acordos para estipular condições de trabalho complementares à CLT. Entre essas condições, muitas vezes, estão benefícios obrigatórios para aquela determinada categoria profissional.

O vale-refeição, por exemplo, apesar de ser um benefício bastante difundido no mercado, não está previsto na CLT. Ele é uma determinação de Convenções Coletivas de Trabalho e é obrigatório apenas para determinadas categorias profissionais.

Além de uma plataforma que une multibenefícios e despesas corporativas, temos uma ferramenta completa de gestão para o RH.

Agende uma demonstração agora e faça seu time voar cada vez mais alto!



Como implementar um programa de multibenefícios na sua empresa

Pequena, média ou grande: independentemente do tamanho da sua empresa, ter uma política de multibenefícios é possível e viável. Mas há alguns cuidados para que a implementação ocorra de maneira adequada e segura. Quer conhecer as principais etapas desse processo? Então veja o passo a passo a seguir.

1. Conheça o seu colaborador

Ao longo deste material, já mencionamos que uma das grandes vantagens de possuir uma política de multibenefícios é a possibilidade de atender às necessidades de diversos colaboradores.

Só que, exatamente por se tratar de uma multiplicidade de necessidades, para que a política criada seja mais assertiva é importante conhecer quais os principais perfis que compõem o quadro de funcionários.

Fatores como idade, sexo, estado civil, número de dependentes, hábitos de saúde e hobbies devem ser mapeados, já que podem influenciar na preferência por determinadas categorias de benefícios.

2. Faça um estudo de viabilidade

Depois de conhecer mais a fundo as necessidades dos seus colaboradores, chegou a hora de entender melhor os multibenefícios (*spoiler: as informações mais relevantes sobre o assunto estão neste e-book*).

Fora isso, é preciso entender questões como:

- Como os seus concorrentes se posicionam com relação à oferta de benefícios? São mais tradicionais ou já oferecem pacotes flexíveis?
- Quais os diferenciais competitivos que a sua empresa teria se adotasse o modelo flexível?
- Quais as principais operadoras de multibenefícios atuantes no Brasil e como elas trabalham?

- Quais seriam os custos para realizar a implantação deste projeto?
- Qual a vigência dos contratos com os fornecedores atuais de benefícios?
- Como é a política de remuneração e benefícios da sua empresa?

3. Converse com a liderança

O próximo passo é convencer a liderança da relevância do projeto. Tenha todas as informações coletadas de maneira clara e organizada e monte uma linha de argumentação convincente, mostrando os ganhos da nova política. Esteja preparado para responder dúvidas e acolher eventuais anseios dos líderes.

4. Encontre a operadora de benefícios ideal

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. Afinal, flexibilizar não pode complicar a vida do RH.

No caso da plataforma da Flash, o RH realiza o pedido de benefícios em apenas poucos cliques em um processo que dura, no máximo, dois minutos.

5. Comunique e oficialize a novidade

Um bom plano de benefícios só surtirá efeito se os colaboradores entenderem como ele funciona e souberem aproveitá-lo corretamente. Crie um material interno que explique as novas políticas e possibilidades que ela oferece, organize palestras e plantões de dúvidas e ofereça canais para envio de dúvidas durante o processo de implementação. Não é hora de economizar nas explicações!

Continue aprendendo:

Quer facilitar a gestão dos seus benefícios?

A Flash elaborou **este checklist** gratuito com cronogramas e etapas para acompanhar desde a implementação dos benefícios até a satisfação dos funcionários.



Continue aprendendo:

Confira outros conteúdos desenvolvidos pela Flash



TEMPLATE

Plano de comunicação de novo benefício



PLANILHA

Modelo de controle de custos de benefícios



TEMPLATE

Passo a passo completo para criar uma estratégia de benefícios flexíveis na sua empresa



flash



/meuflash



/FlashApp



@meuflash