



Benefícios

Regras e tendências



Conteúdo

1. Introdução.....	3
2. Benefícios obrigatórios.....	4
3. Benefícios opcionais.....	7
4. Descontos em folha.....	8
5. Benefícios inovadores.....	9
6. Conclusão.....	11

Crédito

Ilustração: [Ouch.pics](#)

1. Introdução

A definição do **pacote de benefícios** que será oferecido aos colaboradores é sempre um momento delicado. Afinal, visto que é inegável que todos esses benefícios têm custos para a empresa, é importante que eles tragam o retorno esperado.

Estamos falando de uma ferramenta para atrair e reter talentos e um meio para manter os colaboradores satisfeitos e motivados. Neste guia, vamos ver quais são os benefícios obrigatórios e os opcionais, suas regras e as tendências nessa área. Acompanhe!



2. Benefícios obrigatórios

A empresa deve se atentar porque alguns benefícios são **obrigatórios por lei**. Veja a seguir quais são.

2.1. Vale-transporte

A [Lei no 7.418/1985](#) determina que toda empresa é obrigada a antecipar o vale-transporte ao trabalhador.

2.2. Refeição

Muitas pessoas pensam que o vale-refeição é obrigatório, mas isso não é exatamente a verdade. A exigência, na verdade, de acordo com a [Norma Regulamentadora 24](#) do Ministério do Trabalho, é que empresas com mais de 300 empregados que atuem no mesmo local precisam **oferecer um refeitório** e os funcionários devem fazer suas refeições ali.



2.3. FGTS

Esse é um benefício previsto na [CLT](#). O empregador deve **depositar o equivalente a 8% do salário do funcionário** em uma conta bancária vinculada, à qual o funcionário não tem acesso. O trabalhador só pode sacar esse dinheiro se for dispensado sem justa causa ou em determinadas condições previstas em lei.



2.4. Férias remuneradas

O empregado tem direito a **30 dias corridos de férias a cada 12 meses trabalhados**, conforme determina a CLT. Além disso, o empregador deve pagar adiantado o mês de férias, pelo menos dois dias antes do início do período, acrescido de um terço do salário.

2.5. Décimo terceiro salário

A [Lei 4.090/1962](#) prevê que o funcionário tem direito a um décimo terceiro salário, sendo que o valor é **proporcional aos meses trabalhados**. Assim, todos aqueles que trabalharam na empresa durante todo o ano devem receber um salário inteiro a mais.

2.6. Adicional noturno

Para atividades urbanas, a CLT prevê que o adicional noturno deve ser de **pelo menos 20% em relação ao valor da hora diurna**, o que se aplica aos colaboradores que trabalham entre as 22h e as 5h. Para o trabalhador rural, o adicional noturno é de 25%.



3. Benefícios opcionais

Os benefícios opcionais são uma forma de atrair e reter talentos, bem como manter a satisfação e a motivação dos colaboradores. É o caso, por exemplo, do vale-refeição, do vale-alimentação, do plano de saúde ou odontológico e do seguro de vida.

No entanto, as empresas devem tomar algumas precauções jurídicas em relação à concessão desses benefícios. É preciso **formalizá-los por meio de políticas internas** que contenham todos os detalhes da concessão, com a assinatura de termos de ciência, e manter o controle desses benefícios, com contratos, recibos e comprovantes de pagamento.

Outro cuidado importante é fazer uma análise, levando em consideração aspectos fiscais, previdenciários e trabalhistas, para identificar se aquele benefício indireto não pode ser caracterizado como rendimento do trabalhador assalariado.

Por outro lado, oferecer vale-refeição ou vale-alimentação também traz vantagens para as empresas. É o caso do **PAT** (Programa de Alimentação do Trabalhador), que prevê benefícios fiscais às empresas que aderem ao programa.

O primeiro deles é a **isenção de encargos sociais**, como FGTS e INSS, sobre o valor do benefício concedido aos

trabalhadores. Além disso, se a empresa estiver enquadrada no regime de Lucro Real, é possível **abater até 4% sobre o imposto devido no IRPJ**, limitado ao valor do benefício.

Por fim, como último ponto de atenção, a lei determina que se a empresa não fizer nenhum desconto em folha de pagamento pelo benefício, esse passa a ter natureza salarial e acabada sendo incorporado à remuneração, o que influi no pagamento de tributos.

4. Descontos em folha

As regras para desconto em folha de pagamento são diferentes no caso do **vale-transporte** e dos benefícios alimentares.

Para o vale-transporte é permitido descontar até 6% do salário do colaborador, limitado ao valor do benefício concedido.

Assim, se a passagem de ônibus custa R\$4,30, por exemplo, o trabalhador gastará R\$189,20 para ir e voltar do trabalho em um mês, considerando 22 dias úteis.



Se ele ganhar R\$1.500 por mês, 6% do salário equivale a R\$90, que é o máximo que o empregador pode descontar, de forma que o restante seja complementado pela empresa.

No caso do **vale-refeição e do vale-alimentação**, o empregador também pode fazer o desconto em folha, limitado a 20% do salário do funcionário. Nesse caso, o benefício é considerado como tendo natureza indenizatória e, por isso, não pode ser incorporado ao salário.

5. Benefícios inovadores

Mencionamos até aqui os benefícios mais comuns oferecidos pelas empresas, mas a verdade é que **essa área vem mudando bastante**. Como a ideia é manter o colaborador satisfeito e motivado é preciso sempre entender o que é capaz de atingir esses objetivos.

Por isso, já é relativamente comum que as empresas ofereçam um **“cardápio” de benefícios** para que os profissionais possam escolher aqueles que mais fazem sentido para eles. Para um funcionário com filhos, por exemplo, o auxílio-creche pode ser muito importante, assim como alguma flexibilidade de horário ou alguns dias de home office.

Já um colaborador solteiro pode preferir um vale-academia,

bolsas de estudo ou até mesmo um vale-cultura que possa ser usado para a compra de livros ou para ir ao cinema ou ao teatro.



6. Conclusão

O universo dos benefícios oferecidos aos colaboradores é vasto e vem mudando na mesma velocidade das características dos colaboradores. Os desejos dos profissionais atualmente estão muito relacionados à qualidade de vida e **não existe mais um pacote que sirva para todo mundo.**

Por isso, o melhor jeito de saber é perguntando a eles o que preferem e aplicar isso, respeitando os limites da empresa. Assim será possível alcançar o retorno que todos esperam.



O Caju é uma plataforma de benefícios redefinindo como benefícios funcionam.

Para empresas é a solução mais prática e fácil de usar para todos os vales, tickets e vouchers que a empresa oferece

Para usuários, a Caju fornece uma experiência com flexibilidade e muitas opções de benefícios como streamings, apps de carona, ingressos, restaurantes e muito mais.

Visite
caju.com.br

