

Benefícios legais e espontâneos

Profa. Esp. Ana Carolina Lima

O pacote de benefícios oferecidos pelas empresas, na visão de Leal Junior e Silva (2007), faz parte da **estratégia de recursos humanos para reter**, assim como para manter os colaboradores **motivados na organização**, visto que apenas o salário não representa um fator motivacional. Na visão dos autores, os benefícios surgem então como uma forma complementar para gerar motivação.

Os benefícios sociais oferecidos pelas organizações são elementos que podem levar à motivação extrínseca e intrínseca ou têm apenas potencial de elevar a qualidade de vida do indivíduo.

Direitos sociais

Os direitos sociais e individuais de todo cidadãos são assegurados por lei, bem como a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça, desde a consolidação da Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988.

Direitos sociais

Assim cada pessoa, indiferente de gênero, cor, raça e credo, de acordo com o art. 5º da Constituição Federal, possuem os mesmos direitos em relação à inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, além dos direitos sociais, assegurados pelo art. 6º, que dizem respeito à educação, à saúde, à alimentação, ao trabalho, à moradia, ao lazer, à previdência social, à proteção à maternidade e à infância, à assistência aos desamparados, dentro dos termos da lei.

Em relação aos direitos sociais dos trabalhadores, tanto urbanos quanto dos rurais, é importante ressaltar que são previstos pelo art. 7º , o qual estabelece princípios norteadores para a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e Acordos e Convenções Coletivas, como apresentado no quadro 1:

(continua)

Benefícios	CF/88, CLT e Legislação
Garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável.	ARTIGO 7º, INCISO VII, DA CF/88, E ARTIGO 78, PARÁGRAFO ÚNICO DA CLT.
Décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria.	ARTIGO 7º, INCISO VIII, DA CF/88; Art. 1º da LEI Nº 4.090/1962 regulamentada pelo Decreto-57.155-1965.
Participação nos lucros.	ARTIGO 7º, INCISO XI, DA CF/88; LEI Nº 10.101/2000.
Remuneração do trabalho noturno superior ao do diurno.	ARTIGO 7º, INCISO IX, DA CF/88; ARTIGO 73 § 1º, § 2º, § 3º, § 4º, § 5º, DA CLT.
Duração do trabalho normal não superior à oito horas diárias e à quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.	ARTIGO 7º, INCISO XIII, DA CF/88; ARTIGOS 58 E 224 DA CLT.
Jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.	ARTIGO 7º, INCISO XIV, DA CF/88.
Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.	ARTIGO 7º, INCISO XV, DA CF/88; ARTIGO 67 DA CLT.

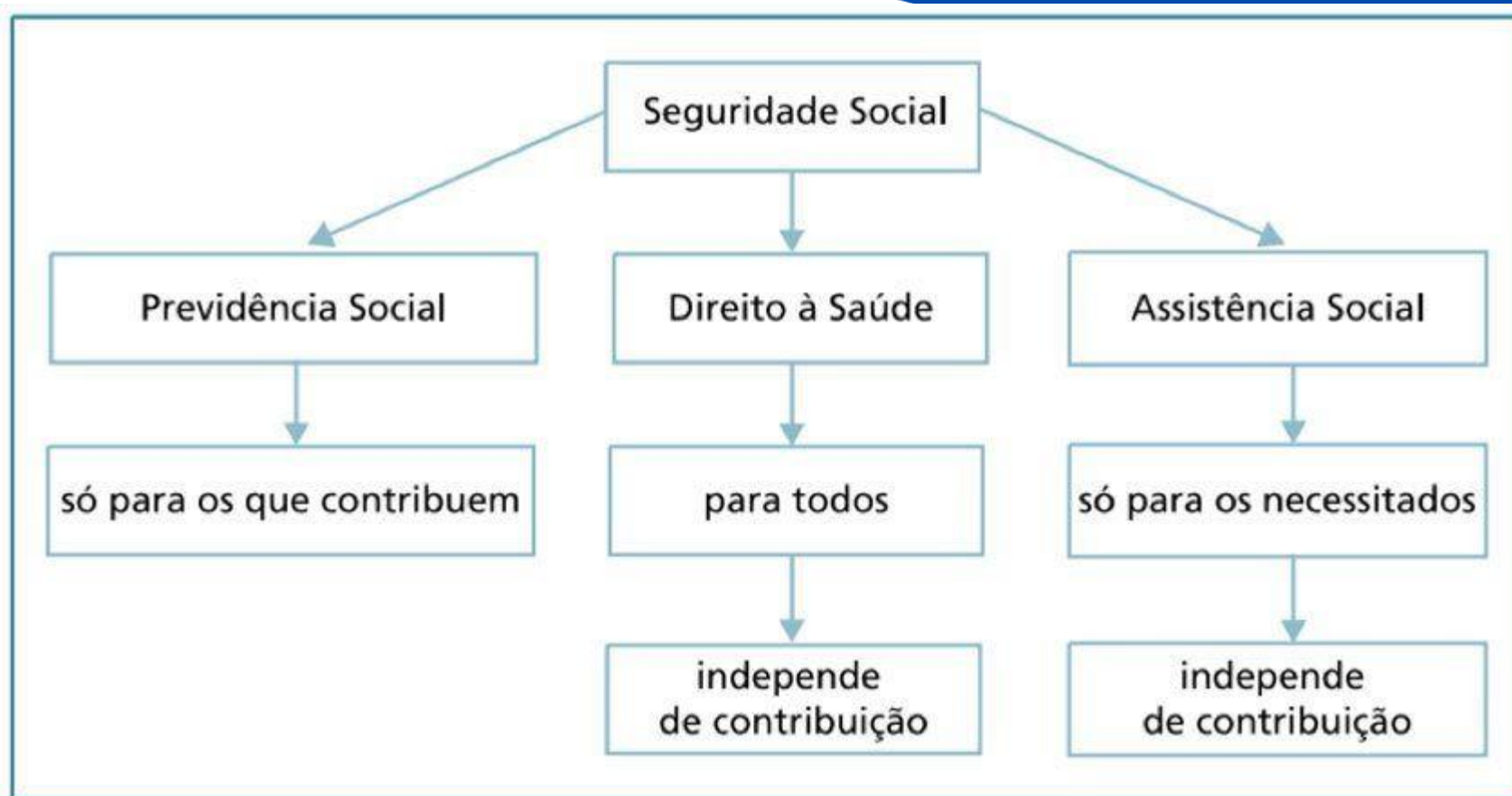
(conclusão)

Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal.	ARTIGO 7º, INCISO XVI, DA CF/88; ARTIGO 59, § 1º DA CLT.
Gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.	ARTIGO 7º, INCISO XVII, DA CF/88; ARTIGO 129 DA CLT.
Licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias, amamentação e estabilidade.	ARTIGO 7º, INCISO XVIII, DA CF/88; ARTIGO 392 DA CLT; ART. 1º, § 1º. DA LEI 11.770/08; ART. 71 E 73 DA LEI Nº 8.213/91.
Licença paternidade, nos termos fixados em lei.	ARTIGO 7º, INCISO XIX, DA CF/88; ARTIGO 10, §.1º, ATOS DAS DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS TRANSITÓRIAS.
Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei.	ARTIGO 7º, INCISO XXI, DA CF/88; ARTIGO 487, INCISO II, DA CLT.
Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.	ARTIGO 7º, INCISO XXII, DA CF/88; ARTIGOS 154 ATÉ 201 DA CLT E AS NR's.
Adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei.	ARTIGO 7º, INCISO XXIII, DA CF/88; ARTIGOS 192 E 193 DA CLT.
Assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas.	ARTIGO 7º, INCISO XXV, DA CF/88; ARTIGO 399 E 400 DA CLT.
Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.	ARTIGO 7º, INCISO XXVIII DA CF 88.
Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência: (...)	ARTIGO 7º, INCISO XXXI, DA CF-88; ARTIGO 93 DA LEI 8.213/91. LEI 9.029/95.
Estabilidade Sindical, membros da CIPA e Acidente de Trabalho.	ARTIGO 8º, INCISO VIII, DA CF-88; ARTIGO 515, V 5 DA CLT.

Quadro 2. Benefícios Sociais obrigatórios legislação Trabalhista CLT, 1999

Benefícios Obrigatórios	Descrição do Benefício Social
Creches	Toda empresa que possuir mais de 30 colaboradores, fica obrigada a dispor de creche, Portaria 3296 de 03/09/86.
Exames médicos periódicos	Obrigatório exame médico periódico por conta do empregador, quando ocorrem admissão e demissão de colaboradores, amparado pela Lei nº 7.855 de 24/10/89, Art. 168 da CLT.
Médico do Trabalho	Classificação das empresas segundo o número de colaboradores e o grau de risco oferecido pelas atividades, as empresas estão obrigadas a manter Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho, amparados pela Lei nº 6.514 de 22/12/77 da CLT e normas expedidas pelo Ministério do Trabalho.
Refeitório/ Restaurante	Todas as empresas que possuem 300 (trezentos) funcionários ou mais é obrigada a dispor de um espaço para refeitório, o que não obriga o fornecimento de refeições; apenas o local próprio que constitui o espaço onde o trabalhador possa fazer sua refeição. Com o surgimento do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), Lei nº 6.321 da CLT, independente do número de colaboradores, o empregador pode oferecer refeições na própria empresa, ou em forma de tickets cobrando o equivalente até 20% da refeição e podendo ressarcir no Imposto de Renda na Fonte (IRF), o dobro da despesa do período.
Vale Transporte	É obrigatório para todos os trabalhadores o vale transporte que corresponde em até 6% do salário e subsidiado pelo trabalhador e o excedente é pago pela empresa empregadora.

Fonte: Adaptado de Pizolotto (2000, p. 135-136)



De acordo com o conceito de Marras (2009), o salário não é a única forma de remuneração recebida pela contraprestação do trabalho. Mas, em um aspecto mais abrangente a remuneração é, na visão desses autores, considerada a soma do salário total com os benefícios oferecidos pela organização, bem como outras verbas a acrescentar como, por exemplo, **horas extras, gratificações, bônus, comissões, componentes de remuneração variável, entre outros.**

Benefícios sociais

Também chamados de encargos sociais, que são obrigatórios por lei, como, por exemplo, décimo terceiro salário, férias remuneradas, abono de férias, repouso semanal remunerado, salário-família, salário-maternidade, vale transporte, etc;

Benefícios concedidos pela empresa

Não são obrigatórios, como: seguro de vida em grupo, seguro-saúde ou assistência médica-hospitalar e odontológica, ambulatório na empresa, assistência farmacêutica, cesta básica, auxílio-moradia ou aluguel de casa, empréstimos a juros subsidiados ou sem juros, entre outros.

Benefícios e serviços

Constituem pagamentos financeiros, indiretos aos funcionários. Inclui saúde, segurança, férias, pensões, planos de educação, descontos de produtos na companhia, etc.

São as facilidades, convênios, vantagens e serviços sociais que as empresas oferecem aos seus colaboradores no sentido de poupar-lhes esforços e preocupações.

As origens e o desenvolvimento dos planos de benefícios sociais se devem :

- Competição entre organizações;
- Exigências dos sindicatos e dos contratos coletivos de trabalho;
- Exigências trabalhistas e previdenciárias;
- Deduções tributárias;e
- Necessidade de contribuir para o bem-estar dos colaboradores e da comunidade.

Tipos de benefícios

1. Quanto a sua exigência legal:

Benefícios legais: são os benefícios exigidos pela legislação trabalhista, ou previdenciária, ou por convenção coletiva entre sindicatos. Exemplo:

- Férias, 13º salário;
- Aposentadoria;
- Auxílio doença;
- Salário família, salário maternidade.

Tipos de benefícios

1.Quanto a sua exigência legal:

Benefícios espontaneos: são os benefícios concedidos por mera liberdade da empresa, uma vez que não são exigidos por lei, nem por convenção coletiva. Exemplo:

- Gratificações;
- Refeições subsidiadas;
- Transporte subsidiado;
- Empréstimos ,etc.

Tipos de benefícios

2.Quanto a sua natureza:

Benefícios monetários: são os benefícios concedidos em dinheiro, geralmente através de folha de pagamento e gerando encargos sociais deles decorrentes. Exemplo:

- Férias,13º salário;
- Gratificações;
- Complementação do salário –afastamento por doença.

Tipos de benefícios

2.Quanto a sua natureza:

Benefícios não-monetários: são os benefícios não-financeiros oferecidos na forma de serviços, vantagens ou facilidades.

Exemplo:

- Refeitório;
- Assistência medico-hospitalar;
- Assistência odontologica;
- Transporte de casa para a empresa;
- Horario flexível,etc.

Tipos de benefícios

3.Quanto aos seus objetivos:

Benefícios assistenciais: visam prover ao funcionário e seus familiares de certas condições de segurança e previdência em casos de imprevisto ou emergência. Exemplo:

- Assistência medico-hospitalar;
- Assistência odontologica;
- Assistencia financeira através de empréstimos;
- Serviço social;
- Seguro de vida ou de acidentes pessoais,etc.

Tipos de benefícios

3.Quanto aos seus objetivos:

Benefícios recreativos: visam prover ao funcionário condições físicas e psicológica de repouso, higiene mental e lazer.

Exemplo:

- Areas de lazer para os intervalos, música ambiente;
- Clubes de lazer;
- Atividades esportivas e ginastica laboral;
- Passeios e excursões, etc.
-

As atividades recreativas envolvem também os objetivos sociais:

Planos supletivos: visam proporcionar aos funcionários certas facilidades, conveniências e utilidades para melhorar sua qualidade de vida.

- Transporte
- Restaurante no local de trabalho
- Agencia bancária no local de trabalho
- Estacionamento privativo
- Horário móvel de trabalho, etc.

Benefícios diferentes motivam funcionários: Case Dudalina

Com 85% de mulheres entre os mais de 2 mil funcionários, a Dudalina, de Santa Catarina, conhecida por suas camisas sofisticadas, criou há quatro anos o **Dia de Princesa**. A cada dois meses, em média, uma colaboradora é sorteada para uma transformação no visual. Além de dois *looks* com roupas da marca bolados por um *personal stylist*, a “princesa” da vez passa horas no salão de beleza. Ganha massagem, manicure, maquiagem, tratamento na pele e mudanças no cabelo.

“Ela é acompanhada o dia inteiro por alguém da nossa equipe. Se não é aqui de Blumenau, fica em hotel com um acompanhante”, diz Edison Vasques, diretor de marketing e branding da Dudalina. Se a participante é de uma cidade longe, vem de avião. “À noite, já toda produzida, a colaboradora tem um jantar com a pessoa que a acompanha, geralmente marido ou namorado.”

A ação levanta a autoestima das funcionárias. Elas falam bem da experiência e a empresa se contagia com o clima positivo. Entre outras iniciativas da Dudalina estão a entrega de enxoval completo para as futuras mães da corporação e a reforma da casa de funcionários indicados pelos próprios colegas.

Benefícios diferentes motivam funcionários: Case Rota do Mar

A ideia era preparar uma festa de debutante para filhas de funcionários. Mas numa pesquisa entre a equipe de 600 pessoas, a empresária Marta Ramos, da Rota do Mar, grife de *street* e *surfwear* de Santa Cruz do Capibaribe, Pernambuco, descobriu muitos casais que apenas moravam juntos. “Eles não conseguiam oficializar a união por causa dos custos.”

Há quatro anos, a companhia decidiu bancar o casamento coletivo de 15 casais de colaboradores pela primeira vez. A terceira edição, para o ano que vem, já tem lista de espera. Salão, bufê, fotógrafo, vídeo, decoração, música, direito a 30 convidados por casal. Tudo é pago pela Rota do Mar – valor em torno de R\$ 40 mil.

Entre outros benefícios, a empresa oferece bolsa de estudos para cursos de idiomas, técnicos, graduação e especialização; direito a usar o mais bem equipado complexo esportivo da região gratuitamente e acompanhamento psicológico quando há necessidade.

Objetivos dos planos de benefícios

Os planos de benefícios surgiram como uma perspectiva paternalista para reter pessoas, reduzir a rotatividade e o absenteísmo. Hoje fazem parte da competitividade organizacional.

- **Objetivos Individuais:** proporcionam uma vida pessoal, familiar e de trabalho mais tranquila.
- **Objetivos econômicos:** servem para atrair e reter pessoal visando:
 - Reduzir a fadiga física e psicológica.
 - Apoiar o recrutamento e atrair candidatos.
 - Reduzir a rotatividade e fixar as pessoas na empresa.
 - Reduzir o absenteísmo.
 - Melhorar a qualidade de vida das pessoas. E
 - Minimizar o custo das horas trabalhadas.

Objetivos dos planos de benefícios

Os planos de benefícios surgiram como uma perspectiva paternalista para reter pessoas, reduzir a rotatividade e o absenteísmo. Hoje fazem parte da competitividade organizacional.

- **Objetivos individuais:** proporcionam uma vida pessoal, familiar e de trabalho mais tranquila.
- **Objetivos econômicos:** servem para atrair e reter pessoal visando:
 - Reduzir a fadiga física e psicológica.
 - Apoiar o recrutamento e atrair candidatos.
 - Reduzir a rotatividade e fixar as pessoas na empresa.
 - Reduzir o absenteísmo.
 - Melhorar a qualidade de vida das pessoas. E
 - Minimizar o custo das horas trabalhadas.

Objetivos dos planos de benefícios

- **Objetivos sociais:** preenchem as lacunas da previdência social, do sistema educacional e demais serviços prestados pelo governo, como transporte ,entre outros.

Desenho do plano de benefícios

Para atender aos objetivos individuais, financeiros e sociais a organização desenha seu plano de benefícios.

Os benefícios sociais são planejados e desenhados para ajudar o colaborador em três áreas :

1. **No cargo: gratificações, prêmios de produção, seguro de vida, etc.**
2. **Fora do cargo, mas dentro da Organização: refeitório, cantina, lazer, transporte, etc.**
3. **Fora da Organização, na Comunidade: recreação, esportes, atividades comunitárias, etc.**

Desenho do plano de benefícios

A definição da política de benefícios tem sido para atender as reivindicações quase sempre voltadas aos salários.

A tendência é uma evolução na satisfação das necessidades sociais, de autoestima e de autorrealização. As organizações precisam preparar-se para atender a essa futura demanda.

Critérios de desenho do plano de benefícios

1. O PRINCIPIO DE RETORNO DO INVESTIMENTO (produtividade, qualidade, reter talentos)
2. O PRINCIPIO DA MUTUA RESPONSABILIDADE (custos divididos entre a empresa e o funcionário)

Aspectos envolvidos no desenho do plano de benefícios, que a empresa deve considerar:

1. Os programas de benefícios legais devem estar interligados com as contribuições previdenciárias.
2. Há pouca evidência de que os benefícios e serviços realmente provocam um melhor desempenho.
3. Os benefícios não aumentam necessariamente a motivação das pessoas, pois funcionam como fatores higiênicos.
4. Muitos funcionários não percebem a importância dos benefícios.
5. Os sindicatos, concorrentes e as tendências de mercado pressionam para aumentar os benefícios.
6. Os custos dos benefícios tendem a crescer muito.

Etapas do desenho do plano de beneficios

1. Estabelecer os objetivos e as estratégias dos benefícios:
 - **Estratégia de pacificação:** o que os funcionários desejam.
 - **Estratégia comparativa:** similares aos que existem no mercado.
 - **Estratégia de benefícios mínimos:** oferecer os benefícios legais e apenas os espontâneos de menor custo.
1. **Envolver todos os participantes e sindicatos:** com pesquisas interna para consultar e sugerir o planos de benefícios.
2. **Comunicar os benefícios:** para que os colaboradores entendam melhor, o plano e suas condições, através de boletins, relatórios,avaliação dos funcionários e outros.
3. **Monitorar os custos:** mensal e anual. Constante na avaliação do desempenho, dos custos envolvidos, e do retorno do investimento para a organização e para o funcionário.

Plano de beneficios

HP: assistência médica, odontológica, creche , seguro de vida, etc. Como beneficio flexível tem uma verba extra , que é cumulativa, para gastar com benefícios de sua escolha.

Sesc: plano de saúde por cooparticipação, oferece ainda esporte, lazer, educação, viagens, hotelaria, etc

Custos dos Benefícios Sociais

Quando se fala em benefícios, toca-se em um assunto que envolve muito dinheiro aplicado.

A Câmara Americana de Comércio estimava que os benefícios pagos aos empregados americanos chegavam 25,5% da folha de pagamentos, 40 anos atrás.

Em 2010 ele alcançava **41%**. Isso significa uma média ao redor de US\$15.000 em benefícios anuais por empregado, ou um valor correspondente a US\$7,00 por hora de trabalho.

Em termos de custos de benefícios específicos, como pagamentos por tempo não-trabalhado (envolvendo férias, afastamentos por doença e similares), a conta chega a **10%** em média do pagamento de cada funcionário.

Os benefícios médicos e seus agregados (como seguro saúde) tomam conta de **11%** da folha de pagamento. Os pagamentos exigidos por lei (como ao INSS) representam **9%**, enquanto os planos de aposentadoria e vários outros benefícios ficam com as porcentagens restantes.

Custos dos Benefícios Sociais

Quando se fala em benefícios, toca-se em um assunto que envolve muito dinheiro aplicado.

A Câmara Americana de Comércio estimava que os benefícios pagos aos empregados americanos chegavam 25,5% da folha de pagamentos, 40 anos atrás.

Em 2010 ele alcançava **41%**. Isso significa uma média ao redor de US\$15.000 em benefícios anuais por empregado, ou um valor correspondente a US\$7,00 por hora de trabalho.

Em termos de custos de benefícios específicos, como pagamentos por tempo não-trabalhado (envolvendo férias, afastamentos por doença e similares), a conta chega a **10%** em média do pagamento de cada funcionário.

Os benefícios médicos e seus agregados (como seguro saúde) tomam conta de **11%** da folha de pagamento. Os pagamentos exigidos por lei (como ao INSS) representam **9%**, enquanto os planos de aposentadoria e vários outros benefícios ficam com as porcentagens restantes.

Custos dos Benefícios Sociais

Em nosso País, a realidade é outra, mas, mesmo assim, os benefícios ocupam lugar de destaque nas despesas das organizações.

Muitas empresas estão comunicando os custos de seus benefícios para seus funcionários como forma de conscientizá-los de sua importância e do volume de dinheiro aplicado. Outras organizações criam equipes de trabalho para avaliar o desempenho dos benefícios, controlar seus custos e melhorar constantemente sua qualidade e adequação.

✓ Compensação dos custos dos benefícios:

Em alguns casos os benefícios proporcionam deduções de impostos no planejamento tributário da organização.

Previdência Social

A Previdência Social depende de contribuições dos empregados e das empresas, com base na folha de pagamentos a fim de oferecer benefícios aos aposentados e pensionistas.

Para obter um renda superior a da aposentadoria do INSS é necessário optar por uma previdência privada que proporcione uma previdência complementar.

Previdência Privada

Baseiam-se em contribuições feitas mensalmente ou periodicamente , durante vários anos que constituem um montante acumulado em nome do participante, o qual funciona como um bolo de capital que pagará os benefícios futuros : um valor mensal a título de pensão ao beneficiário. O capital é atualizado pela correção monetária e remunerado com juros.

Planos de Previdência Privada

11.2. Os tipos de planos de previdência privada.

Previdência Aberta	FAPI
<ul style="list-style-type: none"> * Plano de aposentadoria complementar * Indicado para trabalhador cuja empresa não tenha um fundo de pensão * Tipos básicos: o de benefício definido e o de contribuição definida * Rentabilidade mínima: IGPM + 6% ao ano, além do repasse (50% a 100%) do rendimento do fundo no qual o capital é aplicado * Oferecido por seguradoras, empresas de previdência privada e instituições bancárias. 	<ul style="list-style-type: none"> * Cotas de um fundo de investimento que podem ser adquiridas pelo período mínimo de 10 anos * É possível escolher o tipo de aplicação * É preciso contribuir pelo menos uma vez por ano * O participante pode optar entre resgatar o saldo ou receber uma renda mensal vitalícia * Saldo acumulado é que define o valor da renda mensal * Se sair antes de 1 ano, o participante paga 5% de IOF * Não há garantia de rentabilidade mínima * Os resultados obtidos com aplicações financeiras são repassados integralmente ao participante * O cotista pode transferir seus recursos para outro fundo * Só pode ser adquirido em bancos
Previdência Fechada	PGBL
<ul style="list-style-type: none"> * Fundo de pensão para complementação de até 70% do último salário recebido pelo empregado, além do que ele recebe do INSS * Privativo do empregados da empresa ou do grupo econômico patrocinador * As contribuições são divididas entre a empresa e o empregado * A idade mínima de saída do fundo de pensão é de 55 anos (homem ou mulher). Se sair antes de aposentar-se, poderá resgatar a sua parte. Se optar por continuar no fundo, terá de arcar também com a parte da empresa nas contribuições ao plano. 	<ul style="list-style-type: none"> * Plano de investimento para aquisição de uma renda mensal vitalícia. O saldo final definirá o valor do benefício * As contribuições vão para um fundo de investimento * Não há garantia de rentabilidade mínima * Todo o rendimento obtido é repassado ao cotista * O resgate pode ser feito após 60 dias da aquisição * É um sistema mais livre e mais próximo dos padrões internacionais * Só pode ser vendido por empresas de previdência privada

Previdência Privada

PGBL ou VGBL

COMO AVALIAR OS DOIS TIPOS DE PLANOS DE PREVIDÊNCIA

PGBL	X	VGBL
Abatimento das contribuições no Imposto de Renda (até o limite de 12% da Renda Bruta anual) durante o período de acumulação. Sobre os valores de resgate e rendas haverá a incidência de tributação	TRATAMENTO FISCAL	Durante o período de acumulação, os recursos aplicados estão isentos de tributação sobre os rendimentos. Somente no momento do recebimento de renda ou resgate haverá a incidência de Imposto de Renda
Mais atraente para quem declara Imposto de Renda completo, podendo aproveitar o abatimento da Renda Bruta anual na fase de contribuição	PARA QUEM É INDICADO	Para quem é isento, declara Imposto de Renda simplificado ou tem previdência complementar e/ou já abate o limite máximo de 12% da Renda Bruta anual

FONTE: CONDE CONSULTORIA ATUARIAL

Benefícios e Serviços

“Os benefícios sociais estão intimamente relacionados com os aspectos da responsabilidade social da organização.”

(CHIAVENATO,2010,p 341)

