

Benefícios Flexíveis: prós e contras

Mauricio Guterres da Silva

O mundo empresarial está mudando em velocidade alucinante, as organizações cada vez mais contam com profissionais de perfis heterogêneos e, neste cenário, há algumas provocações que gostaria de compartilhar com os profissionais de RH: “Como estamos nos adaptando/reagindo a estas transformações?” e “Qual é a nossa postura frente à retrógada legislação trabalhista?”.

Estes questionamentos são importantes quando desejamos abordar o tema de Benefícios Flexíveis, pois se trata de um programa que melhor responde às necessidades dos colaboradores em relação à concessão de benefícios, entretanto, afirmar que não existe trabalho e risco trabalhista na implantação/gestão destes programas seria leviandade.

Antes de elencar as vantagens e dificuldades, vamos revisar os conceitos básicos de um programa de benefícios flexíveis. Primeiramente, a definição de benefícios “tradicionais” segundo Chiavenato (1999) consiste em pagamentos financeiros indiretos (não em espécie) oferecidos aos colaboradores, como por exemplo: saúde e segurança, planos de educação, previdência complementar, etc. Já os flexíveis, poderíamos dizer que é uma evolução da prática tradicional, pois se trata de disponibilizar um rol ampliado de benefícios aos colaboradores (diferentemente dos tradicionais com cardápio fixo e limitado), no qual estes optam por aqueles que melhor atendem sua necessidade de acordo com uma pontuação previamente definida.

Os programas de benefícios flexíveis são sempre apresentados em livros, congressos, artigos e grupos de estudos, como um *case* de sucesso em RH, mas poucas empresas os implementam. Visando entender melhor as motivações ou desmotivações das empresas para implantação deste programa, segue abaixo alguns trechos extraídos e/ou adaptados da literatura acerca do tema.

[...] um programa de benefícios flexíveis atende muito mais ao conceito de remuneração estratégica, porque admite a diferença de necessidades das pessoas e torna mais atraente essa parte da remuneração. (PONTES, 2010)

Conforme o autor, os programas de benefícios flexíveis estão alinhados a um conceito moderno de atuação do RH nas empresas, ou seja, um papel estratégico. Na tabela abaixo adaptada de Chiavenato (1999), são elencados os prós e contras na implantação destes programas.

PRÓS	CONTRAS
1) Os funcionários escolhem o pacote que melhor satisfaça às suas necessidades pessoais; 2) A empresa se adapta às necessidades mutáveis e/ou heterogenias de sua força de trabalho; 3) Melhoram a compreensão e valorização dos benefícios; 4) Planos flexíveis permitem a introdução de novos benefícios a um custo menor. A nova opção meramente adicionada como mais uma em uma ampla variedade de elementos a serem escolhidos; 5) Limitam os custos e a organização tem a melhor forma de aplicação do seu dinheiro.	1) Os funcionários podem fazer escolhas inadequadas e sentirem-se não cobertos para emergências previsíveis; 2) Os custos e a carga administrativa aumentam; 3) A opção elevada de um benefício pode aumentar o seu custo; 4) Riscos trabalhistas, quando o processo não for devidamente amparado por meio de documentos.

Analisando o contexto empresarial turbulento e as diferentes necessidades do público interno das organizações, bem como, as principais vantagens e restrições na implementação dos programas de benefícios flexíveis, a pergunta que fica é “Por que esta prática é pouco utilizada?”. O que se escuta com relativa frequência dos profissionais de RH é que o programa “é complicado”, “pode gerar passivo trabalhista”, “na minha empresa não se aplica” e outros discursos restritivos. Entretanto, o que causa estranheza é o fato das empresas que implementaram, sempre o apresentarem como positivo na relação Prós X Contras, e que não se ouve falar em empresas que o tenham implantado e depois voltado atrás. A pergunta que fica é: serão as restrições existentes o verdadeiro impeditivo para implementação dos Benefícios Flexíveis nas empresas?

Referencias Bibliográficas:

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos.** Rio de Janeiro: Campus, 1999.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Administração de cargos e salários: carreiras e remuneração.** São Paulo: Editora LTr, 2010.