

## Benefícios Flexíveis: Será que agora viram realidade?



Programas de [benefícios flexíveis](#) existem no Brasil há mais de 25 anos e, em países como os EUA desde os anos 1970. Todavia esta prática, por mais que esteja testada e comprovada ainda não é comum em nosso país.

As empresas que têm [este tipo de modalidade](#) estão muito satisfeitas, bem como seus funcionários, pois nelas, eles escolhem um programa personalizado, inclusive planos de saúde, além de uma verba de livre escolha para ser usada em outros itens de benefícios como medicamentos, ou educação.

[Para informações adicionais sobre gestão de benefícios, baixe gratuitamente o eBook “A nova cara dos benefícios flexíveis”, produzido pelo Grupo TopRH. Clique AQUI.](#)

Nas organizações empresariais com livre escolha, em média, 20% dos funcionários alocam 20% da verba disponível neste programa, sendo que a metade deste valor é direcionada à educação dos filhos.

Os Benefícios Flexíveis têm como objetivo permitir que sejam os próprios funcionários que destinem a verba que a empresa disponibiliza em programas da sua escolha. A empresa por sua vez define quais benefícios deseja colocar no plano e cria diferentes incentivos conforme os benefícios que quer patrocinar.

É uma ação muito parecida com o gerenciamento de uma loja, onde o dono escolhe a mercadoria e define os preços, embora nem todas tenham a mesma margem de lucro.

Neste ponto a história começou a ficar complicada e surgem vários questionamentos.

1. Colocar preço?
2. Como fazer isto?
3. E a legislação?
4. E o sindicato?
5. E o meu custo?
6. O resultado vale a pena?

Importante lembrar que implementar este tipo de programa exige conhecimento da legislação e de como a população escolhe planos conforme seu perfil socioeconômico, e também como os custos dos benefícios se comportam através do tempo.

E isto não é tarefa fácil. Mas reforço que [programas bem desenhados](#) não geram aumento de custos, nem de sinistralidade do plano médico.

Acredito que o movimento nas empresas para implementar [programas de Benefícios Flexíveis](#) e vai continuar lentamente, lembrando aos executivos que quanto mais personalizada for a oferta para os funcionários melhor será o atrativo da empresa.



Por [Andrea Huggart Caine](#), *Conselheira TrendsInnovation* e Diretora Geral na [HuggardCaine Consultoria e Gestão de RH](#). Atua em todas as áreas de Recursos Humanos. Tem experiência sobre cultura, liderança, planejamento de mão de obra e no âmbito dos conselhos trará da importância de um conselho multidisciplinar na empresas.