

# Guia Nacional de Benefícios

swile



2022



# Índice

1. Mensagem da Leme
2. Mensagem da Swile
3. Apoiadoras do Guia Nacional de Benefícios
4. Introdução
5. Benefícios Corporativos no Brasil
6. Employer Branding e Benefícios Corporativos
7. Compliance X Benefícios Corporativos
8. Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT)
9. Pesquisa em números
10. Timeline da pesquisa
11. Metodologia da tabulação
12. Ranking dos benefícios mais oferecidos nacionalmente
13. Os queridinhos do mercado
14. Benefícios Flexíveis
15. Multibenefícios
  - 15.1 Assistência Médica
  - 15.2 Refeição
  - 15.3 Alimentação
  - 15.4 Seguro de Vida
  - 15.5 Assistência Odontológica
  - 15.6 Benefícios Flexíveis
  - 15.7 Auxílio Home Office
  - 15.8 Auxílio-Educação
  - 15.9 Vale-Combustível
  - 15.10 Automóvel
  - 15.11 Auxílio-Farmácia
  - 15.12 Previdência Privada
  - 15.13 Vale-Cultura
  - 15.14 Clube de Descontos e Vantagens
16. Panorama Geral do Mercado de Benefícios no Brasil
17. Perguntas Frequentes
18. Materiais complementares para você
19. Empresas criadoras do Guia Nacional de Benefícios
20. Agradecimentos



# Mensagem da Leme

A edição 2022 do Guia Nacional de Benefícios chega em um momento de mercado completamente diferente do que foi em 2021!

Claro que estamos muito felizes, afinal de contas, foram 1.641 empresas inscritas neste ano, um aumento expressivo, de 41,95%, em relação a 2021. Então, antes de mais nada, obrigado pela confiança! Isso aumenta muito a nossa responsabilidade e nos traz a certeza de que estamos gerando valor para as pessoas e organizações.

Enquanto ano passado vivíamos a “ressaca” de uma pandemia devastadora, em um ambiente de mercado absolutamente receptivo para consumir tudo e mais um pouco - em partes pelo represamento do consumo de 2020-, inflação baixa, juros próximos de zero em nível global (o Brasil foi uma exceção), governos injetando estímulos diretamente na economia e uma aparente calma no setor de energia e nas discussões de fronteiriças, chegou a hecatombe de 2022!

2022 já começou com a oficialização de novos conflitos militares no Leste Europeu, anúncios de fechamento de empresas globais em território russo, inflação de alimentos e energia avançando ferozmente, como não se via há mais de 40 anos. Debates e posicionamentos políticos beirando a barbárie, discussões territoriais e, como se tudo isso já não fosse suficiente, uma questão muito sensível para a economia e o mercado de trabalho global: a subida dos juros para conter a inflação.

Olhando para trás, tudo parece tão previsível, tão óbvio! Mas não foi!

**Os dados desta pesquisa apontam nitidamente para uma postura mais conservadora das empresas em 2022**, principalmente nos setores de Varejo e Tecnologia, dramaticamente impactados pelos fatores que citamos no início, algo que, por tabela, empurra também uma parte da indústria nacional.

No primeiro trimestre do ano, sobrou até para o agronegócio, apontando para os primeiros sinais de arrefecimento após um ciclo de muitos anos de prosperidade!

Estamos antecipando uma crise? Não... Já estamos nela! Porém, camuflada no Brasil pelo aquecimento no setor de serviços (o retardatário na recuperação pós-pandemia) e pelo PIB turbinado por ações de incentivo, típicas de ano eleitoral, e câmbio depreciado. Mas, isso não é sustentável e não é perpétuo.

E o desemprego no Brasil? Reduziu muito esse ano, pelas razões citadas acima, mas se o mundo continuar neste cenário cinzento, não há país que aguarde. Cedo ou tarde, seremos impactados.

Pesquisas na área de Remuneração e Benefícios não são bons indicadores antecedentes, mas são precisos indicadores de momentum de mercado e estamos visivelmente em fase de estabilização para retração.

As empresas estruturadas e saudáveis passarão por esta crise melhores do que entraram e esperamos que este guia ajude as organizações a permanecerem no clube das vencedoras nesta corrida de longo prazo.

*Um abraço,*



**Rogerio Leme**

CEO e Founder



**Renan Sinachi**

CSO e sócio



# Mensagem da Swile

Está saindo do forno o Guia Nacional de Benefícios 2022, produção conjunta de Swile e Leme. A edição 2021 ajudou milhares de empresas e profissionais a compreenderem melhor o **panorama de um dos mercados que mais cresce no país**: o de benefícios. De lá para cá, muita coisa mudou: crises econômicas, agitações sociais e juros nas alturas são alguns dos fatores que catalisam a transformação do mundo corporativo.

Mais do que nunca, empresas de todos os setores começam a enxergar a gestão qualificada de pessoas como saída para aumentar seu poder competitivo, tanto no mercado consumidor, quanto no mercado de trabalho. O RH nunca foi tão valorizado, e o crescimento acelerado desse setor se confunde com a nossa própria história.

Desde que desembarcou no Brasil, a Swile vem atuando ativamente para mudar a vida no trabalho e criar uma nova experiência em benefícios para os profissionais de RH e seus

colaboradores. Acreditamos que, juntos, podemos incluir o trabalho na equação da vida e formar profissionais não apenas capacitados, mas satisfeitos e engajados.

Quando lançamos a 1ª versão do guia, cerca de 10.000 empresas e 450.000 colaboradores usavam o cartão Swile para fazer compras em mercados, aplicativos, restaurantes, farmácias, papelarias e tantos outros estabelecimentos. Esses números já estão desatualizados: hoje, a Swile faz parte da vida de 900.000 colaboradores, espalhados por 30.000 empresas. Somos muito gratos pela confiança.

O material que você está lendo só existe graças a um longo processo de planejamento e estudo. Representantes de mais de 1600 companhias participaram voluntariamente da pesquisa, gerando uma base de dados ligada a mais de 2 milhões de colaboradores, de 13 segmentos econômicos diferentes. Todas as regiões do país estão representadas no estudo.

A nova edição do Guia Nacional de Benefícios é mais um passo importante em nossa missão de transformar a experiência dos colaboradores e de facilitar a vida do RH. Os insights deste conteúdo são aliados estratégicos para a atração de talentos e para a construção de marcas empregadoras.

Você vai encontrar **dados precisos sobre os benefícios mais oferecidos no país** e, conseqüentemente, observar tendências e oportunidades no mercado. Desde os benefícios mais tradicionais, como o vale-alimentação, até os que ainda são relativamente novos, como o auxílio home office. É um prato cheio para embasar suas tomadas de decisão.

Este material servirá como um verdadeiro guia para a sua estratégia. Com ele, esperamos caminhar lado a lado com você para levar mais sorrisos ao ambiente de trabalho.

Aproveite os insights, antecipe-se às tendências e, claro, conte com a gente!

*Um abraço,*



**Júlio Brito**

General Manager



# 3

LEME  
CONSULTORIA

swile

Guia  
Nacional  
de Benefícios



Índice

## Apoiadoras do Guia Nacional de Benefícios



A Sustentare Escola de Negócios é uma instituição de ensino superior de Joinville-Santa Catarina que oferece cursos de Pós-graduação, MBA, Extensão, Capacitação, Cursos in Company e Programas Corporativos. São diversos cursos nas áreas de Gestão, Liderança, Inovação, Finanças, Marketing, Engenharia, Tecnologia da Informação, Operações e Design. Nossa proposta de valor está baseada na aplicabilidade e personalização.



A SOU é uma empresa focada no desenvolvimento de pessoas por meio da tecnologia. Com mais de 13 anos de história, 200 clientes, + 2.5MM de pessoas desenvolvidas e + 400 mil horas entregues, apoiamos nossos clientes com: estruturação de universidades corporativas, tecnologias educacionais (LXP/LMS), conteúdos digitais de aprendizagem (sob medida e prateleira) e Assessoria Operacional. Abrangendo, assim, todo ciclo de vida de um projeto de educação corporativa digital.



O Galera.App é o mais completo software de Gestão de Pessoas por Desempenho e Competências do País. Focado na Gestão de Pessoas, controla de forma integrada as metas, avaliações, T&D, PDIs, Feedback, DISC e muito mais! Com o Galera.App é possível fazer do seu jeito, sem engessamento. Você ainda conta com suporte técnico humanizado, que realmente entende de RH. Faça como nossos inúmeros clientes em todo o Brasil e cuide da sua Galera em um só lugar!



A Feedz é uma plataforma completa para aumentar o engajamento e desempenho dos colaboradores. Com ela a empresa constrói equipes de alta performance e retém talentos. Simples para o colaborador, completa para o RH e poderosa para o Gestor. Todas as principais ferramentas de gestão de pessoas em um só lugar: Avaliação de Desempenho, OKR, Pesquisa de Clima, Termômetro emocional, Feedbacks Contínuos, PDI, 1on1, eNPS, e tudo isso gamificado.



# 4

## Introdução

Sem decisões estratégicas, dados não valem muita coisa. E sem dados relevantes, é difícil tomar decisões estratégicas. O Guia Nacional de Benefícios 2022 foi pensado e desenvolvido para dar **suporte aos tomadores de decisão** da área de Pessoas. Afinal, estamos falando do setor que, hoje, é um dos mais importantes para o sucesso das estratégias de qualquer negócio.

A nova era do RH, que o coloca como ponto central para o crescimento e **sustentabilidade da empresa**, envolve muitas frentes. Se há algum tempo os profissionais de People eram limitados às tarefas operacionais e de supervisão, hoje eles atuam diretamente para desenvolver uma **marca empregadora** forte, atrair e engajar os melhores talentos e cuidar da experiência dos colaboradores.

E mais: a rede de atuação da gestão de pessoas precisa, também, considerar fatores legais. Conhecer as leis, regulações e acordos coletivos que cercam o setor é crucial para garantir compliance e evitar danos jurídicos e financeiros à empresa. Todas essas tarefas demandam atenção ao que já existe e antecipação às tendências que estão por vir.

Neste material, vamos apresentar um pouco do contexto histórico brasileiro que trouxe o RH e a **gestão de benefícios** até este ponto. Você vai ler sobre as novas relações de trabalho, as táticas de employer branding e a importância de prezar pelo bem-estar dos colaboradores, além de conhecer detalhes sobre o PAT e outras questões trabalhistas.

Use todas essas informações para fazer uma leitura proveitosa do restante do Guia, que vai destacar e detalhar dados inéditos sobre a oferta de benefícios em empresas de todo o país.

Boa leitura!



# 5

## Benefícios Corporativos no Brasil







# Benefícios Corporativos no Brasil

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é um marco na história da sociedade brasileira, algo que nos coloca em destaque mundialmente. Além das regulamentações trabalhistas, a CLT é também uma base legal que **visa a segurança e a saúde do trabalhador**. E cada vez mais, o bem-estar é visto como algo essencial nas relações entre empregadores e colaboradores.

Os benefícios corporativos são peça-chave não só no engajamento de funcionários e empresas, mas também na captação de novos talentos. Enquanto salários competitivos chamam atenção, o que vem além disso traz segurança para desempenhar o melhor papel possível. O impacto dos benefícios na vida do trabalhador brasileiro nunca foi tão grande.

Historicamente, Vale-Transporte, Vale-Alimentação, Vale-Refeição e alguns outros formam quase que uma base estrutural da **oferta de benefícios da CLT**. Por mais que esses benefícios não tenham deixado de existir, a evolução nas relações de trabalho e nos modelos de negócio proporcionou a atualização desses auxílios.





## 5.1



# Novas relações e formatos de trabalho



Principalmente após a pandemia, novas estruturas de trabalho se consolidaram, como é o caso dos **regimes home office e híbrido**. Nesses cenários, por que dar ao colaborador o benefício de Vale-Transporte se ele não precisará estar na empresa? E por que não permitir que ele escolha como gastar seu auxílio para alimentação como preferir? Afinal, **novos cotidianos** trazem perspectivas únicas, em que cada pessoa constrói sua rotina de maneira muito particular.

Empresas passaram a perceber que os colaboradores não precisam “se adequar” às suas definições. Em vez disso, passaram a permitir que essas pessoas definissem e executassem suas próprias práticas em nome do bem-estar pessoal. Maior autonomia ao trabalhador foi um aspecto importante nas mudanças dos **benefícios corporativos no Brasil**.

Dar a essas pessoas o direito de **escolher como desejam usar o que lhes é oferecido** é hoje algo essencial. O nome disso é flexibilidade, base do contexto em que estamos atualmente. E isso tem efeitos extensos, indo desde a felicidade com o empregador até a saúde física e mental. Cada detalhe faz diferença para um colaborador se sentir feliz e seguro, de acordo com suas necessidades únicas.





6

Employer  
Branding e  
Benefícios  
Corporativos



# Employer Branding e Benefícios Corporativos

Colaboradores são, antes de tudo, possíveis **promotores da empresa** no mercado de trabalho. Sem uma avaliação positiva, a sua marca pode estar em risco.

É preciso se preocupar sobre como essas pessoas se sentem trabalhando na organização, também para garantir um bom **clima** e o empenho no **atingimento de resultados** do negócio.

Por mais que o desemprego tenha atingido níveis históricos nos últimos anos, colaboradores têm sido cada vez mais seletivos sobre onde estão indo trabalhar. E quem está empregado está sempre de olho na qualidade da sua relação com a empregadora.

Afinal, não é porque as coisas estão difíceis por aí que uma companhia deve deixar de se importar sobre como trata o colaborador e como essas pessoas enxergam as empresas.

Engajamento é um termo realmente importante dentro do campo da gestão de pessoas nos dias atuais. E na prática, isso significa ter funcionários envolvidos com a empresa, capazes de se sentirem felizes trabalhando ali e prontos para recomendar a organização. O desafio aqui é saber como **estimular o engajamento** dessas pessoas. Mas não é difícil entender que os benefícios corporativos têm papel importante nessa percepção positiva.



# Employer Branding na prática



Employer branding é o termo em inglês para "**marca empregadora**". Ou seja, empresas têm se preocupado em ter um posicionamento interno qualificado, mantendo atenção sobre como o funcionário vai enxergá-la enquanto empregadora. Para colocar isso em prática é preciso trabalhar o engajamento.

O caminho para reforçar essa boa impressão pode vir por meio do marketing, mas sempre traz uma abordagem corporativa de ordem interna. As empresas já fazem ações publicitárias para conquistar consumidores e os manterem interessados. Mas em uma abordagem de employer branding, **o cliente é o próprio funcionário da empresa.**

A estratégia de engajamento funciona em torno de dois pilares principais: construir uma imagem convidativa para a empresa e fazer o colaborador se sentir feliz de estar ali. Para que isso seja possível, é importante executar ações regulares com foco no trabalhador. Quando a companhia pensa nessas pessoas, elas se sentem valorizadas, confiantes e confortáveis. Esse é um bom caminho para **conquistar o engajamento** delas.

Nesse trabalho de employer branding, é importante ter atenção ao que de fato essas pessoas precisam e desejam. Todo colaborador quer ter uma relação saudável com a empresa em que atua e isso passa por alguns pontos essenciais:

- ambiente de trabalho amigável e convidativo;
- remuneração compatível com o mercado;
- cultura organizacional humanizada;
- foco no bem-estar do colaborador;
- clima organizacional harmonioso;
- liderança positiva e inspiradora;
- benefícios convidativos.

Employer branding é uma estratégia que tem o desafio de conseguir trazer o funcionário para perto. Neste sentido, **benefícios são recursos fundamentais.**



## 6.2

# Benefícios corporativos e o impacto na marca empregadora

Os benefícios corporativos são a principal ferramenta de engajamento que as estratégias de employer branding têm a seu favor nos dias atuais. Isso acontece porque esses auxílios e distribuição dos direitos de maneira qualificada impactam a vida dos colaboradores. E para se sentirem motivados a dar o melhor, todo um contexto precisa ser considerado. Assim, fica mais fácil "conquistar" o trabalhador no dia a dia.

Empresas que conseguem responder às demandas dos trabalhadores têm ótimas chances de terem sucesso como marcas empregadoras. Então, parte essencial das ações consiste em pesquisas de **clima organizacional**.

Assim, a empresa consegue identificar quais são as necessidades principais do colaborador, o que ele sente falta na relação com a companhia, entre outros pontos. Ao mesmo tempo em que é possível traçar perfis de pessoas com essas respostas, dá para ter uma percepção em âmbito geral **do que o colaborador gostaria de ter acesso**.

Com base nessas percepções, o RH mensura não só o **nível de satisfação** do trabalhador, mas também o que ele deseja ter. Nessa etapa, se torna possível detectar o que falta e o que pode ser trazido para melhorar a relação entre as duas partes. Assim, muitos benefícios são capazes de preencher lacunas e melhorar o engajamento do colaborador.

Mas é importante que a percepção em torno dos benefícios tenha como origem o engajamento. As empresas não devem, necessariamente, ter esses auxílios como forma de tentar restabelecer a confiança. Remediar nunca é o melhor cenário. Sempre que possível, os benefícios devem ser utilizados como ferramenta de construção de engajamento a longo prazo. Esse é um dos pilares do employer branding.



# Bem-estar e os impactos positivos no trabalhador

Nunca se falou tanto em bem-estar como atualmente, no campo de benefícios e RH, de maneira geral. E não é à toa o aumento da relevância desse tópico. Afinal, nos últimos dois anos, a preocupação com a saúde afetou milhões ao redor do mundo. A pandemia acendeu um sinal de alerta sobre a necessidade de cuidados prolongados.

Do ponto de vista da **saúde mental**, há também crescente preocupação, proporcional ao número de casos de afastamento por esgotamento. A Síndrome de Burnout é uma realidade concreta. Então, tratar de **saúde física** e mental passa diretamente pelo debate do impacto do bem-estar na satisfação do trabalhador.

Em seu estudo Navigating Together: Supporting Employee Well-Being in Uncertain Times, a seguradora e empresa de benefícios americana Metlife trouxe dados relevantes sobre como as ações de bem-estar geram resultados benéficos ao trabalhador. Mais especificamente, três dados ligam o alerta para isso:

- 12% é o percentual de aumento do engajamento quando há ações visando o bem-estar dos colaboradores;
- se há preocupação com esse tópico, a produtividade aumenta 9%;
- colaboradores se mostram 10% mais leais às empresas que investem em ações de bem-estar.

Números relevantes como esses são animadores, mas podem também gerar muitas dúvidas sobre como podem ser conquistados. A realidade é que não há muito mistério aqui: o bem-estar está diretamente ligado à oferta de benefícios. E neste caso, os auxílios mais importantes são aqueles de ordem pessoal.

Nessa lista, podemos considerar incentivos às práticas de esportes e atividades físicas, **assistência médica** e **serviços de apoio psicológico**, entre outros. Mas é claro, nem tudo se resume aos benefícios. É importante também trabalhar para oferecer um ambiente de trabalho mais positivo em diversos aspectos, como citaremos ao longo deste guia.



## 6.4

# Employer Branding e seu papel na captação de talentos

A **gestão de marca empregadora** com ajuda dos benefícios também tem impacto direto na capacidade de captar novos talentos. Isso acontece por meio da imagem que a empresa projeta ao mercado e também pela publicidade gratuita por meio do colaborador. Um funcionário satisfeito fala bem da empresa e quem está de fora passa a se interessar.

Há alguns pontos que todo candidato avalia na hora de aplicar para uma vaga ou decidir se vai aceitar uma proposta de trabalho. Entre os principais estão o **clima organizacional, salário e os benefícios**. Esse último, por sinal, nunca antes foi tão decisivo para a tomada de decisão do candidato. Não coincidentemente, esse crescimento de importância acontece à medida que o mercado muda. Com a **flexibilidade na oferta de auxílios**, há maior peso dos benefícios na vida do colaborador.

6 de ago de 2022

## Avaliação da Sua Empresa



Trabalhou na empresa entre 2017 e 2020

### Recomenda

Excelente lugar para se trabalhar!

Muita liberdade e autonomia, as pessoas gestoras são transparentes e acessíveis, ambiente é descontraído e a estrutura é muito horizontal! Amei trabalhar lá! ❤️



25 de jun de 2022

## Avaliação da Sua Empresa



Trabalhou na empresa entre 2017 e 2020

### Recomenda

Aprendizado para vida toda!

Vivi intensamente nesta empresa e aprendi em 1 ano tudo que não havia aprendido em nenhuma outra empresa.





# Autonomia é peça-chave

Benefícios corporativos nunca tiveram o viés de "faça o que bem entender com esses valores". Tudo sempre foi muito bem definido, estático e limitado. Não que isso fosse um problema, mas antes não se pensava em como flexibilizar o uso dos direitos. Para as empresas, oferecer o benefício bastava, enquanto o mesmo valia para o colaborador.

Aí vieram as mudanças nas relações de trabalho e tudo foi repensado. Por mais que a ideia de autonomia sempre fosse algo vivo, faltava o timing para aplicá-la. Por parte dos trabalhadores, a avaliação sobre fazer do próprio jeito sempre foi algo bom. Então, as empresas resolveram dar uma chance a essa abordagem visando engajamento.

Sem dúvida, vimos essa autonomia surgir com mais força na **flexibilização da jornada de trabalho**. Colaboradores passaram a ter o direito de escolher em quais horários atuam, desde que cumpram com a carga horária e entregas determinadas. Em muitas empresas o sucesso foi imediato, o que abriu portas para novos modelos de autonomia no trabalho.



É importante também relacionar esse maior poder de escolha do trabalhador ao home office. Afinal, o colaborador está longe do ambiente de escritório, tornando-se mais livre para organizar sua agenda. Ao trabalhar em casa, as pessoas podem conduzir a rotina autonomia, desde que consigam ser produtivas e eficientes.

Assim, os benefícios passam a ser pensados também dentro desse contexto, de **mais liberdade para o colaborador**. Afinal, se uma pessoa tem uma rotina que não é mais definida pela permanência no escritório, ela pode fazer outras escolhas no seu dia. E isso envolve a prática de atividades físicas, a possibilidade de realizar mais consultas médicas e até tempo livre para hobbies.

Os benefícios flexíveis, que vêm mudando o mercado, são uma adequação a todo esse ambiente de relações de trabalho atuais. Para o trabalhador, a evolução dos benefícios corporativos, visando a flexibilidade, veio em ótima hora e proporcionou maior bem-estar e felicidade no trabalho.



Compliance

X

Beneficios  
Corporativos

7





# Compliance x Benefícios Corporativos

Além dos direitos obrigatórios previstos na CLT:

Vale-transporte

FGTS

13º salário

Férias

A oferta de **benefícios corporativos** deve ser elaborada de acordo com as leis e convenções/acordos coletivos que regem a distribuição de benefícios ao trabalhador.

Para garantir compliance na gestão de benefícios é importante respeitar o que determinou a **MP 1.108/22**. Essa Medida Provisória<sup>1</sup> equiparou, para fins trabalhistas e previdenciários, as normas do auxílio alimentação previsto na CLT às do Programa de Alimentação do Trabalhador (“PAT”). Assim, entre outras definições, é proibida a utilização do saldo de vale-alimentação e/ou vale-refeição para a compra de produtos que não sejam alimentos.

Ou seja, se a empresa deseja oferecer benefícios de **vale-refeição e alimentação**, seja pelo PAT ou não, estes devem ser incomunicáveis com outras categorias de benefícios, ainda que estejam no mesmo cartão. O saldo dessas carteiras deve ser destinado única e exclusivamente para o

pagamento de refeições e alimentos, em estabelecimentos comerciais, como mercados e restaurantes.

O descumprimento dessas normas não passa impune: a MP prevê multas que podem variar de R\$ 5 mil a R\$ 50 mil, valor que pode ser dobrado em casos de reincidência.

Assim, ao optar por um fornecedor de benefícios flexíveis, aqueles que são oferecidos em um único cartão, é importante assegurar-se de que a empresa fornecedora garanta a **estruturação dos saldos em carteiras segregadas**, com a possibilidade de que não se comuniquem. Assim o trabalhador não consegue utilizar esses valores em estabelecimentos que não se enquadrem nas suas respectivas categorias. O Swile Card é assim.

Dentro desse campo de benefícios, é fundamental que a empresa mantenha suas **diretrizes de compliance**. E isso, por duas razões principais: **evitar sanções trabalhistas** e garantir uma relação de trabalho justa e capaz de gerar engajamento com o colaborador. O papel de compliance é garantir que esses e outros pontos sejam cumpridos pela empresa. Logo, a área de Pessoas tem papel fundamental nessa gestão.

<sup>1</sup> Informação com base no cenário vigente em 12 de agosto de 2022.




# Cuidados essenciais do ponto de vista legal na oferta de benefícios

As boas práticas na **gestão de benefícios** fazem toda a diferença para que o compliance da empresa tenha regras sólidas e confiáveis. Isso garante também que o RH trabalhe dentro dos termos mais adequados diante da CLT e de suas determinações. Não há uma grande dificuldade neste trabalho, desde que se conheça os possíveis problemas. Assim, evitá-los será muito mais simples do que possa parecer.





## 7.1.1



# Equiparação salarial e alterações contratuais

A equiparação salarial é um termo da CLT que trata sobre a obrigatoriedade de a empresa **manter níveis de benefícios iguais a toda uma categoria** de trabalhadores. Ou seja, todas as pessoas que têm o mesmo cargo, sob as mesmas condições, devem ter direito aos mesmos benefícios.

Ainda, é importante recordar que a legislação proíbe alterações contratuais lesivas, especialmente se propostas ou implementadas unilateralmente pelo empregador. Assim, via de regra é **proibida a retirada ou diminuição dos benefícios** de um empregado, com exceção de casos em que o benefício esteja atrelado ao cargo e haja mudança de posição pelo empregado ou, ainda, quando fruto de negociação coletiva.

Portanto, planejamento estratégico é fundamental antes de propor uma nova vantagem ao colaborador. Afinal, uma vez concedido, esse benefício deve ser igual ao dos demais empregados naquele mesmo cargo, não pode ser unilateralmente excluído do rol de ofertas futuramente.



## 7.2

# Benefícios flexíveis perante a lei



À medida em que os benefícios flexíveis avançaram, setores de compliance de grandes empresas tiveram de se debruçar sobre a CLT para entender a legalidade do modelo flexível. Na prática, pouca coisa muda em relação à oferta no formato tradicional. A grande ideia por trás dessa modalidade é dar maior autonomia ao colaborador.

Na relação com o colaborador, é fundamental ter clareza sobre tudo que passará a ser oferecido dentro do **rol de benefícios flexíveis**.

Um ponto importante para manter a flexibilidade dentro da lei é garantir que o saldo de cada carteira de benefício seja usado exclusivamente para compras que se encaixem na categoria.

Um exemplo extremo: sem um controle adequado, um cartão de benefícios com saldo de alimentação poderia ser passado para comprar móveis, artigos que se encaixam no auxílio home-office. Por isso, é fundamental que a solução de benefícios flexíveis garanta a **trava das carteiras**, permitindo que elas sejam usadas apenas de acordo com o código da categoria do estabelecimento vendedor (MCC - merchant category code), assim como ocorre com o Swile Card.



## 7.2.1

# Acordos coletivos e segurança jurídica

Um recurso que pode trazer segurança jurídica para as empresas são os Acordos Coletivos de Trabalho. Um dos papéis desse mecanismo é formalizar, em termos claros, mediante negociação sindical, em que há paridade entre as partes, alterações contratuais que afetam aquele grupo de colaboradores.

Nesses acordos, os termos da **flexibilização de benefícios** devem estar dispostos. Isto é, tudo que vai mudar deve ser devidamente detalhado. Além disso, o acordo coletivo pode ser utilizado como ferramenta para dar maior segurança jurídica às partes, reafirmando que os **benefícios corporativos não são parte do salário**, embora a própria legislação, trabalhista e previdenciária, já contenha previsões expressas. Deixar isso claro ao trabalhador protege a empresa de sanções, que podem gerar cobranças financeiras.



## 7.2.2

# Benefícios flexíveis e a relação com direitos da CLT

A transição de benefícios tradicionais para os flexíveis já é uma realidade, mas ainda pode gerar algumas dúvidas acerca da CLT. Ainda que a legislação seja relativamente nova, é possível interpretá-la de maneira segura.

Basicamente, o que se pode compreender hoje é que as **empresas podem flexibilizar os benefícios**, desde que os obrigatórios não sejam prejudicados.

Sendo assim, é possível listar quais benefícios podem ser incluídos no molde flexível por parte da empresa. Alguns entre os principais são:

- benefícios para o bem-estar;
- vale-alimentação e vale-refeição;
- planos de saúde e odontológico;
- assistência psicológica;
- auxílio home-office;
- auxílio educação;
- seguro de vida.



# Programa de **Alimentação** do Trabalhador

8





# Programa de Alimentação do Trabalhador

Conhecer o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) faz parte da gestão de benefícios corporativos. Essa iniciativa do governo promove incentivos para companhias que se comprometem com o programa. No âmbito geral, a proposta é garantir alimentação de qualidade aos colaboradores, sobretudo os de baixa renda.

Para que este objetivo seja cumprido, as empresas devem se comprometer em oferecer **auxílio nutricional dentro das regras propostas**. Neste caso, considerando os benefícios flexíveis, por exemplo, as quantias oferecidas precisam ser proporcionais aos dias trabalhados no mês.

Outro ponto importante em relação à distribuição de benefícios é a garantia de que um percentual adequado seja destinado à alimentação. Para isso, as empresas podem utilizar **mecanismos de automação** que destinam um valor fixo do crédito total de benefícios para essa categoria. Ou seja, um valor pré-definido é, obrigatoriamente, destinado apenas à alimentação. Assim, a empregadora garante o cumprimento dos termos do PAT.

A principal vantagem financeira do PAT para as empresas que optem pelo Lucro Real e esteja inscrita como beneficiária do PAT, é **dedução de até 4% sobre Imposto de Renda** a ser recolhido das despesas com auxílio-alimentação (vale-refeição e/ou vale-alimentação), na proporção máxima de 01 (um) salário mínimo por empregado, dentre aqueles que recebam até 5 (cinco) salários mínimos mensais. Vale a pena reforçar que o PAT não é obrigatório a toda e qualquer empresa, mas sua adesão é condicionada ao cadastramento perante a Secretaria do Trabalho do Ministério da Economia.



9

Pesquisa  
em números





# 9 Pesquisa em números

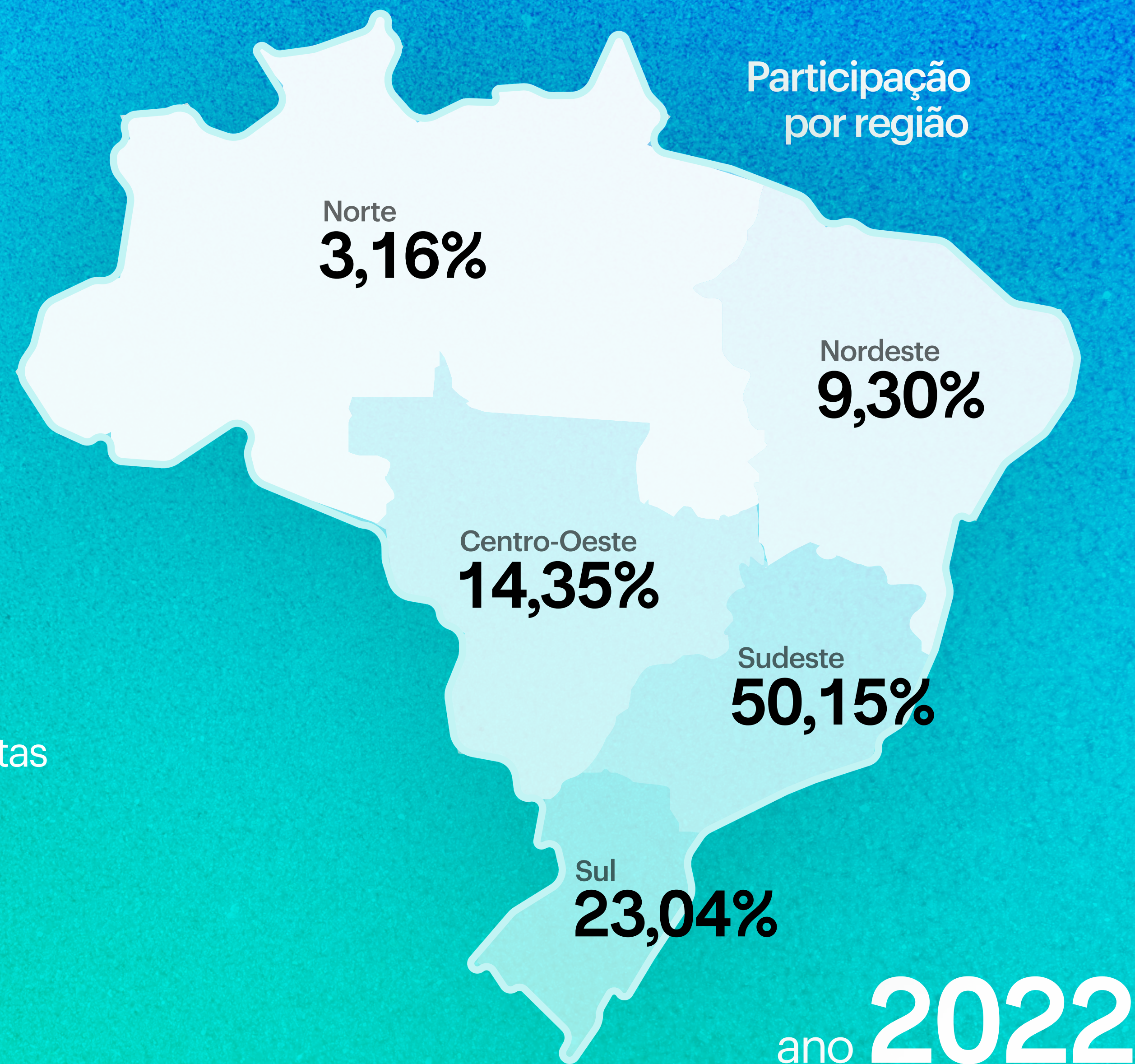
**1641** empresas inscritas

**2.055.003**  
Total de colaboradores das empresas inscritas

**R\$ 687 bilhões**  
Faturamento anual somado das empresas inscritas

**13 Segmentos econômicos**

Administração Pública, Agronegócio, Comércio e Distribuição, Construção Civil, Imobiliário, Indústria, Infraestrutura Urbana, Logística, Saúde, Serviços, Setor Financeiro e Tecnologia.



ano **2022**



10

Timeline  
da pesquisa





# 10

## Timeline da pesquisa



swile

Guia Nacional de Benefícios



Índice

Fev/Mai 22

### Divulgação

Leme Consultoria e Swile divulgaram a iniciativa do Guia Nacional de Benefícios em mídias diversas, ostensivamente entre os meses de fevereiro e março de 2022, com reforços nos meses seguintes, encerrando em maio de 2022.

Abr/Jun 22

### Manifestação de Interesse

As empresas interessadas manifestaram o interesse em participar da pesquisa mediante cadastro digital voluntário, em link disponibilizado pelas organizadoras, entre os dias 5 de abril de 2022 e 10 de junho de 2022.

Jun 22

### Coleta de Dados

Ao fazer o cadastro e aceitar os termos de inscrição, a empresa optante pela participação recebeu por e-mail: o link de preenchimento do caderno digital de pesquisa, bem como, o acesso ao Leme Connect (portal com vídeo-tutorial para preenchimento dos dados) e aos meios de contato para esclarecimento de dúvidas sobre a coleta, o cronograma e a pesquisa de modo geral.

### Encerramento da Coleta de Dados

A coleta dos dados foi finalizada em 10 de junho de 2022, às 23h59, quando a plataforma foi retirada do ar pelas organizadoras da pesquisa.

Jun/Jul 22

### Tabulação de Dados

Após recebimento de todas as respostas, as organizadoras tabularam os dados e estruturaram as informações para a produção dos reports, tanto para as empresas respondentes quanto para o Guia Nacional de Benefícios 2022.



11

Metodologia  
da **tabulação**

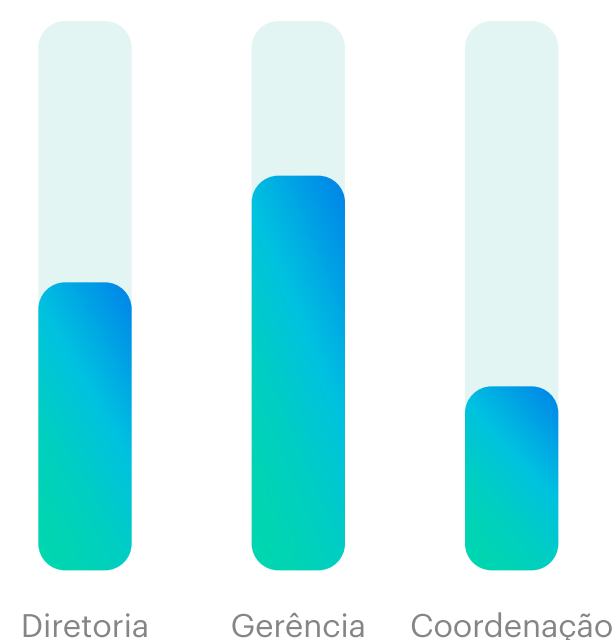


# 11 Metodologia da tabulação



## Prevalência do Benefício

Os dados globais foram tabulados por benefício, contendo as informações de todas as empresas participantes em nível nacional; 13 segmentos econômicos; todos os portes de faturamento e de quantidades de colaboradores, representando percentualmente a prevalência de cada benefício, sempre no início de cada benefício.



## Prevalência do Benefício por nível hierárquico

Os dados foram tabulados em 3 (três) diferentes níveis hierárquicos, sendo:

**Alta Liderança**, representando a prevalência do benefício para a maior hierarquia comparável das empresas.

**Liderança**, representando a prevalência do benefício para os níveis intermediários de hierarquia comparável das empresas.

**Colaboradores**, representando a prevalência do benefício para os integrantes das equipes que não ocupam posição gerencial.

X	Y
Diretoria	0,5%
Gerência	0,4%
Coordenação	0,2%

## Sistema adotado

Para benefícios com diferentes sistemas de concessão, por exemplo, a refeição, que pode ser concedida mediante Vale-Refeição ou Restaurante, os dados de prevalência de cada sistema adotado são demonstrados em percentual de adesão por nível hierárquico.

## Menor Valor, Map e Maior Valor

Os dados financeiros e quantificáveis em Real (moeda brasileira) foram tabulados sempre demonstrando o Menor Valor a Map - Média Aritmética Ponderada - e o Maior Valor da amostra, por nível hierárquico e com o corte de até 2 (dois) desvios-padrão.





12

Ranking  
dos **benefícios**  
mais oferecidos  
nacionalmente



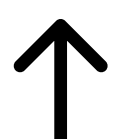
# 12

## Ranking dos benefícios mais oferecidos nacionalmente

LEME  
CONSULTORIA

swile

Guia Nacional de Benefícios



Índice

Em 2022, assim como no ano de 2021, as duas primeiras posições no ranking de Benefícios com **maior prevalência foram Assistência Médica e Refeição**, que apenas trocaram de lugar entre si. Mas, as similaridades entre os resultados param por aqui. E não é para menos!

Estranho seria se os resultados não tivessem sofrido alterações importantes, tendo em vista as intensas mudanças no mundo desde o final de 2021.

O núcleo de research da Leme Consultoria entende que o resultado das mudanças no ranking de prevalências reflete, principalmente:

- A inflação;
- A mudança na dinâmica do mercado de trabalho com a redução do desemprego;
- O cenário de juros em alta em nível global e a escassez de recursos para o financiamento de empresas;
- O risco de alteração nas diretrizes macroeconômicas e trabalhistas no Brasil após as eleições.

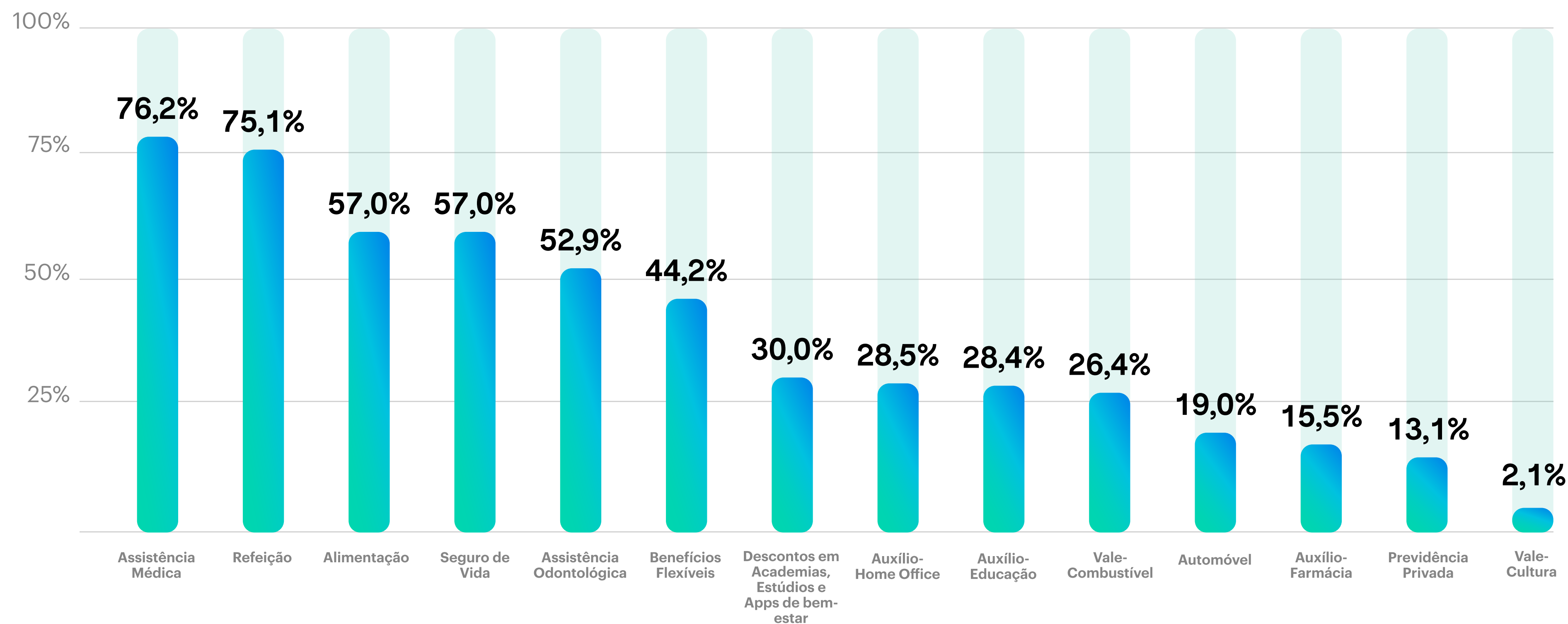
Em geral, **os benefícios que trazem maior qualidade de vida no curto prazo e são legalmente mais consolidados ganharam mais espaço** em 2022.

Por exemplo: a subida do benefício "Alimentação", de 4ª maior prevalência em 2021 para 3ª em 2022, e a subida do benefício "Seguro de Vida", de 5ª para a 4ª posição, entre outras movimentações interessantes.

Confira o ranking completo a seguir:



## RANKING DOS BENEFÍCIOS MAIS OFERECIDOS NACIONALMENTE







13

Os **queridinhos**  
do mercado



# 13

## Os queridinhos do mercado

### Assistência médica e vale-refeição

Em relação ao ano passado, nosso top 2 de benefícios segue sem mudanças. Apenas as posições se alteram. Agora, a assistência médica é a número 1, enquanto refeição vem logo em seguida. De fato, os queridinhos do mercado.

Um fato curioso é que o primeiro colocado em 2022 apresenta prevalência menor do que o segundo colocado em 2021. Mas tem explicação: atualmente, **os benefícios estão mais bem distribuídos**, principalmente em carteiras mais diversas.

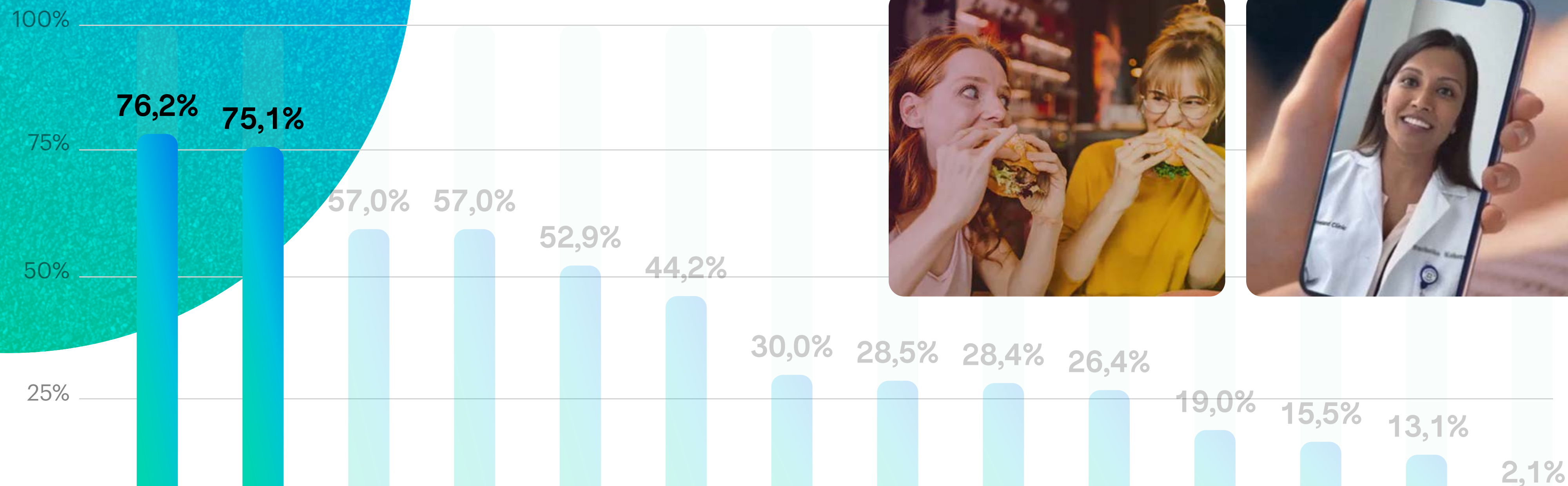
A assistência médica ocupa o topo por motivos óbvios: desde a pandemia, a busca por cuidados com a saúde cresceu consideravelmente. Já a refeição é reflexo da facilidade que os benefícios flexíveis oferecem no uso desses valores.



swile

Guia Nacional de Benefícios

Índice







**14**

**Benefícios  
Flexíveis**



# 14

## Benefícios Flexíveis

Como você verá ao longo do material, os Benefícios Flexíveis apresentaram um crescimento considerável em relação ao ano passado. Não é por acaso.

A ascendência desse tipo de benefício dialoga diretamente com as alterações nas relações de trabalho. E com a nova realidade dos colaboradores.

Com os talentos se tornando cada vez mais exigentes, buscando empresas que ofereçam atrativos além dos salários, a oferta de flexibilidade se torna uma grande vantagem competitiva. A tendência, contudo, é que deixe de ser vantagem para se tornar necessidade.

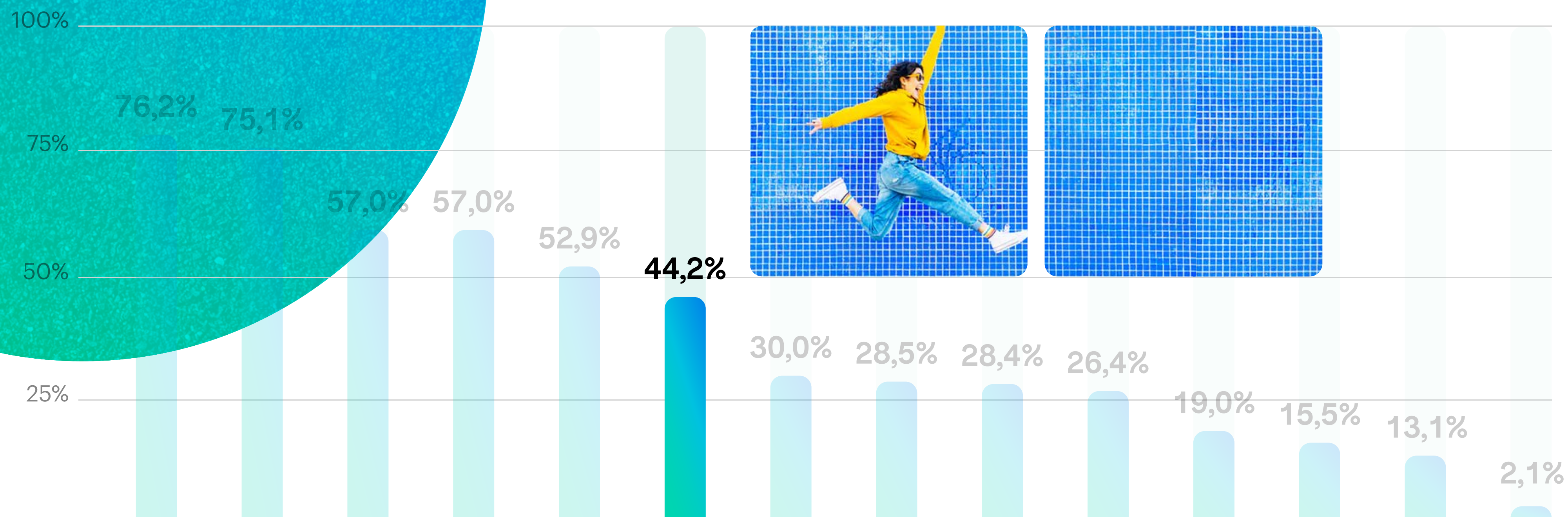
Os dados que levantamos para a produção do Guia apontam para um cenário de ainda mais relevância dos benefícios flexíveis. Empresas que ainda não os oferecem, já planejam adotá-los. Colaboradores que não têm acesso a eles, pressionam o RH por essa mudança.

Com tudo o que falamos sobre marca empregadora e o novo cenário do mercado de trabalho, é justo assumir que, em alguns anos, quem não oferece benefícios flexíveis ficará para trás. Na verdade, essa é uma tendência que já se consolida como realidade.

swile

Guia Nacional de Benefícios

↑ Índice







**15**



**Multibeneficios**



# 15

## Multibenefícios

A estratégia de multibenefícios tem ganhado cada vez mais espaço no mercado nacional.

Novos players e propostas extensas de auxílios estão se tornando comuns. Porém, para manter o foco na segurança das empregadoras, sem descuidar da experiência do colaborador, é importante selecionar bem seus parceiros de benefícios.

Tanto os benefícios tradicionais como vale-alimentação e vale-refeição, assim como os benefícios flexíveis como mobilidade, auxílio home office e educação podem ser ofertados em uma cesta multibenefícios atrativa.

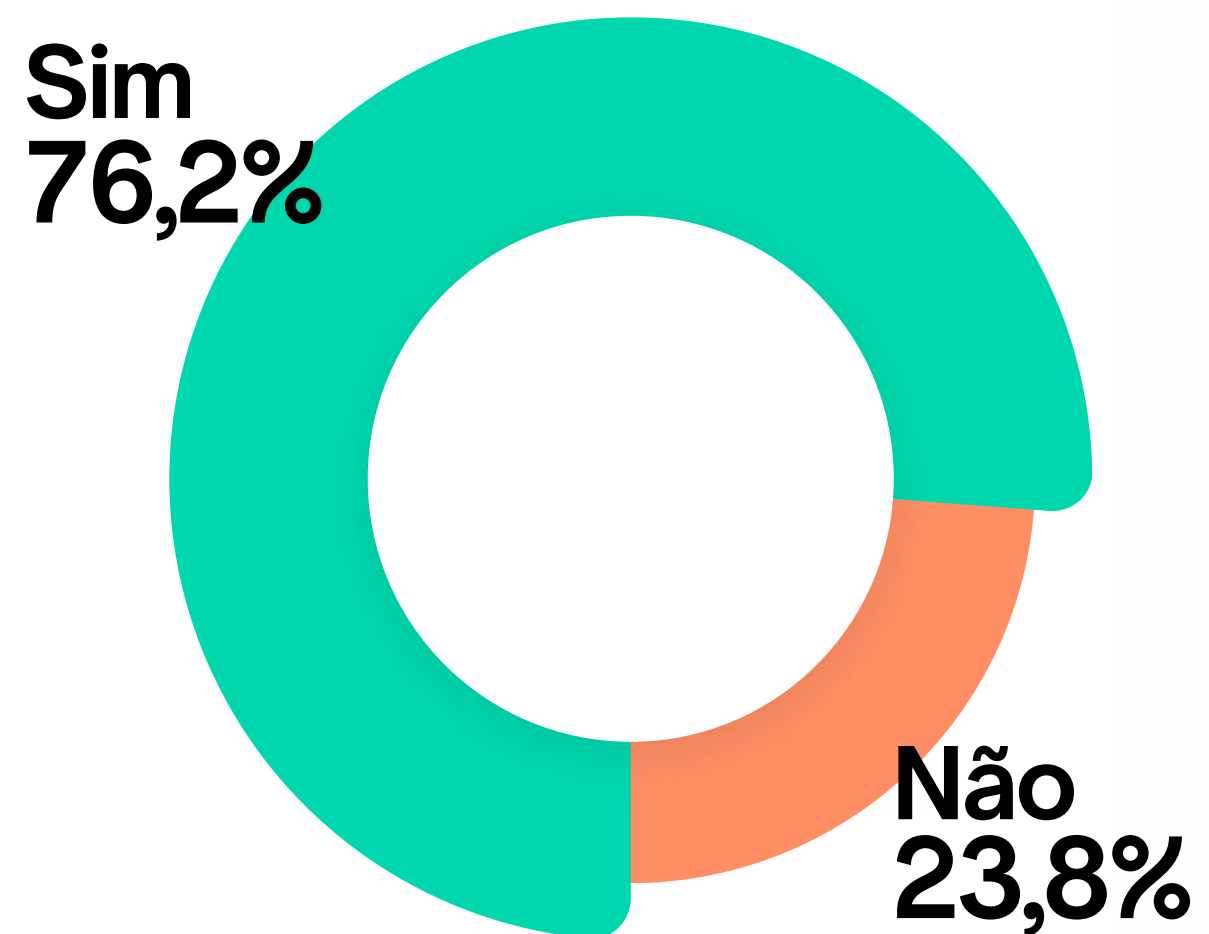
Veja a seguir os dados e os insights mais importantes de cada um dos benefícios apontados na pesquisa:



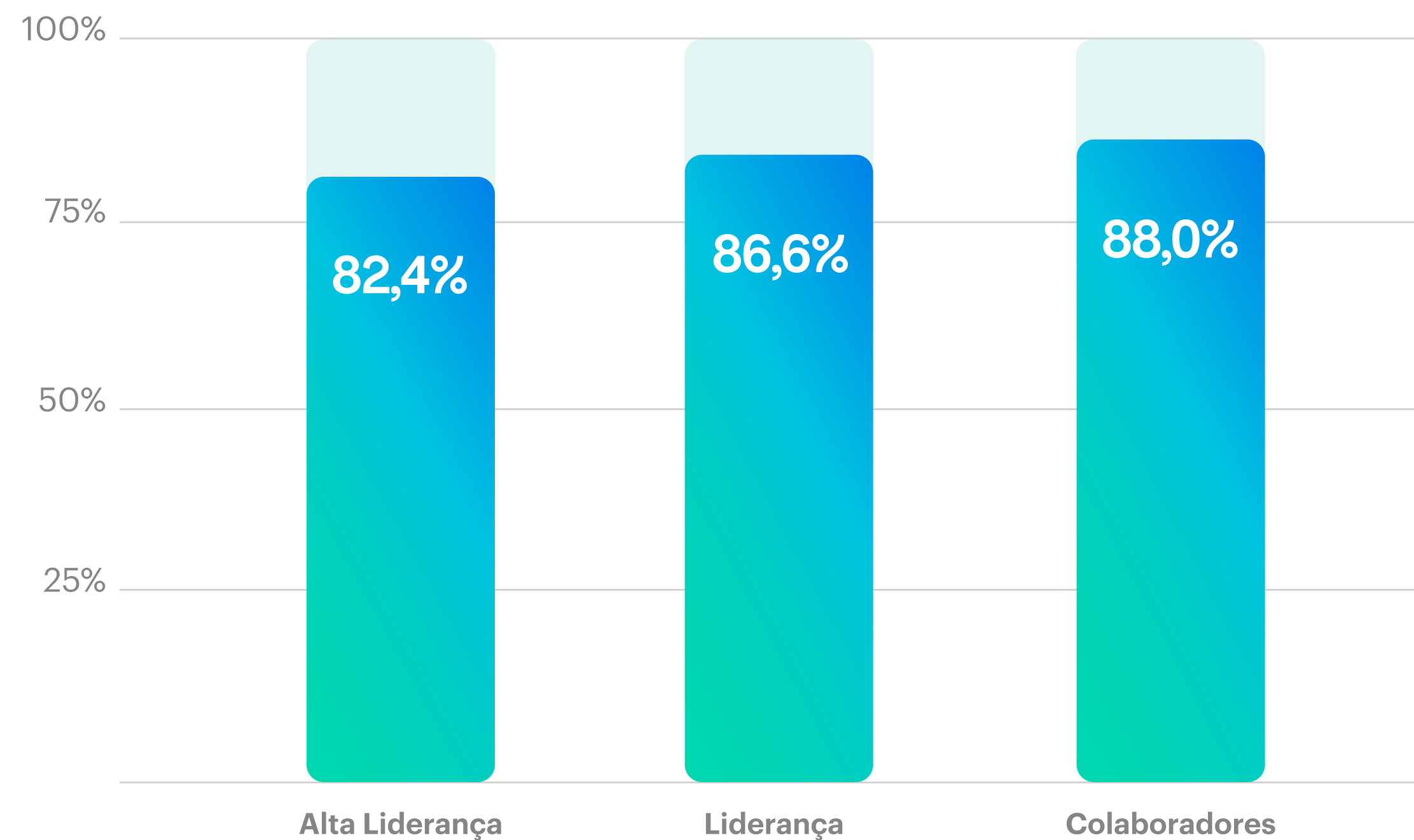
## Assistência Médica

O novo número 1 entre os benefícios oferecidos pelas empresas do Brasil

Qual é o % de empresas que oferecem o benefício?



Oferecimento do benefício conforme nível hierárquico





## Custo por vida conforme nível hierárquico

Valor Standard	Menor Valor	Média Aritmética ponderada	Maior Valor
Alta Liderança	R\$ 118,11	R\$ 290,77	R\$ 700,00
Liderança	R\$ 100,00	R\$ 276,74	R\$ 641,89
Colaboradores	R\$ 65,20	R\$ 240,78	R\$ 500,00

Valor Executivo	Menor Valor	Média Aritmética ponderada	Maior Valor
Alta Liderança	R\$ 156,15	R\$ 769,61	R\$ 2.134,00
Liderança	R\$ 133,07	R\$ 471,66	R\$ 1.284,86
Colaboradores	R\$ 128,19	R\$ 354,81	R\$ 800,00

Valor Especial	Menor Valor	Média Aritmética ponderada	Maior Valor
Alta Liderança	R\$ 212,28	R\$ 1.039,89	R\$ 3.313,22
Liderança	R\$ 185,04	R\$ 822,73	R\$ 2.500,00
Colaboradores	R\$ 172,00	R\$ 564,80	R\$ 2.295,00



## Sistema adotado conforme nível hierárquico

Exigem coparticipação	Consultas	Exames Simples	Exames Especializados
Alta Liderança	49,0%	46,9%	41,2%
Liderança	58,0%	54,4%	48,5%
Colaboradores	58,5%	55,5%	48,7%

Extensiva a dependentes	Filhos	Filhos e Cônjuge
Alta Liderança	19,0%	81,2%
Liderança	21,3%	78,9%
Colaboradores	22,0%	78,0%



**15.1** Assistência Médica



# Insights sobre Assistência Médica

Em 2020 e 2021, vivemos algo praticamente impensado para a maior parte das pessoas: ficar por meses em quarentena por conta de uma pandemia gravíssima!

Se, antes da pandemia de 2020, os benefícios em saúde já eram importantes, atualmente eles ganharam o mais elevado patamar de prioridade para os RHs e para os colaboradores.

A tendência é que permaneçam com alto grau de importância, em função do encarecimento da saúde privada, da pressão sobre o sistema público de saúde, da conscientização das pessoas sobre a importância de cuidados preventivos e do envelhecimento da massa populacional.

Tendência do mercado:  Ampliar a concessão do benefício.

## Dicas do estrategista:

### Empresa que não possui

É importante diferencial e ponto decisivo de escolha de uma vaga pelo colaborador. Analise a possibilidade de implantação.

### Empresa que já possui

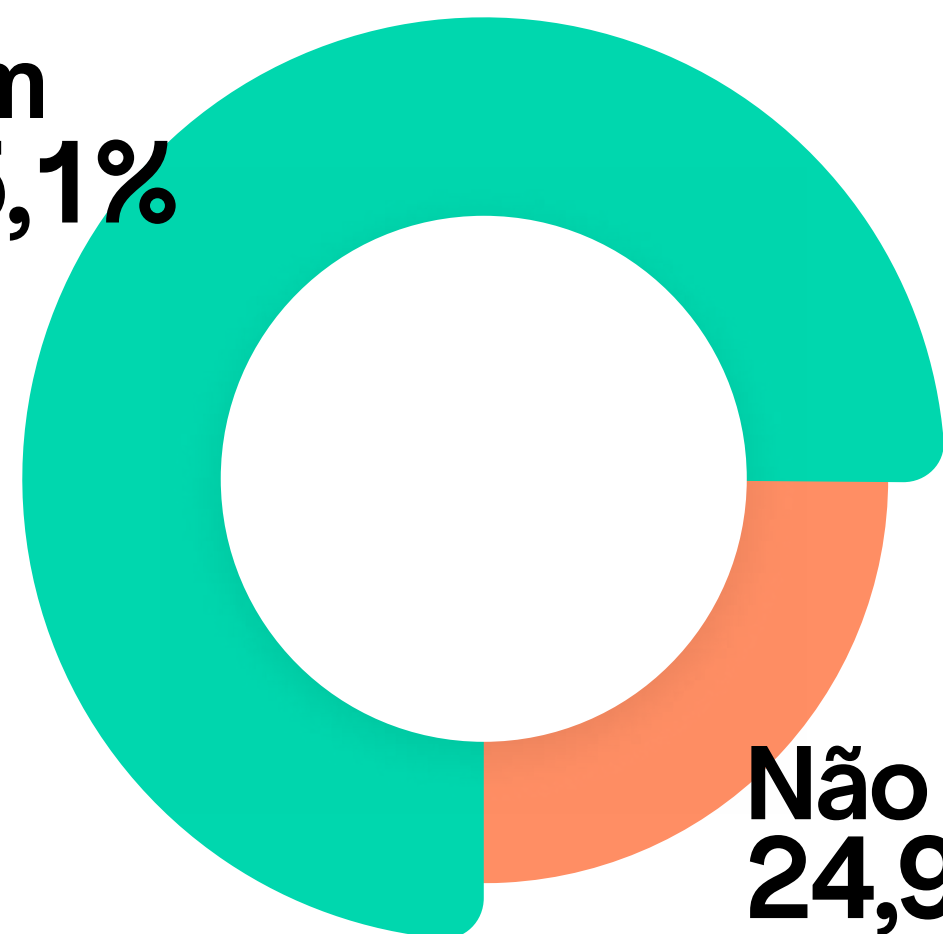
Atue na qualidade do benefício, verificando o equilíbrio entre a coparticipação e a qualidade dos serviços do plano ofertado. Este benefício é um importante aliado na atração e retenção de talentos, principalmente para profissionais acima dos 30 anos de idade e com filhos.



# Refeição

Qual é o % das empresas que oferecem o benefício?

**Sim  
75,1%**



**Não  
24,9%**

O Vale-Refeição troca de posição com a Assistência Médica e agora é o segundo benefício mais oferecido no Brasil

Valor diário oferecido conforme nível hierárquico

Valor do Vale-Refeição	Menor Valor	Média Aritmética ponderada	Maior Valor
Alta Liderança	R\$ 14,03	R\$ 32,08	R\$ 136,36
Liderança	R\$ 13,00	R\$ 29,13	R\$ 81,82
Colaboradores	R\$ 12,00	R\$ 27,97	R\$ 74,95

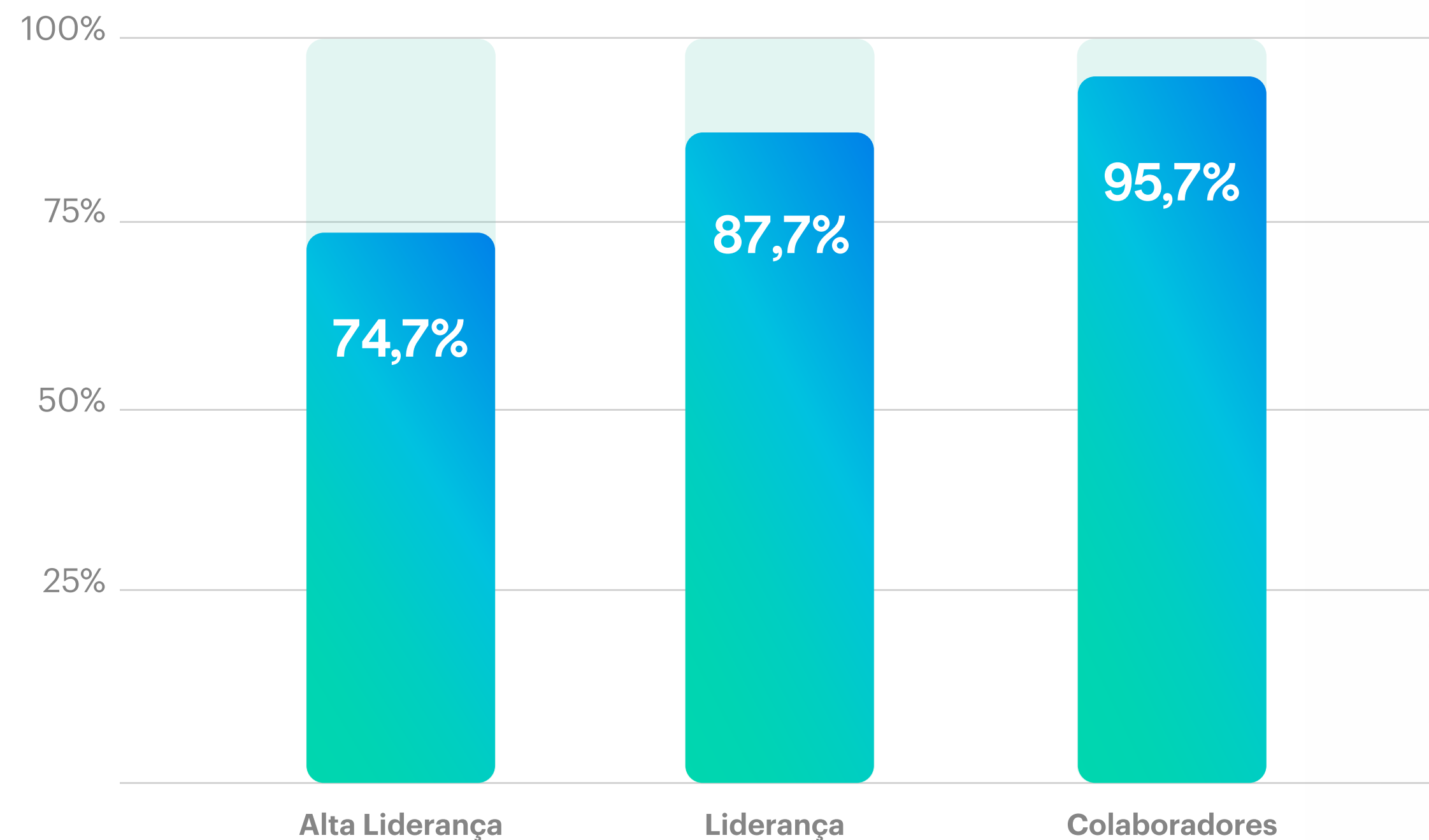
  

Valor do Restaurante	Menor Valor	Média Aritmética ponderada	Maior Valor
Alta Liderança	R\$ 10,18	R\$ 24,81	R\$ 60,00
Liderança	R\$ 10,18	R\$ 22,13	R\$ 50,00
Colaboradores	R\$ 10,18	R\$ 18,90	R\$ 28,00



# 15.2 Refeição

Oferecimento do benefício conforme nível hierárquico



Sistema adotado conforme nível hierárquico

Sistema adotado	Vale-Refeição	Restaurante
Alta Liderança	91,6%	8,6%
Liderança	90,9%	9,1%
Colaboradores	91,4%	8,6%



# 15.2

Refeição

## Insights sobre vale-refeição



Acredite: **uma amostra significativa de empresas não oferecem nenhum tipo de auxílio para refeição**, nem em restaurante próprio, terceirizado ou em forma de vale.

Sendo mais exatos, 24,90% das empresas que responderam à pesquisa para o Guia 2022 não oferecem. E agora, o dado mais intrigante: o percentual das que não ofereciam era de 18,90% em 2021. Ou seja, houve crescimento na quantidade de empresas que não oferecem este auxílio!

É possível especular hipóteses para tal movimento, como o aumento de contratos PJ, por exemplo. Mas esse discurso teria pouco ou nenhum valor empírico, já que a modalidade de contratação de pessoas não foi objeto desta pesquisa.

Portanto, seguimos observando a evolução da tendência, na expectativa de capturar inflexões ou sinais de movimentos de longo prazo.

**Tendência do mercado:** ➡ **Manter a concessão do benefício.**

### Dicas do estrategista:

#### ✗ Empresa que não possui

Não é diferencial, mas é fundamental. Analise a possibilidade de implantação.

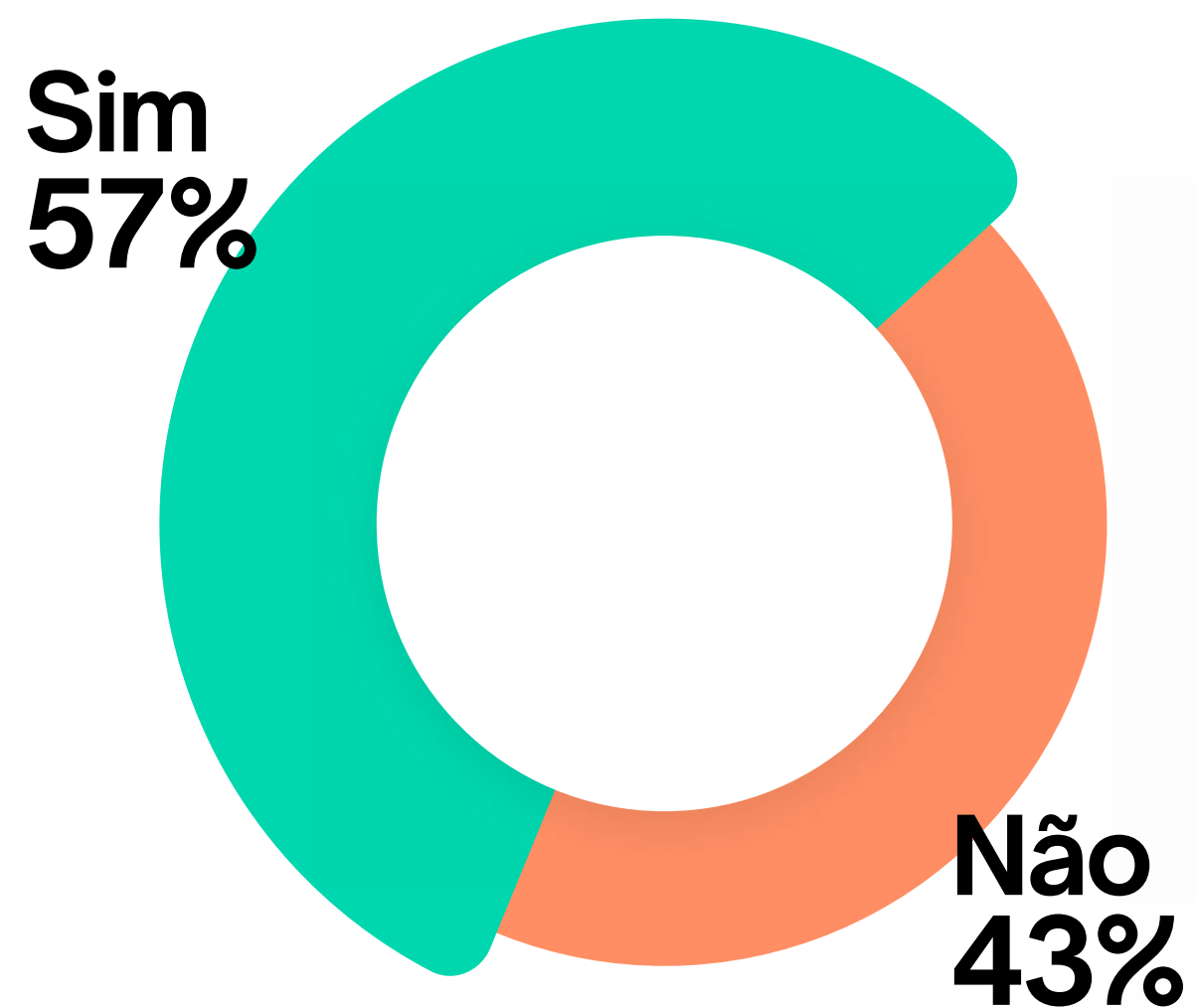
#### ✓ Empresa que já possui

Atue na qualidade, diversidade e flexibilidade na concessão do benefício.



# Alimentação

Qual é o % das empresas que oferecem o benefício?

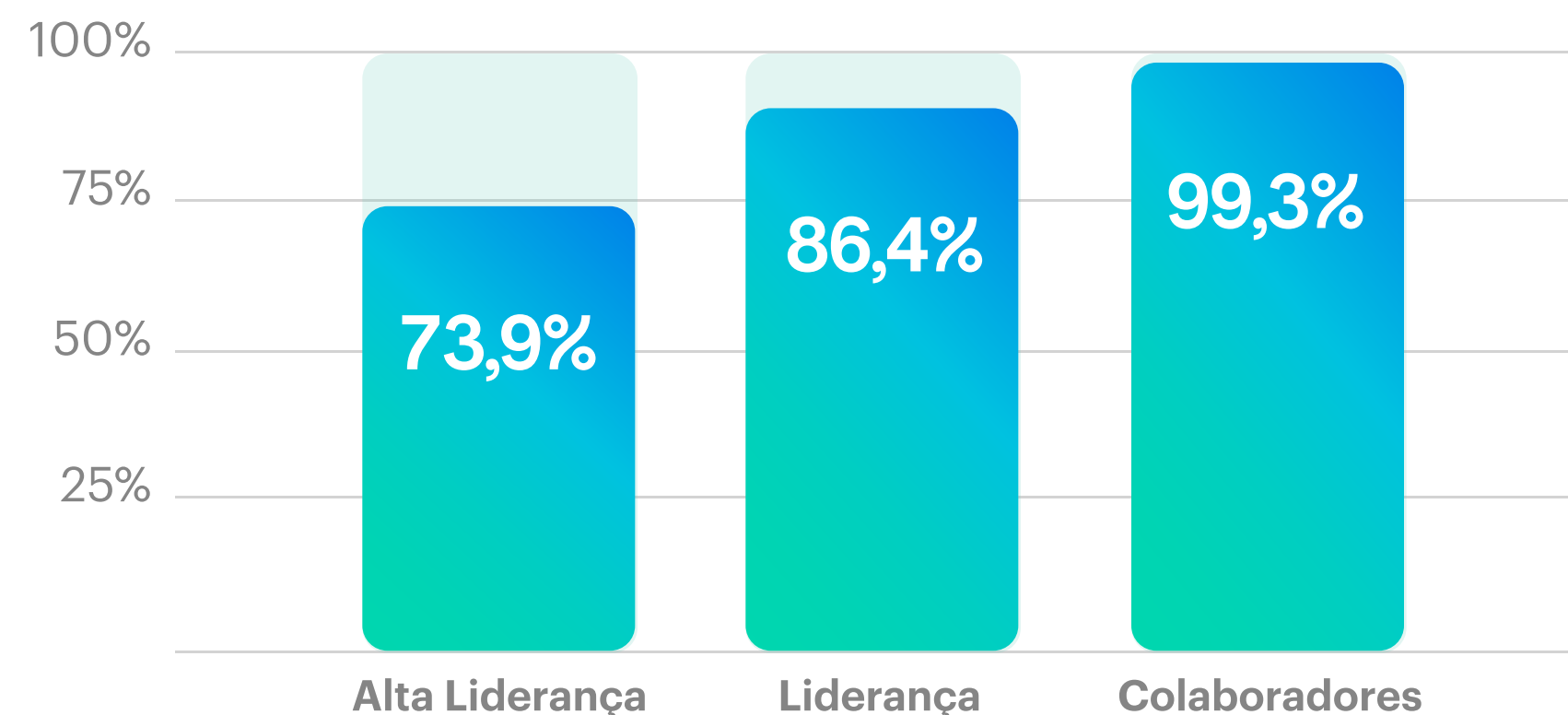


Crescimento acontece por mais um ano, mas ainda em percentuais pequenos

Valor diário oferecido conforme nível hierárquico

Valor do Auxílio-Alimentação	Menor Valor	Média Aritmética ponderada	Maior Valor
Alta Liderança	R\$ 100,00	R\$ 659,86	R\$ 3.000,00
Liderança	R\$ 100,00	R\$ 593,57	R\$ 2.700,00
Colaboradores	R\$ 100,00	R\$ 542,25	R\$ 2.550,00

Oferecimento do benefício conforme nível hierárquico





**15.3** Alimentação



# Insights sobre Alimentação

O RH, por meio de seus analistas, especialistas e gestores, deve estar antenado ao mercado e ao ambiente micro e macroeconômico do país. E foi exatamente isso que percebemos com os resultados desta pesquisa - o que nos alegrou muito!

**A concessão de benefícios em alimentação aumentou** em 2022, alcançando 57% de prevalência entre as pesquisadas.

Esse aumento pode ser justificado, em parte, pela tentativa de as empresas amenizarem os impactos inflacionários na mesa do colaborador, considerando também o menor impacto possível nas despesas corporativas. Vale lembrar que **este benefício não possui encargos trabalhistas e previdenciários.**

Outro cenário que explica este aumento são os acordos e as convenções coletivas de trabalho, que estão mais favoráveis aos benefícios concedidos pelas empresas. Ainda bem! Afinal, este era um tabu que, finalmente, está sendo quebrado, viabilizando maior liquidez para as pessoas.

**Tendência do mercado:** ↑ Ampliar a concessão do benefício.

## Dicas do estrategista:

### ✗ Empresa que não possui

É importante diferencial de liquidez ao colaborador, principalmente nas fases de alta inflação. Analise a possibilidade de implantação.

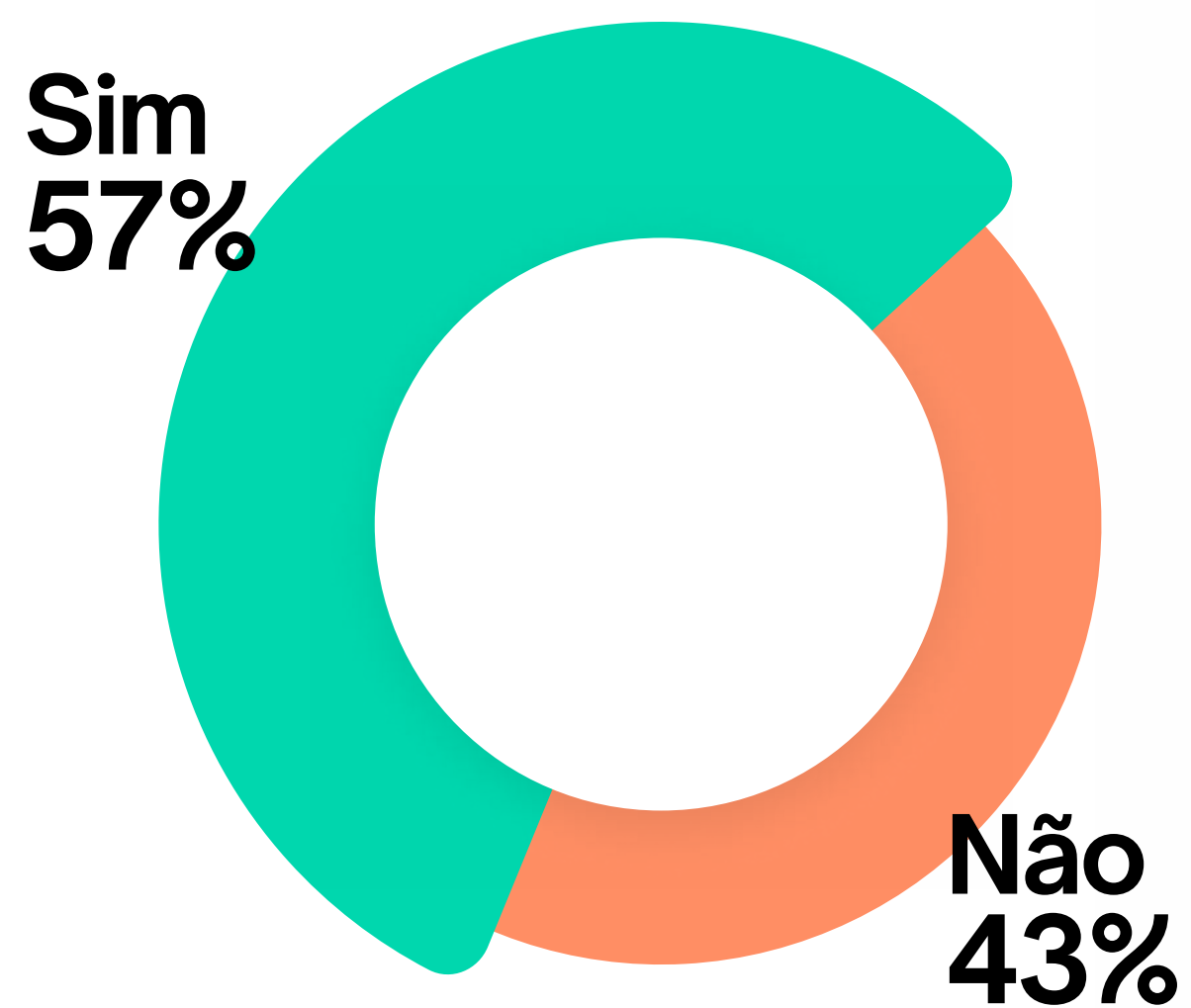
### ✓ Empresa que já possui

Atue na qualidade, diversidade e flexibilidade na concessão do benefício. Este benefício é um importante aliado no controle de velocidade da inflação da folha.



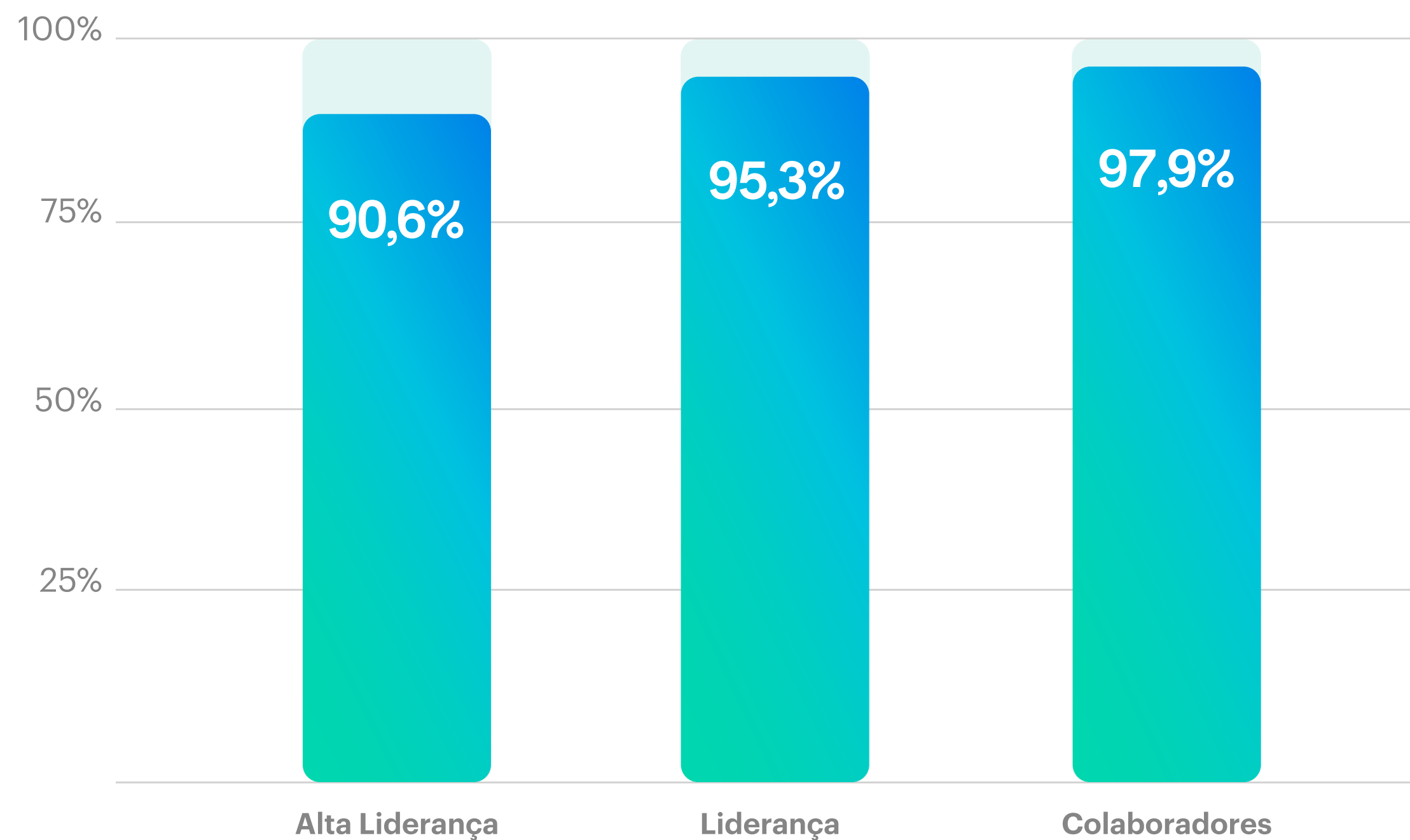
## 15.4 Seguro de Vida

Qual é o % das empresas que oferecem o benefício?



Um dos benefícios mais importantes, o Seguro de Vida cresce, indicando que é muito valorizado tanto por empresas quanto por colaboradores

Oferecimento do benefício conforme nível hierárquico





**15.4** Seguro de Vida



## Insights sobre Seguro de Vida

O benefício Seguro de Vida subiu uma posição no ranking de concessão, do 5º para o 4º lugar, comparando as pesquisas de 2021 e 2022.

Entretanto, o percentual foi mantido no range entre 57% e 59%. Ou seja, descontado o desvio-padrão, este benefício praticamente não sofreu alterações, indicando que foram os outros benefícios que caíram, e não o Seguro de Vida que subiu.

Tendência do mercado: ➡ **Manter a concessão do benefício.**

### Dicas do estrategista:

#### ✗ Empresa que não possui

Não é diferencial, mas faz falta. Não espere algum colaborador precisar para perceber a falta que faz. A relação entre custo e benefício é excelente e vale o que custa!

#### ✓ Empresa que já possui

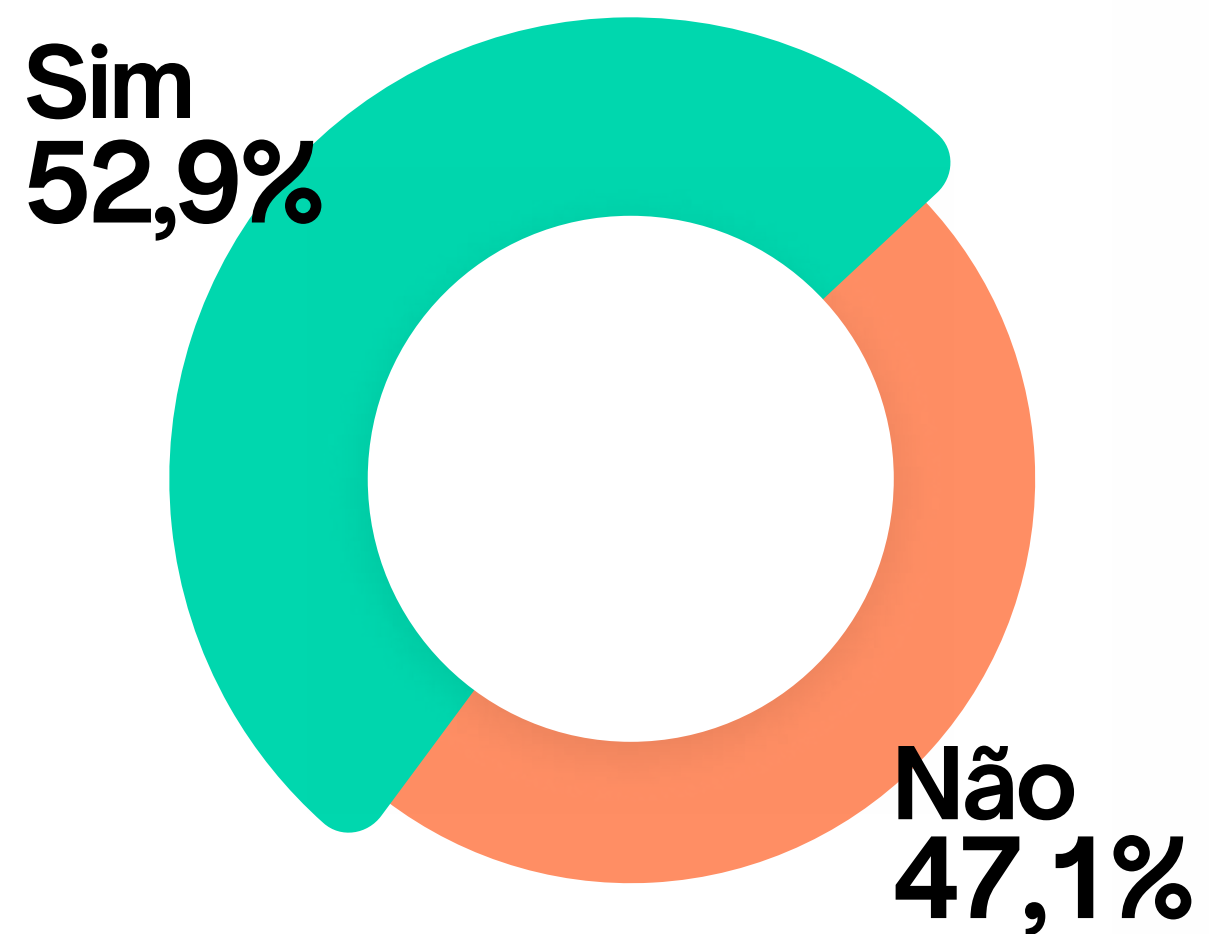
As pessoas querem usufruir do benefício em vida! É interessante que a empresa busque parcerias que gerem vantagens para o colaborador e sua família usufruírem em vida, como os seguros resgatáveis, mais completos em serviços domiciliares e com cashback, por exemplo.



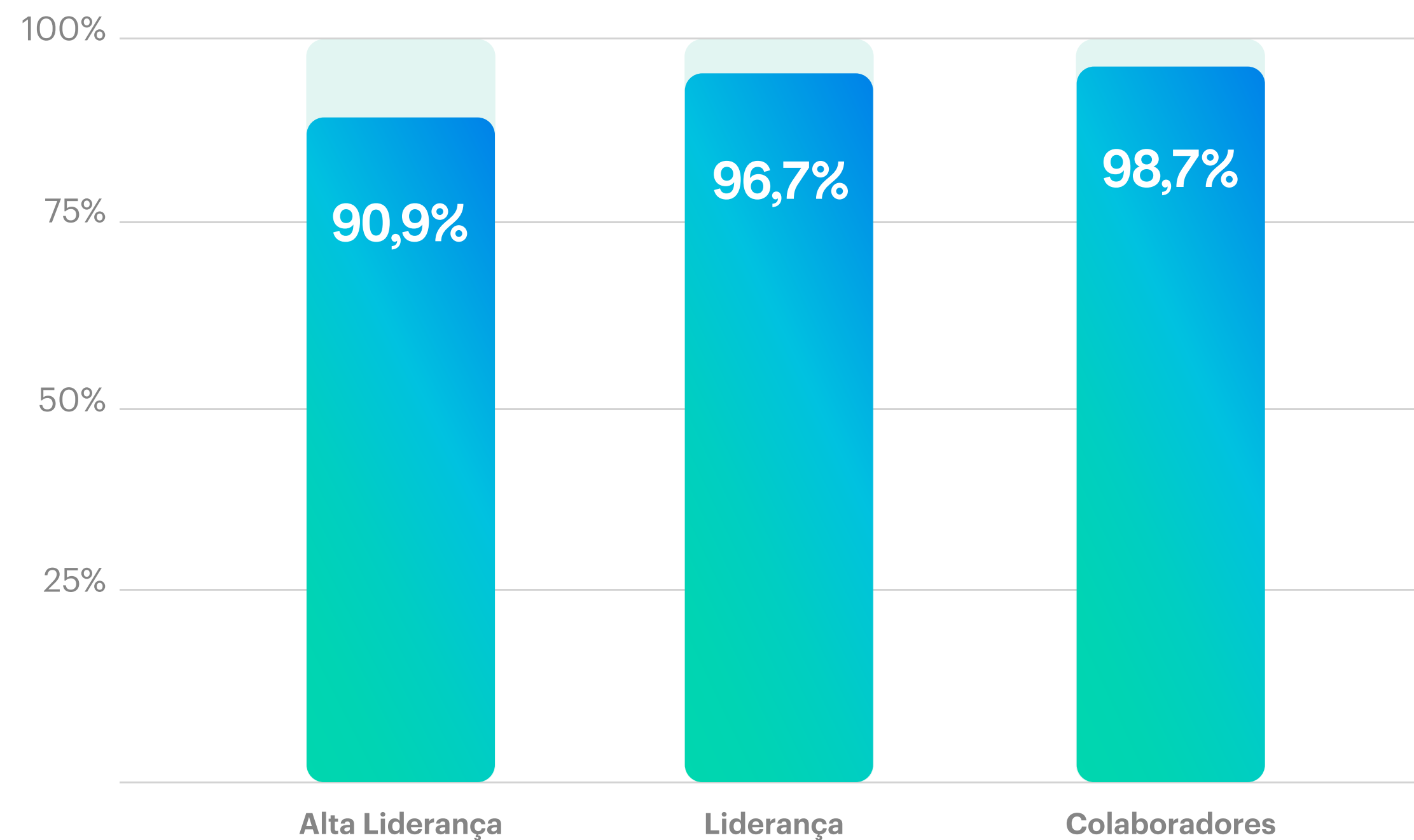
## Assistência Odontológica

Custa pouco, no entanto o colaborador não tem percebido o valor

Qual é o % de empresas que oferecem o benefício?



Oferecimento do benefício conforme nível hierárquico





## Custo por vida conforme nível hierárquico

Valor Standard	Menor Valor	Média Aritmética ponderada	Maior Valor
Alta Liderança	R\$ 4,88	R\$ 17,21	R\$ 41,02
Liderança	R\$ 4,70	R\$ 17,25	R\$ 41,02
Colaboradores	R\$ 4,43	R\$ 16,52	R\$ 32,30

Valor Executivo	Menor Valor	Média Aritmética ponderada	Maior Valor
Alta Liderança	R\$ 5,73	R\$ 37,56	R\$ 77,76
Liderança	R\$ 4,70	R\$ 30,92	R\$ 74,28
Colaboradores	R\$ 4,43	R\$ 23,26	R\$ 67,10

Valor Especial	Menor Valor	Média Aritmética ponderada	Maior Valor
Alta Liderança	R\$ 8,00	R\$ 35,05	R\$ 106,40
Liderança	R\$ 7,70	R\$ 35,34	R\$ 97,20
Colaboradores	R\$ 5,97	R\$ 24,92	R\$ 77,80

## Tipos de cobertura oferecidas pelas empresas

Tipo de plano	Standard	Executivo	Especial
Alta Liderança	48,2%	20,6%	31,2%
Liderança	53,4%	29,1%	17,5%
Colaboradores	61,3%	22,6%	16,2%



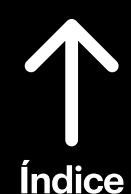
**15.5** Assistência Odontológica

# Insights sobre Assistência Odontológica



LEME CONSULTORIA  
swile

Guia Nacional de Benefícios



Índice

O benefício de Assistência Odontológica foi mais um que caiu posições na comparação de resultados do Guia 2021 com o Guia 2022. O benefício saiu da 3ª para a 5ª posição no ranking, alcançando 52,9% de prevalência em 2022 ante 61,1% em 2021.

O fato é que o **modelo de concessão deste benefício está bastante ultrapassado**, pois sempre existe um dentista no bairro com quem o colaborador prefere se consultar, mas que não aceita o plano de assistência odontológica disponibilizado pela empresa.

Aos poucos, essa mensagem chega ao RH, que começa a perceber que o valor gasto na concessão do benefício não é convertido proporcionalmente em qualidade de vida para as pessoas.

Tendência do mercado:  Redução na concessão do benefício.

## Dicas do estrategista:

### Empresa que não possui

Se sua empresa não está perdendo talentos, mantenha-se protegido nas colinas e espere o desenrolar da tendência do mercado. Só ofereça se for um plano bem completo, pois a percepção de valor agregado é baixa se a rede não for suficientemente próxima das necessidades do colaborador.

### Empresa que já possui

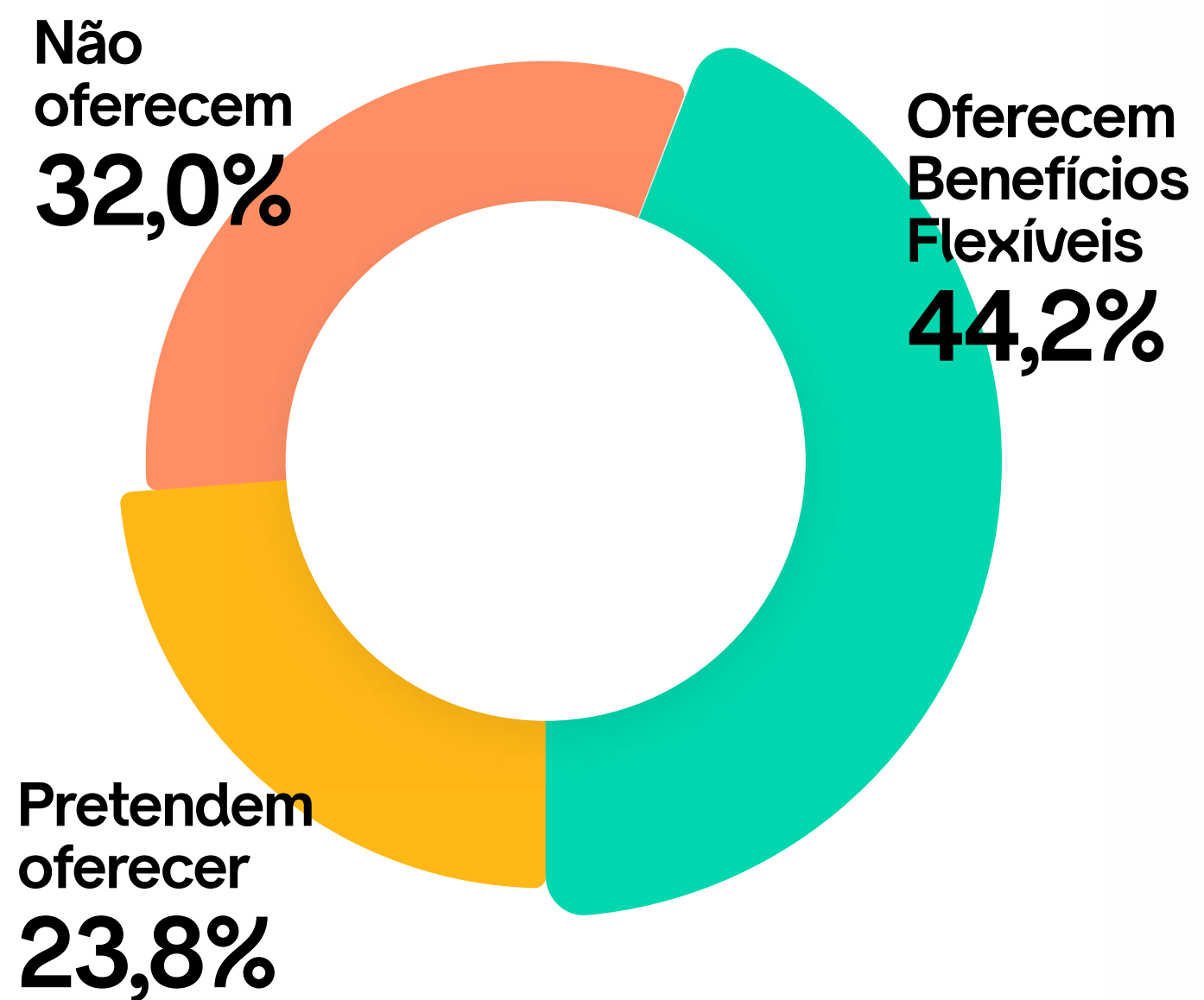
Atue na qualidade do benefício e na seleção de fornecedores que realmente possuem capilaridade e/ou planos que cobrem as necessidades dos procedimentos mais complexos.



## Benefícios Flexíveis

Tendência se confirma e Benefícios Flexíveis têm o maior crescimento no ranking nacional

Qual é o % de empresas que oferecem o benefício?



Valor médio de benefícios flexíveis por range de colaboradores em R\$

< 100 Colaboradores	R\$ 754,58
101 a 500 Colaboradores	R\$ 760,29
501 a 1000 Colaboradores	R\$ 611,75
1001 a 5000 Colaboradores	R\$ 699,13
> 5000 que Colaboradores	R\$ 462,98



**15.6** Benefícios Flexíveis

# Insights sobre Benefícios Flexíveis



O salto na prevalência da oferta de Benefícios Flexíveis foi antológico em 2022 na comparação com o ano de 2021.

Esta modalidade de benefícios saiu da 10ª para a 6ª posição em prevalência. Mas, esse dado não é capaz de expressar a grandeza desse movimento. Acompanhe!

Em 2021, a concessão desse benefício beirava 26,2% das empresas pesquisadas. Já em 2022, pasmem, este número aumentou para 44,20%, além de 23,8% de empresas que informaram a intenção de oferecer.

Ou seja, se este cenário se concretizar - das empresas que já possuem o benefício somado ao das que pretendem ofertá-lo -, estamos falando de uma prevalência prevista de 68% para 2023!

Isso quer dizer que **quem não oferece Benefícios Flexíveis está ainda mais atrasado** do que estava em 2021!

**Tendência do mercado:** ↑ Ampliar a concessão do benefício.

## Dicas do estrategista:

### ✗ Empresa que não possui

Ainda é diferencial, portanto, analise a possibilidade de implantação.

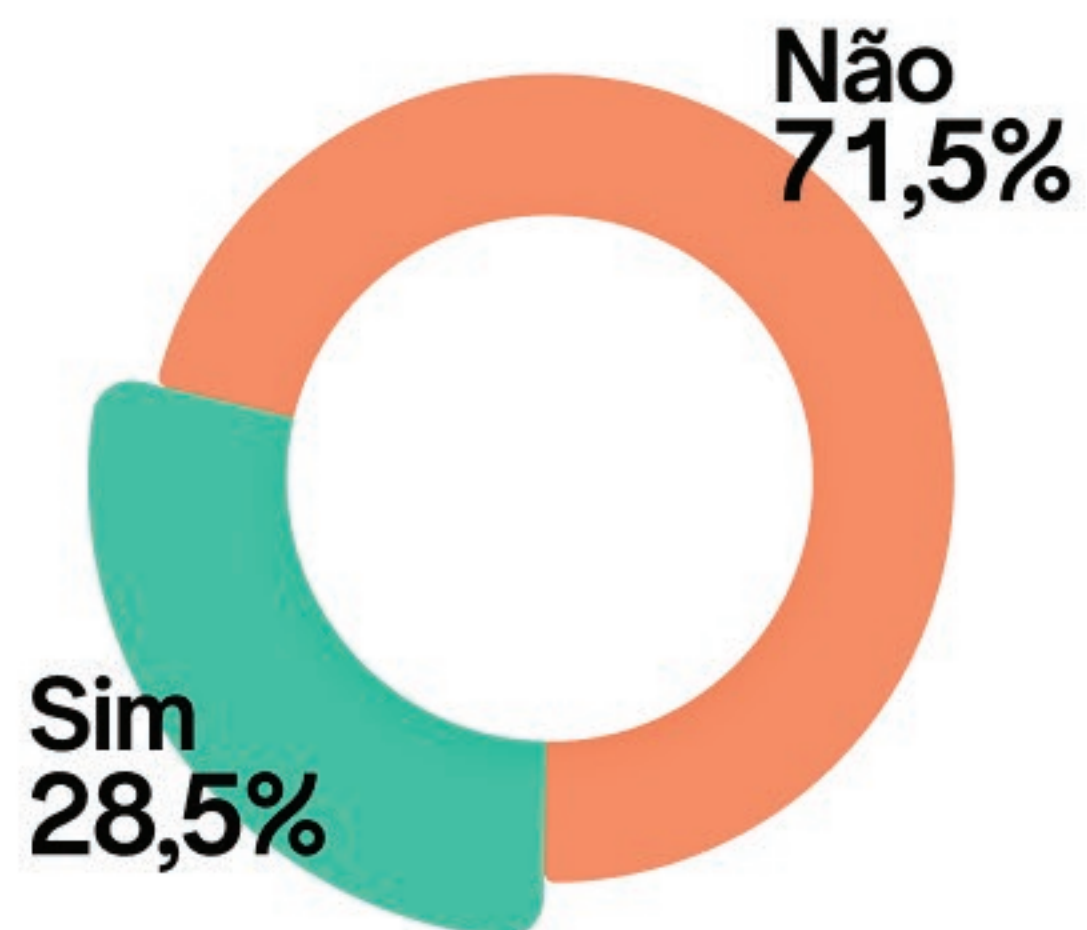
### ✓ Empresa que já possui

Monte pools por clusters de cargo ou níveis de cargo e vincule benefícios ao crescimento na carreira. Isso é nota 10!



## Auxílio Home Office

Qual é o % de empresas que oferecem o benefício?



Auxílio Home Office cai em relação ao ano passado e pode ser sinal de que muitas empresas têm retomado o modelo presencial ou híbrido.

Valor mensal oferecido conforme nível hierárquico

Valor do benefício	Menor Valor	Média Aritmética ponderada	Maior Valor
Alta Liderança	R\$ 74,00	R\$ 213,71	R\$ 2.000,00
Liderança	R\$ 74,00	R\$ 189,62	R\$ 2.000,00
Colaboradores	R\$ 50,00	R\$ 175,87	R\$ 2.000,00



**15.7** Auxílio-Home Office



## Insights sobre Auxílio Home Office

Em menos de 2 anos, o Auxílio Home Office se tornou **destaque no pacote de benefícios**.

Saiu da 6ª posição no ranking de prevalência em 2021 para a 8ª posição em 2022, sendo mais um benefício que tropeçou, principalmente no volume de concessão, que caiu de 45,1% das empresas para 28,5%.

O fato é que ele surgiu como um farol, um mecanismo paliativo durante a quarentena e, em função da retomada do modelo 100% presencial ou **híbrido**, é natural que esteja perdendo relevância e prevalência.

A exceção, claro, são as empresas com políticas de **trabalho remoto** mais amadurecidas, em negócios cujo modelo de gestão à distância é mais viável.

**Tendência do mercado:** ↓ Redução na concessão do benefício.

### Dicas do estrategista:

#### ✗ Empresa que não possui

Mesmo que a sua empresa não tenha uma política sólida de trabalho remoto, faz sentido oferecer o benefício em casos de trabalho híbrido. Uma boa ideia é deixar que os colaboradores escolham entre esse benefício e o vale-mobilidade.

#### ✓ Empresa que já possui

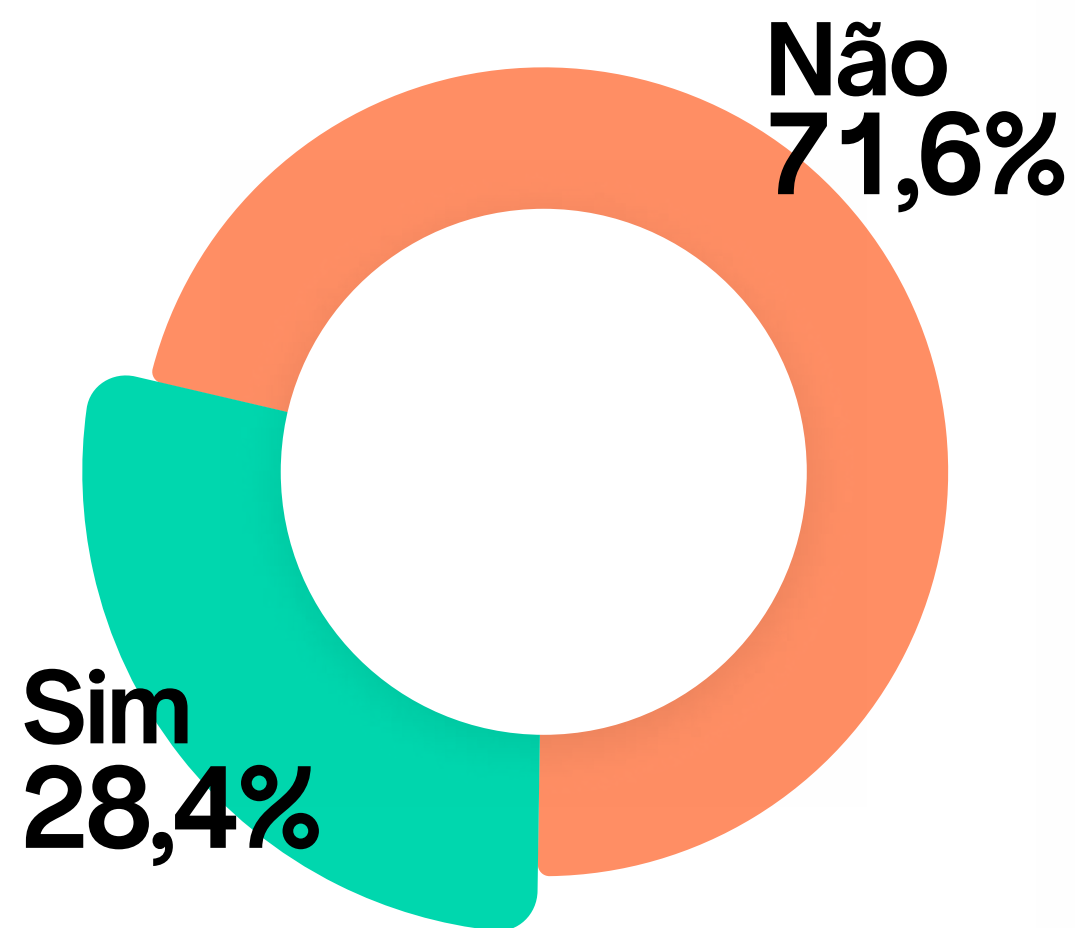
O Auxílio Home Office gera valor para colaboradores que trabalham de forma híbrida ou remota, logo, vale a pena mantê-lo.



## Auxílio-Educação

Queda na oferta de Auxílio-Educação surpreende e pode indicar que nem todas as empresas têm mantido a amplitude de benefícios que se esperava

Qual é o % de empresas que oferecem o benefício?



Valor mensal oferecido conforme nível hierárquico

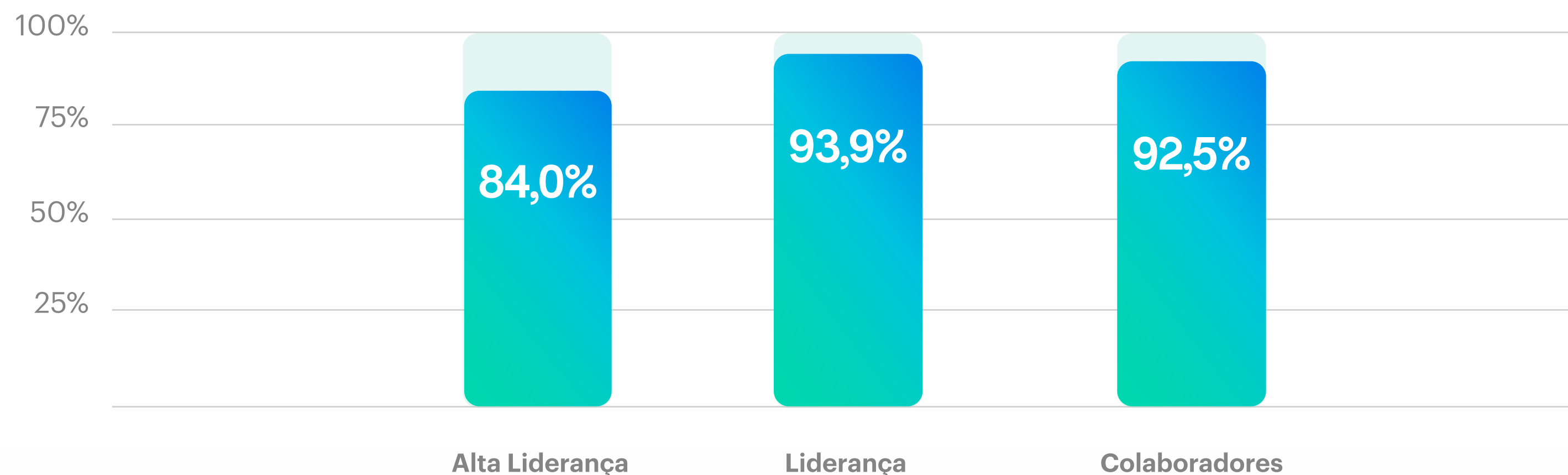
Valor do benefício	Menor Valor	Média Aritmética ponderada	Maior Valor
Alta Liderança	R\$ 140,00	R\$ 640,58	R\$ 5.000,00
Liderança	R\$ 125,00	R\$ 531,29	R\$ 3.000,00
Colaboradores	R\$ 75,00	R\$ 371,89	R\$ 1.200,00



# 15.8

Auxílio-Educação

## Oferecimento do benefício conforme nível hierárquico



## Sistema adotado conforme nível hierárquico

Onde pode ser aplicado	Idiomas	Curso Técnico	Curso Extracurricular	Graduação	Pós-Graduação
Alta Liderança	69,1%	65,2%	68,5%	70,8%	84,3%
Liderança	64,3%	66,8%	68,3%	72,4%	84,9%
Colaboradores	63,3%	73,0%	67,9%	75,0%	77,6%

**Disclaimer:** A soma dos valores das linhas pode ultrapassar 100%, já que a mesma organização pode oferecer mais de uma modalidade de aplicação do benefício.



**15.8** Auxílio-Educação



## Insights sobre Auxílio- Educação

A concessão do Auxílio-Educação saiu da 7ª posição em 2021 para a 9ª posição no ranking de 2022, com uma expressiva variação percentual, de 36,3% para 28,4% da amostra total.

Essa mudança demonstra que as empresas estão se tornando **mais conservadoras**, concedendo menos benefícios nessa área.

Este cenário pode representar um momento de mercado, com as empresas tentando promover educação em seus próprios ambientes, com treinamentos internos e afins.

Tendência do mercado: ➡ Manter a concessão do benefício.

### Dicas do estrategista:

**✗ Empresa que não possui**

Vale considerar! Em geral, empresas formadoras conseguem reter seus talentos por muito mais tempo do que empresas que buscam profissionais prontos!

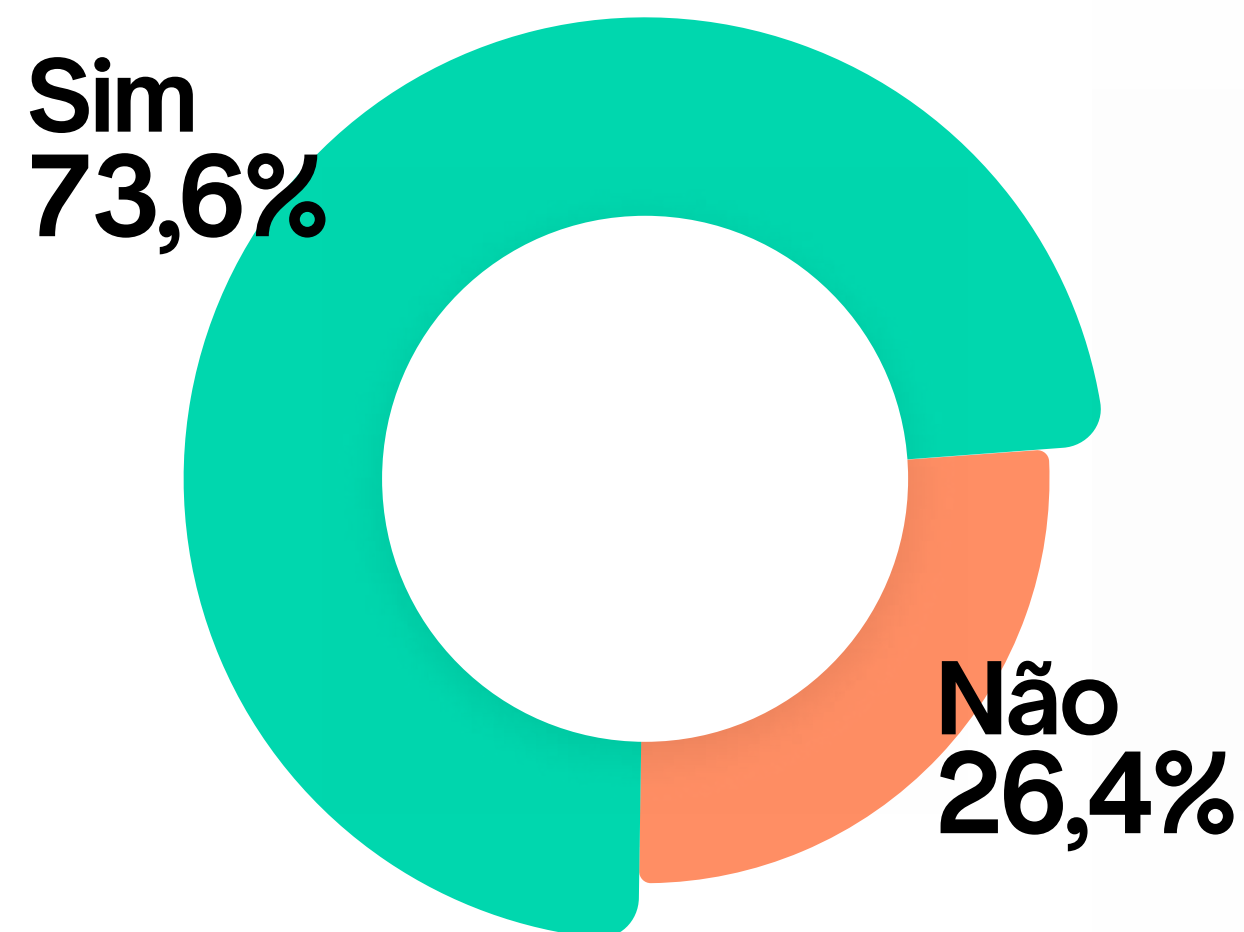
**✓ Empresa que já possui**

Apenas continue! Esta ação apoia o amadurecimento das pessoas e do mercado como um todo, injetando qualificação na economia e destacando sua empresa das demais.



## 15.9 Vale-Combustível

Qual é o % das empresas que oferecem o benefício?

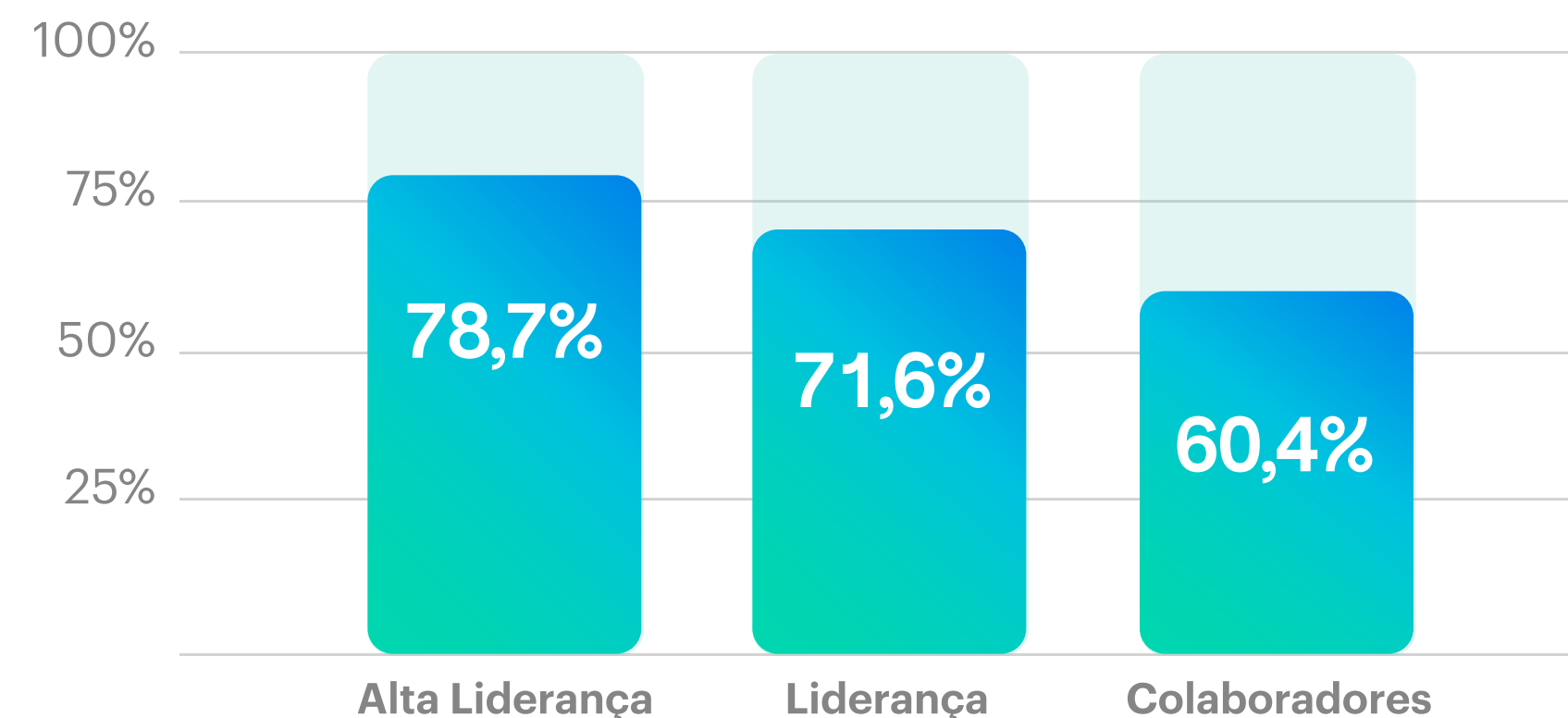


Se mais gente volta ao escritório, então, mais gente volta a usar o carro para se deslocar.

Valor diário oferecido conforme nível hierárquico

Valor do benefício	Menor Valor	Média Aritmética ponderada	Maior Valor
Alta Liderança	R\$ 100,00	R\$ 756,26	R\$ 4.000,00
Liderança	R\$ 100,00	R\$ 499,41	R\$ 2.636,00
Colaboradores	R\$ 80,00	R\$ 358,09	R\$ 1.800,00

Oferecimento do benefício conforme nível hierárquico





**15.9** Vale-Combustível



## Insights sobre Vale-Combustível

O benefício Vale-Combustível esteve esquecido em 2021, sendo concedido por apenas 14,3% das empresas. Também pudera, estávamos no auge do "fique em casa", do pensamento coletivo de que "nada será como era antigamente" e do esforço que a grande maioria das empresas fez para manter suas operações em formato remoto.

Mas o tempo passou e a rotina voltou ao **modelo de trabalho presencial**, ou pelo menos, **híbrido**.

Nesse contexto, as empresas ampliaram a concessão do Vale-Combustível, considerando **reduzir possíveis riscos sanitários** no transporte coletivo e visando oferecer mais comodidade ao trabalhador.

Assim, a concessão do benefício praticamente dobrou de um ano para o outro.

**Tendência do mercado:**  **Ampliar a concessão do benefício.**

### Dicas do estrategista:

#### **Empresa que não possui**

Faz sentido pensar nessa estratégia, ainda que seja dentro de um pacote de Benefícios Flexíveis.

#### **Empresa que já possui**

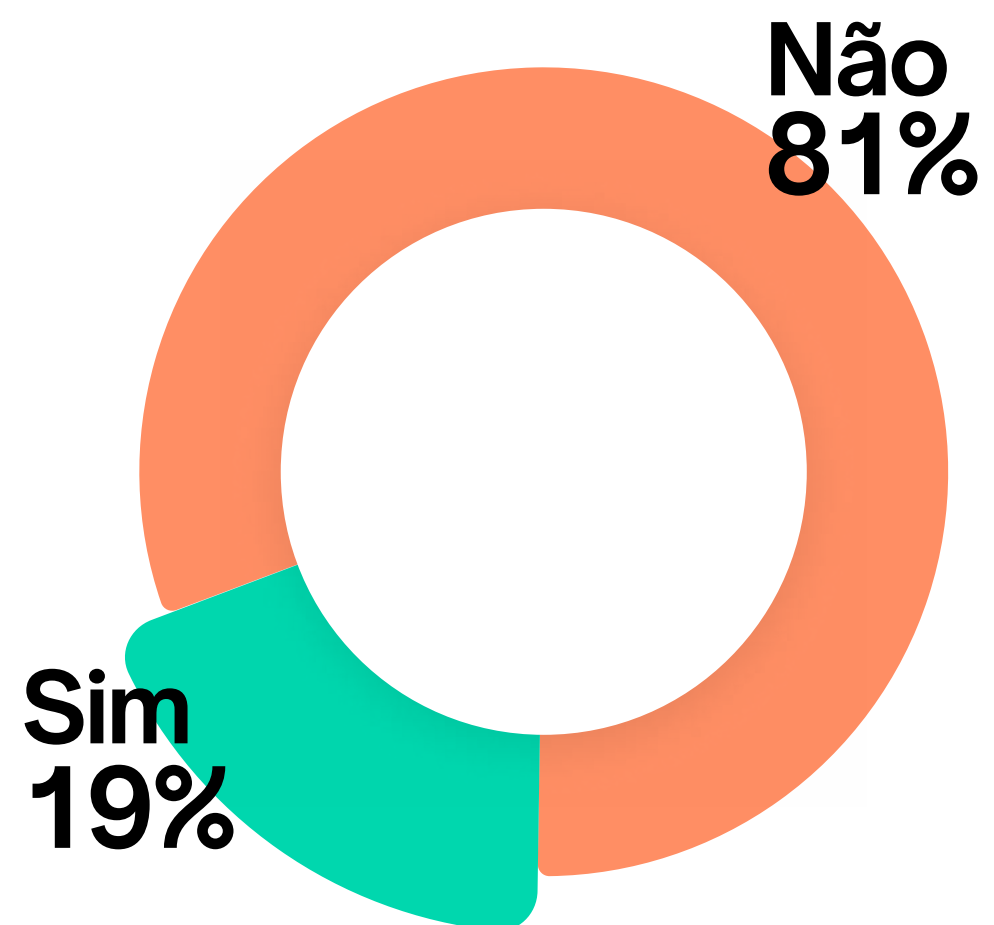
Recomendamos uma verificação sistemática da concessão, considerando a volatilidade de preços do mercado dos combustíveis. Vale lembrar que sempre que uma concessão ocorrer por liberalidade, a empresa pode aumentar ou diminuir o valor do benefício, em função de preços de mercado.



## 15.10 Automóvel

A concessão de automóvel para colaboradores cresce, ainda que isso desafie as previsões.

Qual é o % de empresas que oferecem o benefício?

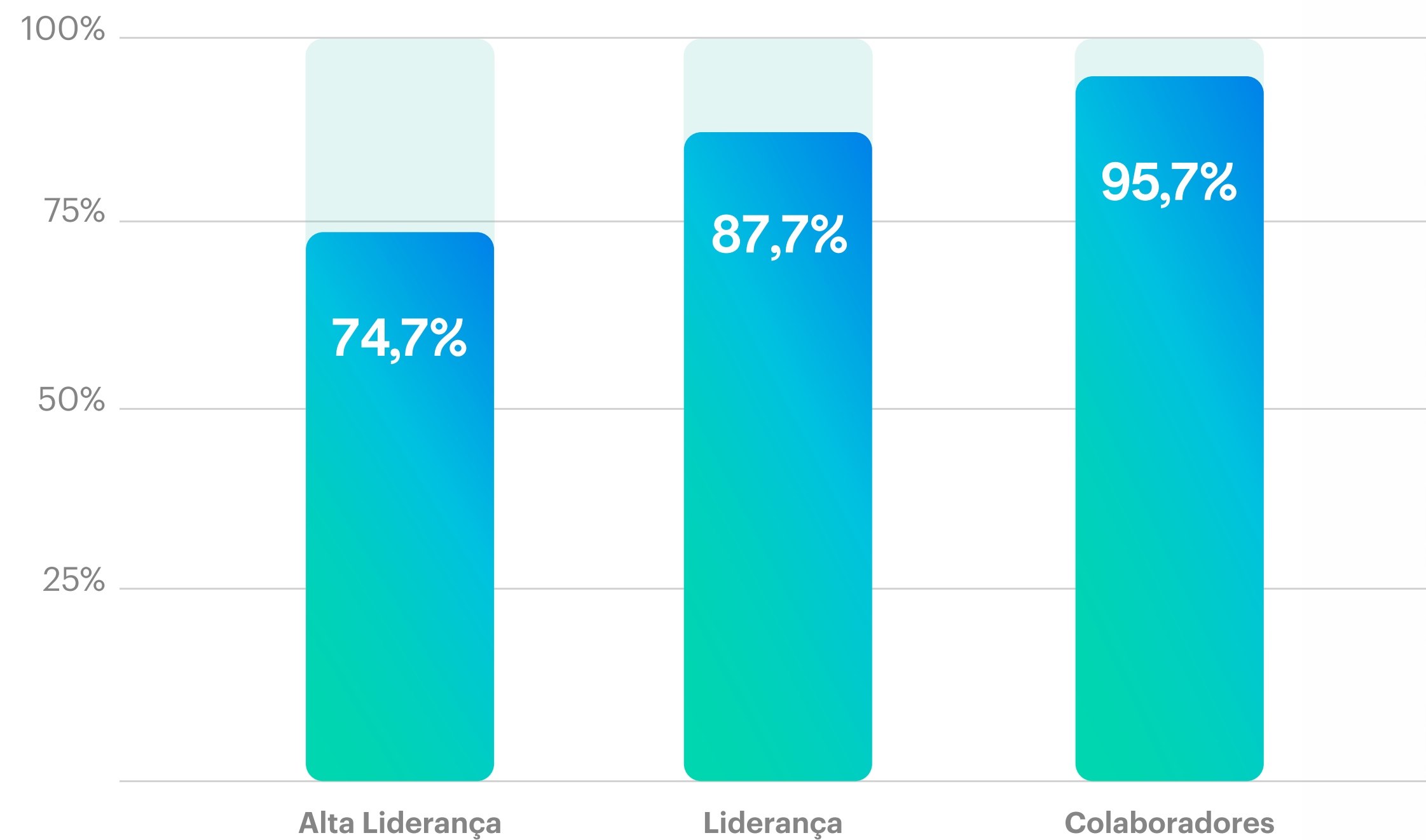


Troca de automóvel por KM

Troca de automóvel por KM	Entre 80.000,00 KM e 150.000 KM	Acima de 150.000 KM
Alta Liderança	86,8%	13,2%
Liderança	80,6%	19,4%
Colaboradores	85,4%	14,6%



## Oferecimento do benefício conforme nível hierárquico



## Troca de automóvel por tempo de uso

Troca de automóvel por tempo de uso	Entre 24 e 36 meses	Entre 36 e 60 meses	Acima de 60 meses
Alta Liderança	39,7%	60,3%	0,0%
Liderança	35,8%	62,7%	1,5%
Colaboradores	29,3%	68,3%	2,4%



**15**.10 Automóvel

LEME  
CONSULTORIA  
swile

Guia  
Nacional  
de Benefícios

↑  
Índice



## Insights sobre Automóvel

O benefício Concessão de Automóvel, a despeito de todas as previsões sobre o seu fim, encarou os alarmistas e saiu da 13ª posição no ranking de concessão na pesquisa de 2021 e alcançou o 11º lugar na pesquisa de 2022. Mas isso, nem de longe, é capaz de expressar a variação percentual nas concessões, que saiu de 13% de empresas em 2021 para 19% em 2022.

Tendência do mercado:  Ampliar a concessão do benefício.

### Dicas do estrategista:

#### Empresa que não possui

Verifique os cargos que demandam mobilidade com veículo oferecido pela empresa, analise o comportamento e as práticas das companhias de seu segmento e tente se equiparar, pois este benefício é importante.

#### Empresa que já possui

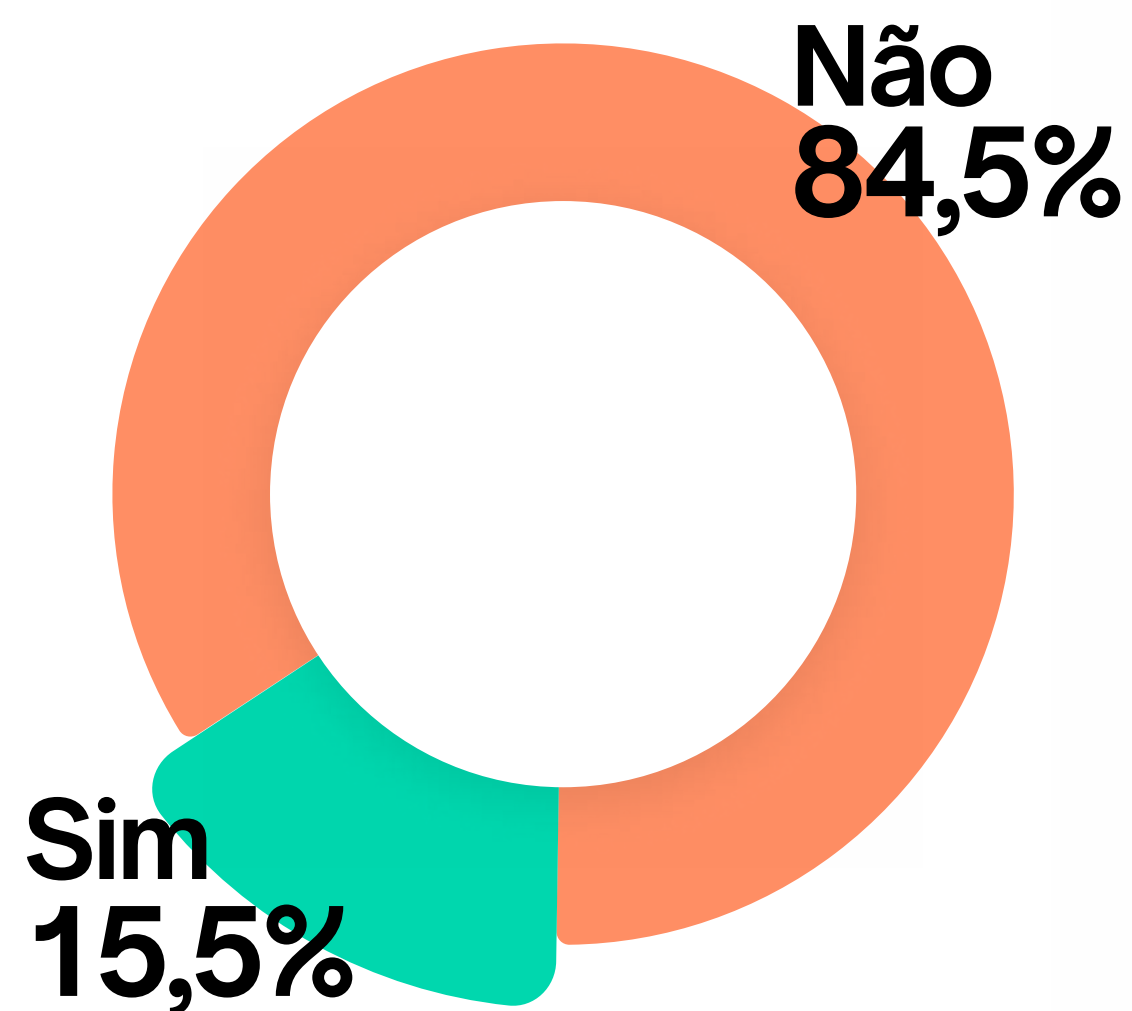
Ótimo! Considere também os planos de locação disponíveis, que podem ser vantajosos nos contratos para empresas.



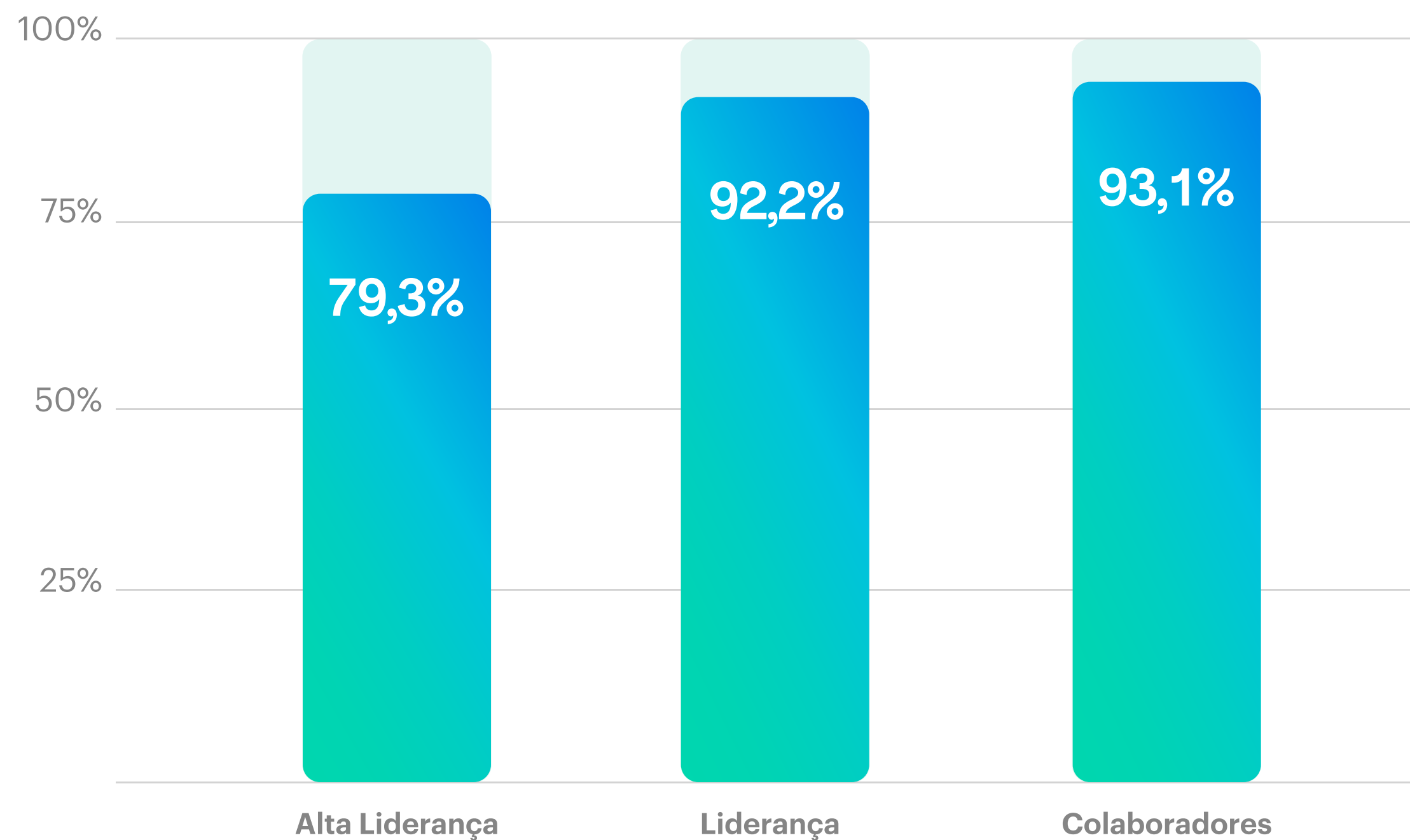
## Auxílio-Farmácia

Benefício sofre queda que pode ter motivações específicas.

Qual é o % das empresas que oferecem o benefício?



Oferecimento do benefício conforme nível hierárquico





## Limite mensal de compras em R\$ conforme nível hierárquico

Limite do salário	Menor Valor	Média Aritmética ponderada	Maior Valor
Alta Liderança	R\$ 180,00	R\$ 367,96	R\$ 4.500,00
Liderança	R\$ 150,00	R\$ 307,72	R\$ 3.485,21
Colaboradores	R\$ 100,00	R\$ 253,71	R\$ 2.000,00

## Limite mensal de compras em % de salário conforme nível hierárquico

Limite do salário	Até 10%	Entre 10 e 20%	Entre 20 e 30%	Acima de 30%
Alta Liderança	50,0%	23,9%	13,0%	13,0%
Liderança	50,5%	22,4%	16,8%	10,3%
Colaboradores	48,1%	24,1%	15,7%	12,0%



**15.11** Auxílio-Farmácia

## Insights sobre Auxílio-Farmácia

O benefício Auxílio-Farmácia caiu da 8ª posição em 2021 para a 12ª posição no ranking de prevalência de 2022. Mas, o que mais chamou a atenção foi a redução de participação, de 33,4% em 2021 para 15,5% em 2022.

Analisando exclusivamente as posições no ranking, não é possível medir a magnitude da queda nesta prevalência, mas o resultado percentual mostra que o contexto de concessão deste benefício sofreu alterações importantes no último ano, seja pela renegociação de contratos com as redes ou das empresas contratantes.

**Tendência do mercado:** ↓ Redução na concessão do benefício.

### Dicas do estrategista:

#### ✗ Empresa que não possui

Se sua empresa não está perdendo talentos, espere o desenrolar da tendência do mercado, já que este benefício parece estar em transição no modelo de concessão.

#### ✓ Empresa que já possui

Atue na qualidade do benefício, verificando se existe vantagem e desconto real na compra de medicamentos pelo colaborador.

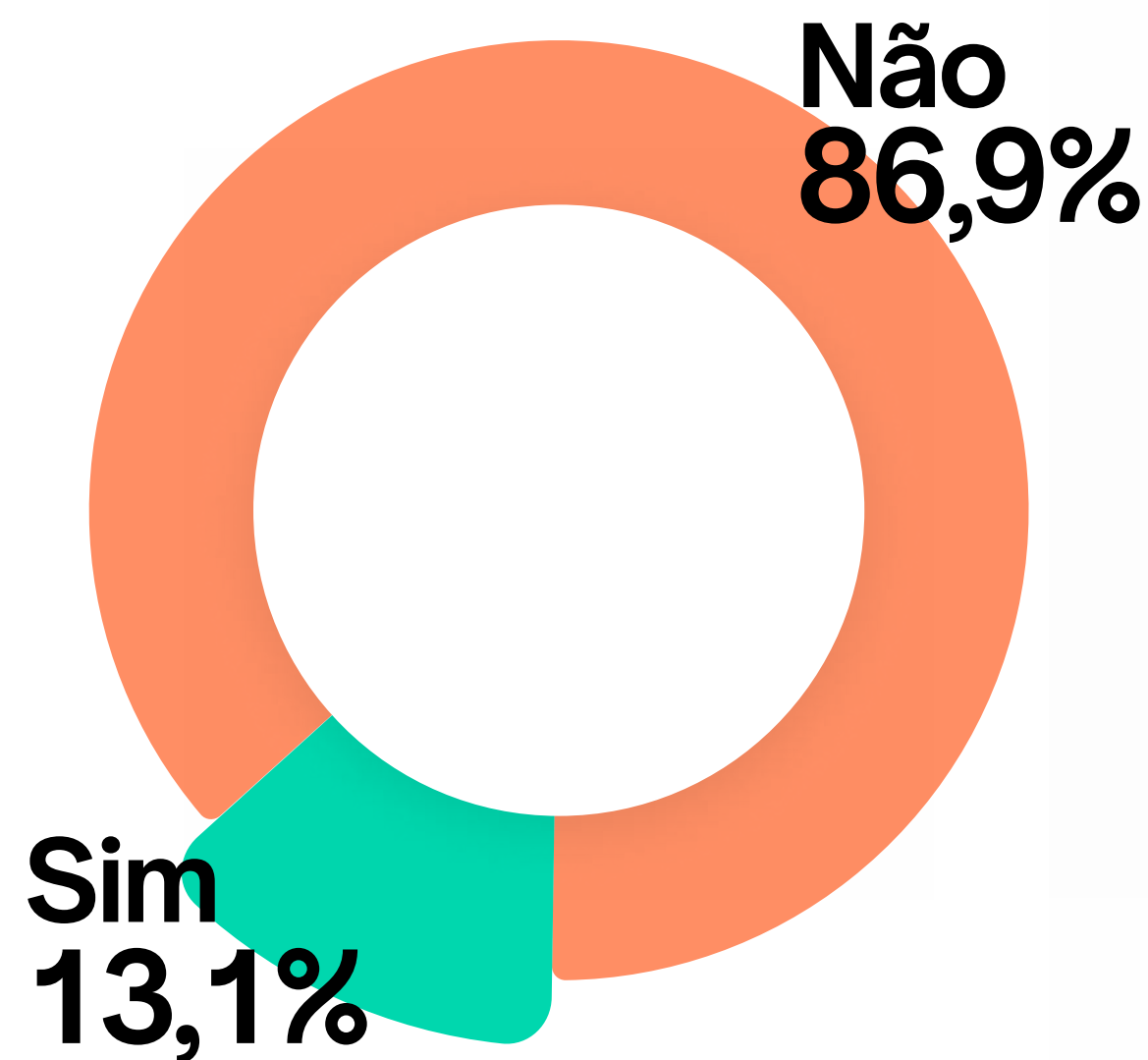
#### 🚀 Dica de mestre:

Somente a vantagem de descontar na folha não é mais suficiente para tornar este benefício atrativo.



## Previdência Privada

Qual é o % das empresas que oferecem o benefício?



A Previdência Privada ainda não conquistou o RH das empresas e segue como um dos benefícios menos oferecidos.

Percentual mínimo de contribuição da empresa conforme nível hierárquico

Percentual mínimo contribuição da empresa	Até 3%	Entre 3% e 10%	Entre 10% e 30%	Entre 30% e 50%	Acima de 50%
Alta Liderança	98,9%	7,9%	0,0%	0,0%	0,0%
Liderança	97,7%	2,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Colaboradores	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Percentual máximo de contribuição da empresa conforme nível hierárquico

Percentual máximo contribuição da empresa	Até 3%	Entre 3% e 10%	Entre 10% e 30%	Entre 30% e 50%	Acima de 50%
Alta Liderança	20,2%	57,3%	7,9%	3,4%	11,2%
Liderança	22,7%	55,7%	4,5%	3,4%	12,5%
Colaboradores	28,9%	50,6%	4,8%	2,4%	13,3%



## Percentual de depósitos adicionais pela empresa, referentes aos depósitos feitos pelo beneficiário conforme nível hierárquico

Depósitos adicionais pela empresa, referentes aos depósitos feitos pelo beneficiário	Realizam o Depósito Adicional
Alta Liderança	58,4%
Liderança	56,8%
Colaboradores	53,0%

## Percentual de depósitos adicionais conforme nível hierárquico

Percentual de depósitos adicionais	Até 10%	Entre 10% e 20%	Entre 20% e 50%	Acima de 50%	O mesmo do colaborador
Alta Liderança	50,0%	5,8%	9,6%	34,6%	3,8%
Liderança	54,0%	4,0%	8,0%	34,0%	4,0%
Colaboradores	59,1%	4,5%	9,1%	36,4%	2,3%

**Disclaimer:** A soma dos valores das linhas pode ultrapassar 100%, já que a mesma organização pode oferecer mais de uma modalidade de aplicação do benefício.



**15**.12 Previdência Privada



# Insights sobre Previdência Privada

O benefício Previdência Privada se manteve estável. Ainda que tenha descido uma posição, da 13ª para a 12ª no ranking de concessão, o percentual de empresas que oferecem o benefício ficou exatamente igual ao de 2021: 13,1%.

Seja pela pejetização do mercado ou porque as gerações mais jovens ainda não percebem valor no benefício previdenciário, o fato é que as empresas enxergam esta possibilidade de concessão como complexa e cara, ainda que não seja!

No entanto, vale lembrar que a Previdência Privada exclusiva é um fator que contribui muito para a **retenção de talentos ao longo do tempo**. Então, a complexidade e o custo podem ser considerados mitos, principalmente quando comparados ao retorno em termos de retenção de talentos.

**Tendência do mercado:** ➡ Manter a concessão do benefício.

## Dicas do estrategista:

### ✗ Empresa que não possui

Repense! Além de ser útil para o colaborador, este é um benefício que promove a retenção de talentos em longo prazo, não é caro e traz retornos substanciais para a empresa.

### ✓ Empresa que já possui

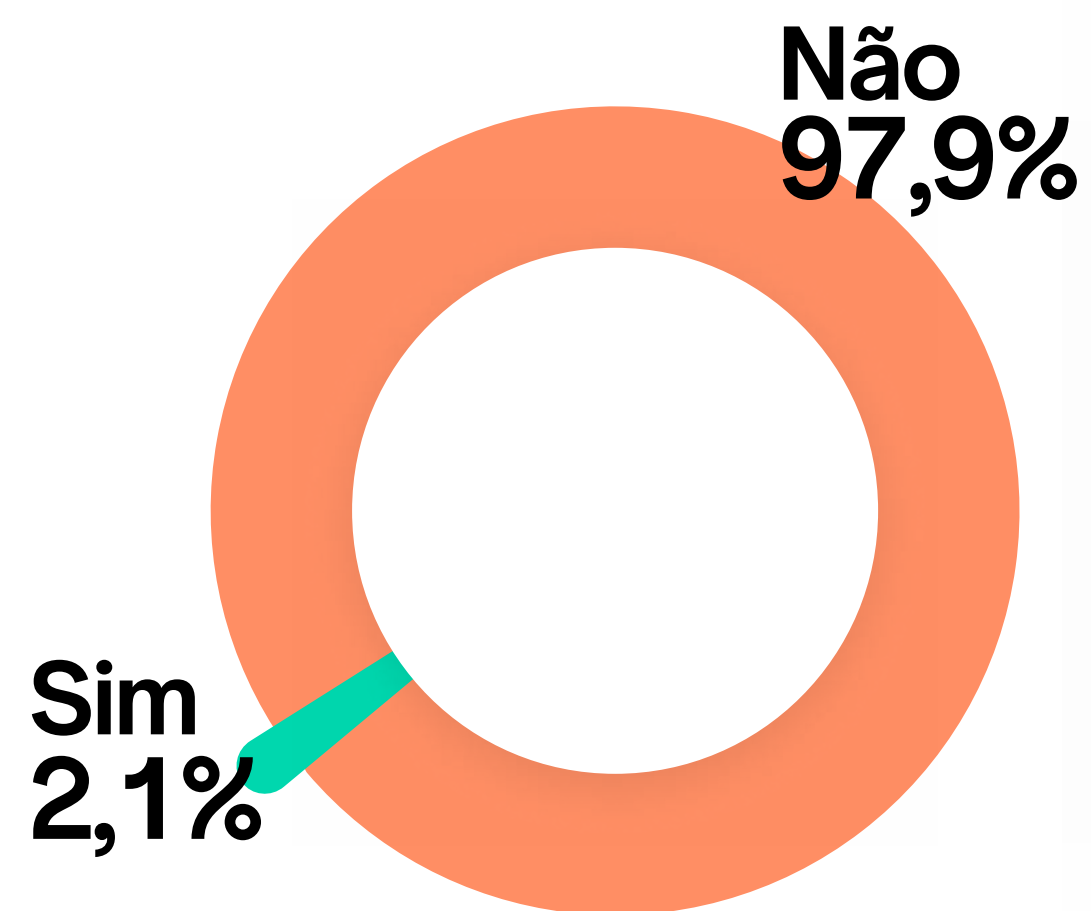
Sempre é tempo de verificar as contribuições adicionais e pensar em estratégias de resgate que sejam mais inteligentes.



## 15.13 Vale-Cultura

Infelizmente, o Vale-Cultura não emplaca como benefício importante.

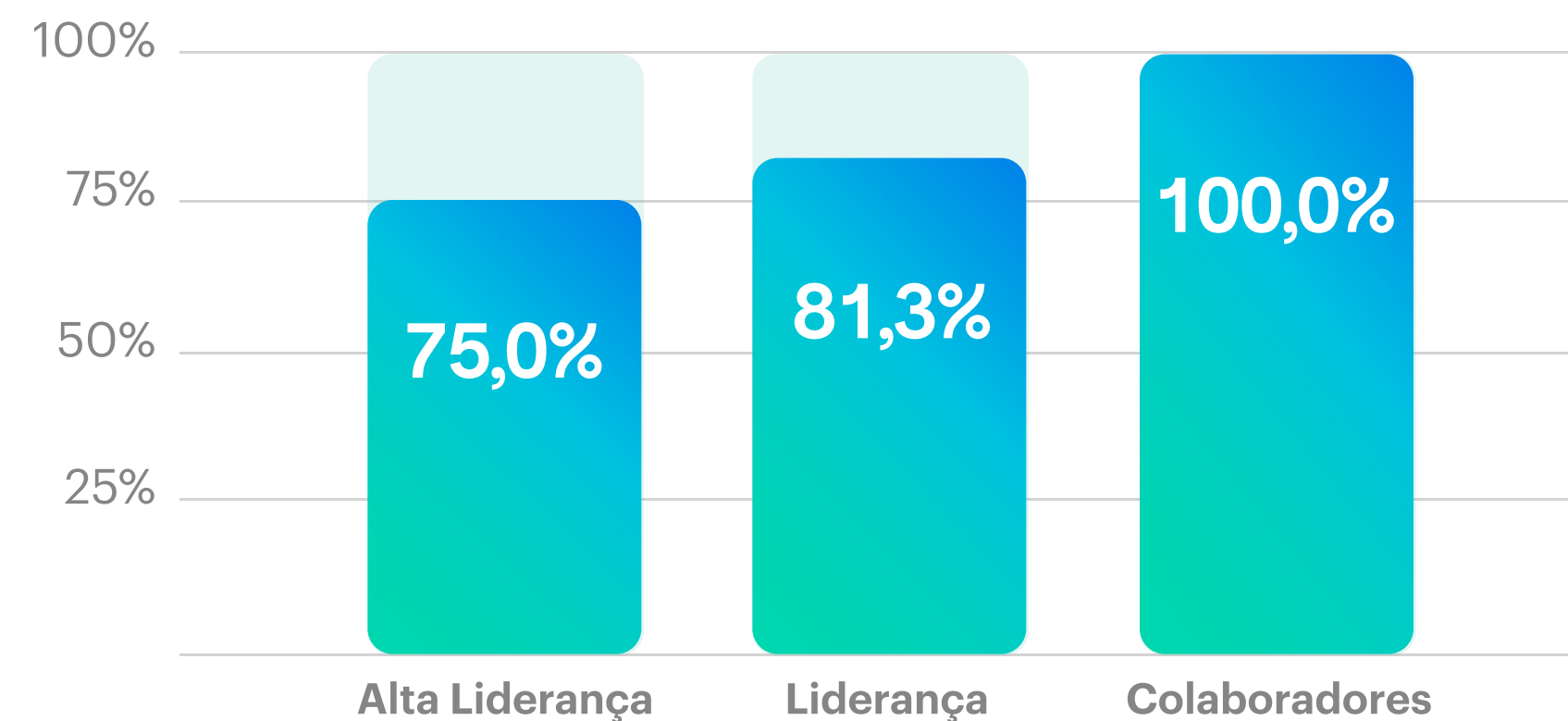
Qual é o % das empresas que oferecem o benefício?



Valor mensal oferecido conforme nível hierárquico

Valor do benefício	Menor Valor	Média Aritmética ponderada	Maior Valor
Alta Liderança	R\$ 50,00	R\$ 245,00	R\$ 1.000,00
Liderança	R\$ 50,00	R\$ 194,62	R\$ 800,00
Colaboradores	R\$ 50,00	R\$ 139,38	R\$ 800,00

Oferecimento do benefício conforme nível hierárquico





**15**.13 Vale-Cultura

## Insights sobre Vale-Cultura

Infelizmente, o “lanterninha” da pesquisa em 2021 continuou na mesma posição em 2022, no 14º lugar no ranking global, com um agravante: a concessão desse benefício pelas empresas caiu de 4,8% em 2021 para 2,1% em 2022.

Tendência do mercado: ➡ Manter a concessão do benefício.

### Dicas do estrategista:

**✗ Empresa que não possui**

No momento, não vale a pena abrir esta categoria.

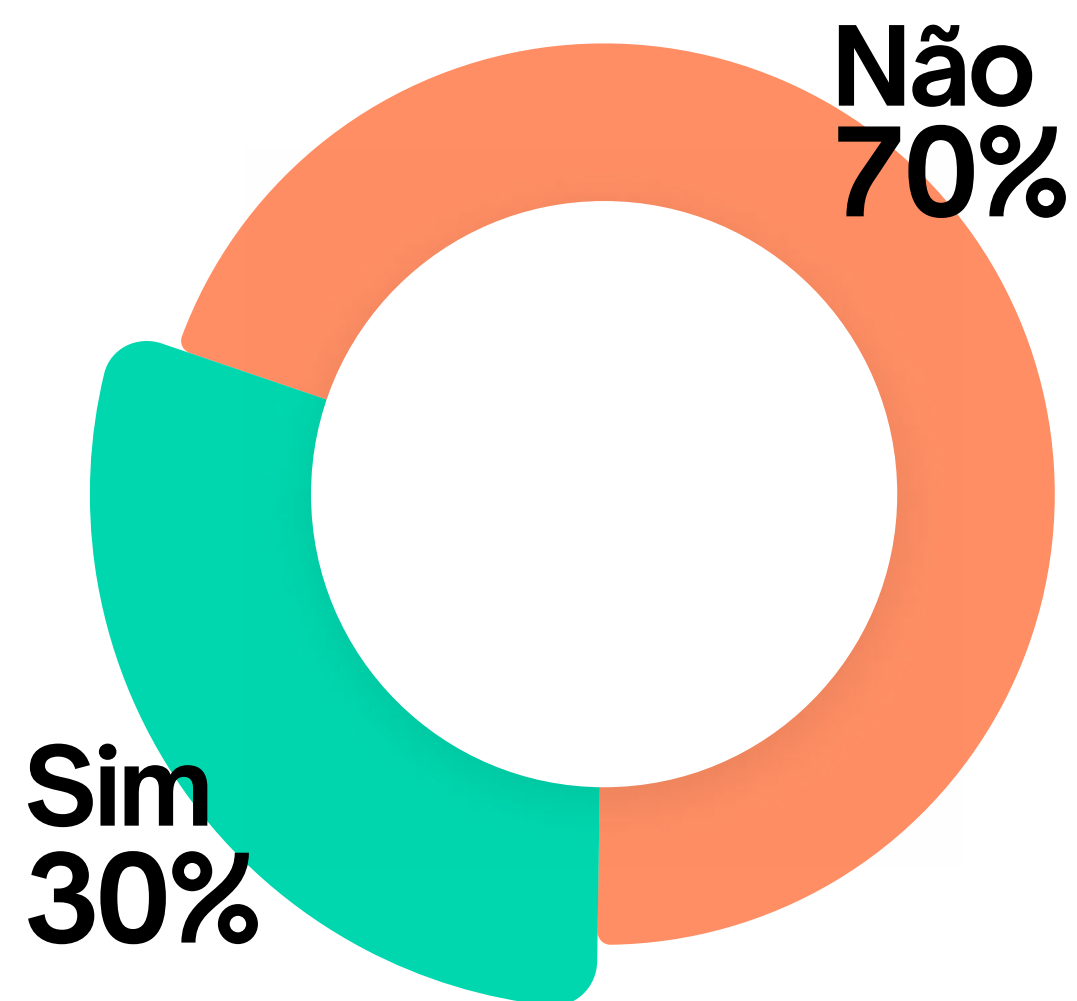
**✓ Empresa que já possui**

Vale analisar a possibilidade de alteração ou conversão dos valores deste benefício para outras finalidades. Rodar pesquisas de mercado e com público interno pode ajudar na tomada de decisão.



## Clube de Descontos e Vantagens

Qual é o % das empresas que oferecem o benefício?

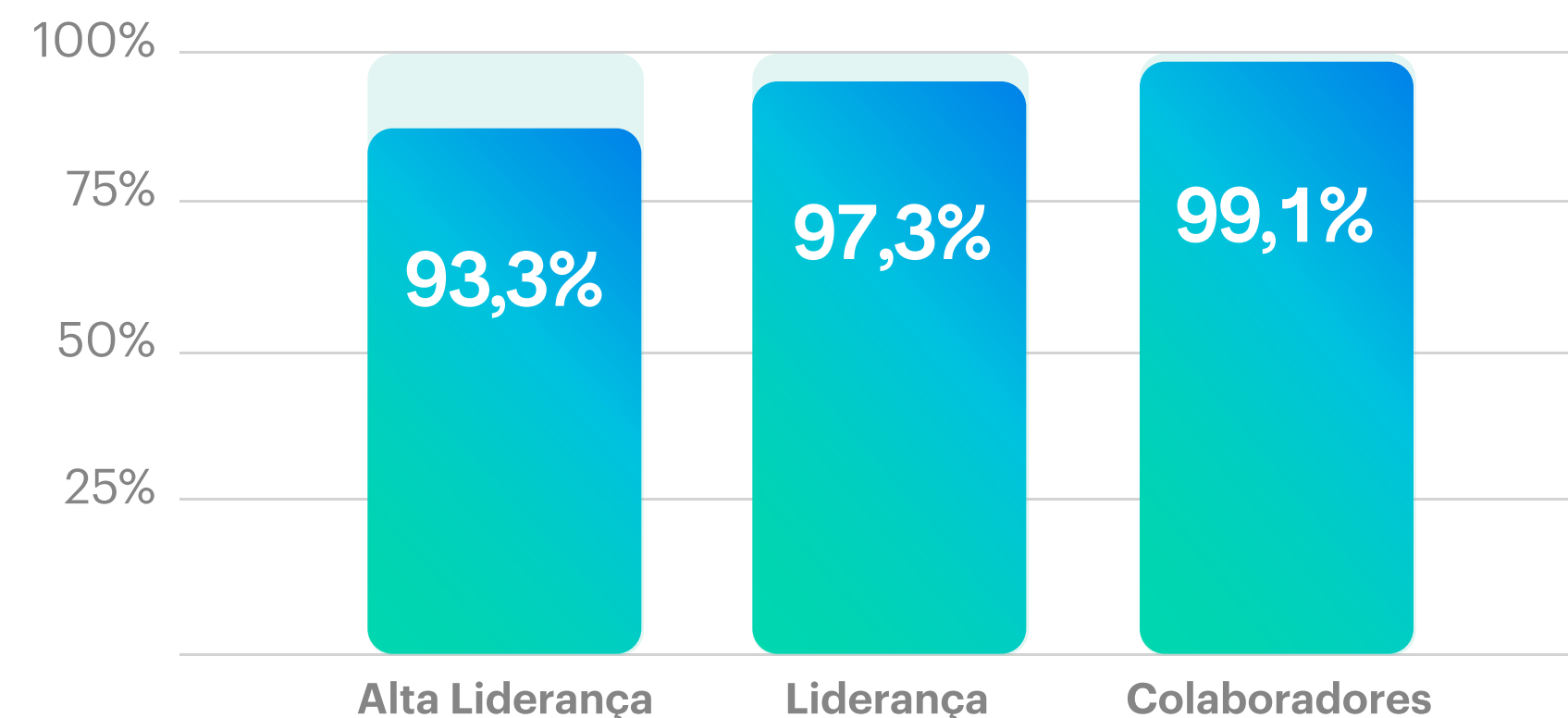


Com foco maior em bem-estar, graças aos passes e convênios com academias, este benefício não mostrou crescimento em relação ao último ano.

Sistema adotado conforme nível hierárquico

Sistema adotado	GYMPASS	TOTALPASS	CONVÊNIO PRÓPRIO
Alta Liderança	65,6%	21,1%	13,4%
Liderança	63,3%	22,9%	13,8%
Colaboradores	62,6%	24,8%	12,6%

Oferecimento do benefício conforme nível hierárquico





**15.14** Clube de Descontos e Vantagens

## Insights sobre Descontos e Vantagens

O benefício de desconto em academias e aplicativos de bem-estar praticamente não se moveu em relação ao ano de 2021: continuou em 7º lugar na pesquisa de 2022.

O curioso é que o percentual de concessão também se manteve o mesmo, sendo 30,01% em 2021 e 30,00% em 2022.

Apesar de não ter crescido, há grande interesse por parte das empresas em adotar o benefício, o que dá a entender que este cenário deve mudar em breve.

**Tendência do mercado:**  Ampliar a concessão do benefício.

### Dicas do estrategista:

#### Empresa que não possui

Vale a pena oferecer, pois o custo é baixo, mas a percepção de valor pelo colaborador é alta.

#### Empresa que já possui

Pense em formas atrativas para estruturar as pools de benefícios e melhorar a experiência do colaborador.





16

Panorama  
Geral do  
Mercado de  
**Benefícios**  
no Brasil



# Panorama Geral do Mercado de Benefícios no Brasil

Com foco em bem-estar e mais autonomia para o colaborador, os benefícios no Brasil seguem sólidos como oferta de valor por parte de muitas empresas. A modernização dos modelos de trabalho teve impacto crucial no modo como estes auxílios passaram a ser vistos. Esse foi um ponto de partida para a modernização da proposta de benefícios, chegando até a ideia de flexibilidade.

Como foi possível perceber nos resultados da pesquisa, alguns benefícios não conseguiram se manter como opções relevantes. No entanto, ao analisar as informações é importante considerar que alguns tipos de auxílios surgiram por conta das mudanças impostas pela pandemia. Logo, com a retomada de práticas pré-pandêmicas por parte de algumas empresas, parte desses benefícios simplesmente não emplacou.

O que se manteve, no entanto, foi a compreensão da necessidade de engajamento no mercado de trabalho. Seja para quem está na empresa, seja para atrair novos talentos, o employer branding se consolidou. E diante

disso, entre as muitas ações que ajudam a gerar percepção positiva no colaborador, os benefícios flexíveis se destacam. Afinal, o mundo do trabalho pede flexibilidade.

Neste sentido, a experiência do usuário é um ponto fundamental, que pode ser atendido por meio da tecnologia. Interfaces que possibilitem a consulta rápida de saldo e o gerenciamento de créditos de benefícios de forma fácil, se tornaram essenciais.

Outro ponto muito marcante no panorama atual é a atenção redobrada para os aspectos legais da oferta de benefícios flexíveis. A transição do modelo tradicional para esse tipo de produto demandou atenção do compliance das empresas. O desafio foi garantir embasamento legal e comunicar as regras com clareza para os colaboradores. Neste ponto, os Acordos Coletivos de Trabalho se tornaram um mecanismo essencial.

Considerando os critérios do PAT- Programa de Alimentação do Trabalhador, cresceu a

responsabilidade das empresas para garantir a entrega dos benefícios mínimos para alimentação do trabalhador, mesmo utilizando as modalidades flexíveis.

Diante de todos os dados da pesquisa, resumidamente, o ranking ficou assim:

- 1º - Assistência Médica
- 2º - Refeição
- 3º - Alimentação
- 4º - Seguro de Vida
- 5º - Assistência Odontológica
- 6º - Benefícios Flexíveis
- 7º - Descontos em academias e apps de bem-estar
- 8º - Auxílio Home Office
- 9º - Auxílio-Educação
- 10º - Vale-Combustível
- 11º - Automóvel
- 12º - Auxílio-Farmácia
- 13º - Previdência Privada
- 14º - Vale-Cultura





**17**

**Perguntas  
Frequentes**



# 17 Perguntas Frequentes

## **O que é resultado geral nacional?**

É o resultado de todas as empresas que responderam a pesquisa, sem filtro de fit, em nível nacional para cada benefício.

## **Por que alguns benefícios oscilam tanto na prevalência, percentuais e valores?**

Em alguns casos, optou-se tecnicamente pela não aplicação do desvio-padrão, já que os perfis de produtos e coberturas podem ser muito diferentes. Nos Seguros de Vida, por exemplo, existem os que cobrem apenas o auxílio-funeral, com apólices muito antigas e custos muito baixos.

Ao cortar o desvio-padrão neste caso, o menor valor subiria e o maior valor da amostra cairia, induzindo a uma conclusão de que o mercado paga um seguro de vida "caro" para um perfil de produto muito simples, o que não é verdade.

## **Por que a concessão de alguns benefícios ultrapassa 100% da amostra?**

Porque algumas empresas podem ofertar mais de uma modalidade/sistema do mesmo benefício simultaneamente, fazendo com que sejam contabilizadas mais de uma vez.

## **Por que a concessão de alguns benefícios é menor que 100% da amostra?**

Porque algumas empresas podem conceder o benefício de modo parcial, pesando de forma também parcial na tabulação. Exemplo: uma empresa que oferece um benefício completo tem peso 1, enquanto uma empresa que oferece o benefício de forma parcial tem o peso de 0,5.

## **Por que alguns benefícios têm concessão menor do que o legalmente estabelecido?**

Porque podem existir acordos específicos que flexibilizem as condições; porque parte das empresas não segue o estabelecido pela legislação; ou ainda, por conta de contratos de trabalho que não necessariamente são regidos pela CLT, gerando outras possibilidades de ação pelas empresas, como ocorre nos casos de PJ, Cooperados, etc.

## **A minha região corresponde a uma participação percentual menor no guia, isso quer dizer que não posso aproveitar os resultados da pesquisa?**

Pode aproveitar sim, porém, com mais cuidado. Naturalmente, as indicações deste guia refletem com maior precisão as regiões que têm maior frequência, porém, é possível notar o início de novas tendências do mercado, de forma geral, e aplicar inflatores ou deflatores regionais que traduzam os dados para a sua região, de modo muito assertivo.

Busque por técnicas de econometria para fazer isso corretamente ou conte com uma assessoria especializada, como a Leme Consultoria.

## **As práticas de benefícios na minha empresa estão muito fora do padrão do mercado.**

### **Devo me preocupar?**

Sem ser alarmista, mas este deve ser um ponto de atenção sim! A competição pelos melhores colaboradores passa por um bom pool de benefícios, que seja atrativo dentro do mix de remuneração.



18



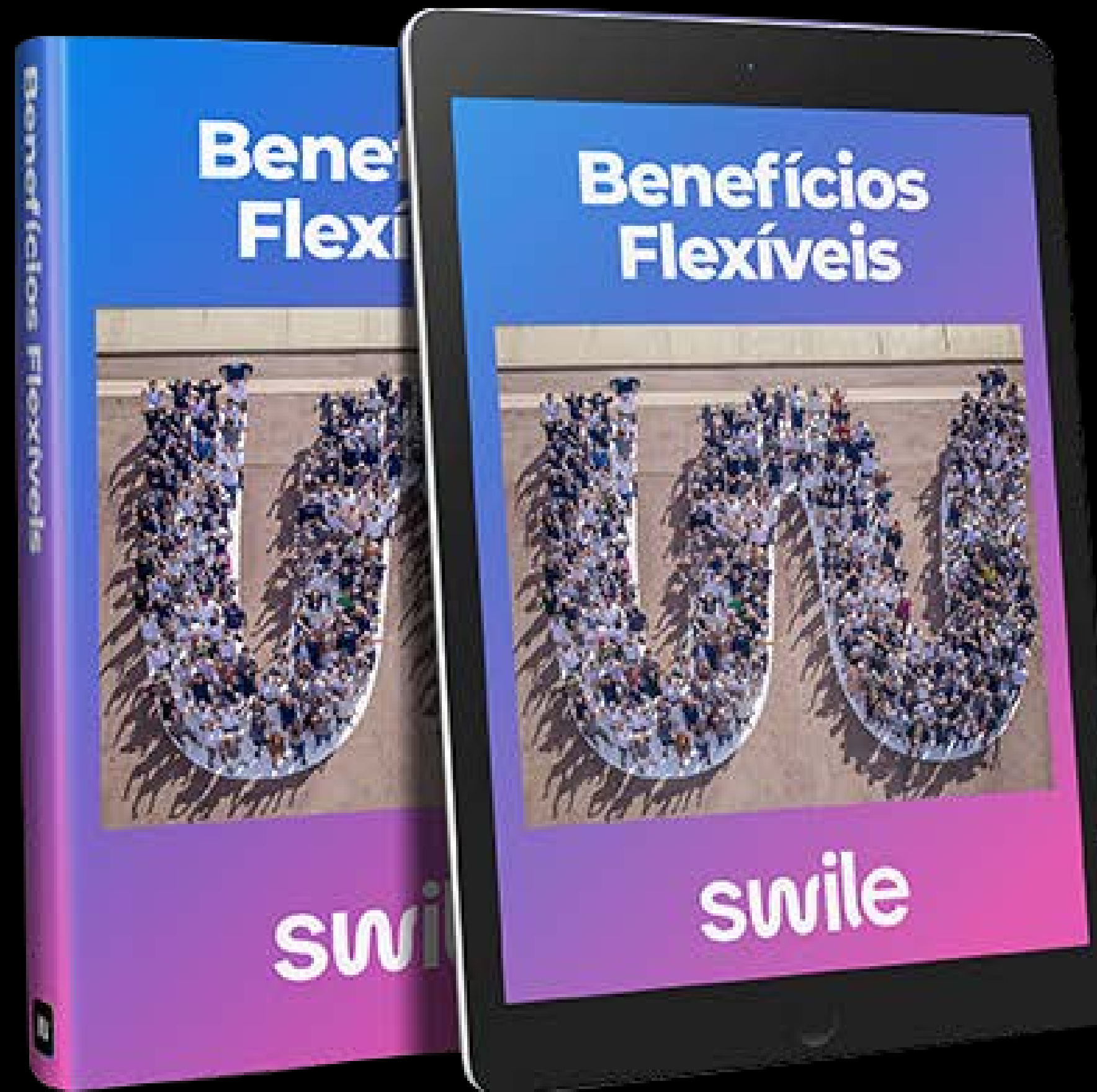
**Materiais**  
complementares  
para você



## Acesse o Guia Completo sobre **Benefícios Flexíveis** e saiba mais sobre:

- O impacto dos benefícios na gestão das pessoas;
- Questões jurídicas, trabalhistas e tributárias envolvendo benefícios flexíveis;
- Vantagens do benefício flexível para empresas;
- 10 passos para estruturar uma boa política de benefícios flexíveis.

swile



Baixar gratuitamente



## Aproveite o **LEMEFLIX**

Um catálogo de vídeos e minicursos especiais para você curtir, aprender, refletir e se surpreender.

Assine gratuitamente e assista quando, quanto e onde quiser!

[Acessar Gratuitamente](#)



**LEMEFLIX**

O STREAMING DE CONTEÚDOS  
GRATUITOS DA LEME CONSULTORIA

**BORA MARATONAR?**



# 19

Empresas  
criadoras do  
Guia Nacional  
de **Benefícios**

swile





swile

Feito para o colaborador.

Na medida do RH.

Com os benefícios flexíveis da Swile você pode oferecer Refeição e Alimentação, Saúde e Mobilidade, Auxílio Home Office e Educação, Incentivo e Premiações em um único cartão. Tudo dentro das regras do PAT, CLT e convenções coletivas.

Presente em mais de 30.000 empresas e usado por mais de 900.000 colaboradores no Brasil e França. Swile Card é aceito em todo país.

As empresas nas quais todo mundo quer trabalhar já oferecem os benefícios da Swile.



Entre em contato e saiba como oferecer os benefícios flexíveis da Swile na sua empresa.

Clique pra falar com a gente!

ou ligue para  
(11) 3197-2164







## Soluções em Gestão de Pessoas e RH

Há mais de 25 anos no mercado, a Leme Consultoria apoia organizações de todos os segmentos e portes, privadas ou públicas, na otimização dos seus métodos de Gestão de Pessoas e Desempenho. Soluções e serviços personalizados de Consultoria e de Educação Corporativa, além de ferramentas e softwares exclusivos.

Pentacampeã do prêmio Top of Mind de RH, a Leme é referência no segmento de consultorias de RH, com milhares de clientes no portfólio.



CONHEÇA

## PLANEJAR

*Consultoria de Estratégias de Gestão de Pessoas*

- Gestão e Avaliação de Desempenho com Foco em Competências
- Planos de Cargos, Carreiras e Salários, Remuneração Estratégica
- Implantação Estratégica de Benefícios
- Gestão do Dimensionamento da Força de Trabalho
- Gestão e Pesquisa do Clima e Cultura Organizacional
- Planejamento Estratégico com OKRs e BSC Participativo

## OTIMIZAR

*Softwares on-line de Gestão de Pessoas*

GALERA.app

Gestão integrada de Pessoas e Desempenho, Avaliações, Metas e OKRs, competências, feedback 1:1, Pesquisas Pulse, PDI, T&D e +

TWEEZER.jobs

Gestão do Recrutamento e Seleção para empresas, agências de emprego, head hunters e consultorias

## DESENVOLVER

*Educação Corporativa: Cursos e Treinamentos*

- Leme Academy: capacitações exclusivas para profissionais de RH
- Desenvolvimento de líderes e equipes de alta performance
- Trilhas e bibliotecas de Recursos de Aprendizagem





20

Agradecimientos



# Agradecimentos

Uma pesquisa deste porte envolve muita expectativa e bastante responsabilidade. Falamos isso em nome de todos os RHs que decidiram cuidar das pessoas e das empresas, com mais vigor e atenção do que nunca!

Novos tempos requerem posturas inéditas. Este guia é fruto da busca, no trabalho comum e no esforço coletivo e descentralizado, de um meio de gerar respostas rápidas, viáveis, concretas, e completas.

Por isso, não podemos deixar de agradecer aos participantes do Guia Nacional de Benefícios 2022, pois, sem o seu comprometimento, a riqueza de dados deste projeto seria apenas um sonho acessível a poucas empresas.

Club Surveys têm o seu valor, mas a gente queria construir algo mais amplo e memorável!

Então, se você chegou até aqui, é porque analisou o que foi estatisticamente tabulado com muito rigor, durante vários dias, noites e finais de semana.

Sim, este é um trabalho que requer uma diligência enorme e, tanto na Leme quanto na Swile, esse assunto é tratado com muita seriedade.

A gente sempre "inventa moda" para ajudar de forma prática e embasada, que possibilite aplicação rápida e consistente!

Agradecemos aos parceiros e às empresas apoiadoras e, novamente, aos inscritos e respondentes, bem como a todas as pessoas envolvidas.

Muito obrigada!



Guia  
Nacional  
de Benefícios

swile



2022

