UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DE RIBEIRÃO PRETO

DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO

**Trabalho sobre BENEFÍCIOS**

Daniel Idra

Danilo Brizolari

Karina Nomelini Bozzo

Larissa Dantas

Mariana de Souza Furegato

Victória Carbonera

Ribeirão Preto

2017

**Sumário**

[**1.** **Previdência Privada** 3](#_Toc514957222)

[1.1 Conceito de benefício para previdência privada 3](#_Toc514957223)

[1.2 Importância do benefício para o empregado e empresa 3](#_Toc514957224)

[1.3 Políticas e práticas adotadas no mercado 3](#_Toc514957225)

[1.4 Empresas e tipos 5](#_Toc514957226)

[1.5 Comparação do último ano com o ano anterior e outros estudos 5](#_Toc514957227)

[1.6 Caso de uma empresa que oferece o benefício 6](#_Toc514957228)

[1.7 Perguntas e respostas 7](#_Toc514957229)

[**2.** **Auxílio Alimentação e Auxilio Refeição** 8](#_Toc514957230)

[2.1 Conceito de benefício para auxílio alimentação e refeição 8](#_Toc514957231)

[2.2 Importância do benefício para o empregado e empresa 8](#_Toc514957232)

[2.3 Políticas e práticas adotadas no mercado 8](#_Toc514957233)

[2.4 Empresas e tipos 9](#_Toc514957234)

[2.5 Comparação do último ano com o ano anterior e outros estudos 10](#_Toc514957235)

[2.6 Caso de uma empresa que oferece o beneficio 11](#_Toc514957236)

[2.7 Perguntas e respostas 11](#_Toc514957237)

[**3.** **Referências** 12](#_Toc514957238)

# **Previdência Privada**

# Conceito de benefício para previdência privada

Segundo a Federação Nacional de Previdência Privada e Vida (Fenaprevi), em 2017 “(...) 26% de todos os planos privados do país foram oferecidos pelos empregadores aos seus funcionários (...)”. Vale ressaltar que entende-se como benefício para a previdência privada uma forma de segurança para o futuro, além de ser uma opção de investimento rentável e confiável, o qual é compensador com o aumento do salário ao longo da carreira.

Tais benefícios são oferecidos em geral de duas formas: instituídos, o qual o empregador contribui com a mesma quantia; e os averbados. Além disso, há vantagens tanto para o empregador, como para a empresa. Uma de suas vantagens para o empregador é que seu “teto” pode muitas vezes ser maior que a Previdência Social, hoje é de R$ 5.645,80. Para a empresa, há uma atração e retenção de bons talentos.

# Importância do benefício para o empregado e empresa

A previdência privada tem o papel de proteger o trabalhador de certos riscos e insuficiências decorrentes da previdência pública advinda do INSS e garantir um maior conforto financeiro para o aposentado.

Primeiramente, serve como um complemento ao montante do benefício recebido, uma vez que apenas o INSS possa não consiga prover totalmente a necessidade financeira de uma pessoa. Além disso, com mudanças de governo, de políticas públicas e com o envelhecimento da população, surge um risco de instabilidade previdenciária que torna ainda mais conveniente a contratação de uma previdência privada a fim de se possuir uma renda garantida para os anos de aposentadoria.

Para a empresa, acrescentar esse produto em sua cesta de benefícios demonstra preocupação com o futuro do colaborador. As empresas podem optar por oferecer o benefício de duas formas: previdência privada aberta ou fechada.

# Políticas e práticas adotadas no mercado

Segundo a Secretária de Previdência, as entidades de previdência complementar podem ser divididas em duas categorias: Entidades Abertas de Previdência Complementar (EAPC) e Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC).

No primeiro caso, tais entidades constituem-se sob a forma de sociedades anônimas, ou seja, possuem fins lucrativos e disponibilizam planos acessíveis para qualquer tipo de pessoa física que esteja disposto a adquiri-los. Vale ressaltar que também podem realizar contrato de planos empresariais. No mercado brasileiro tais instituições são definidas como bancos, seguradoras ou outras corporações que diferenciam seus planos de acordo com os seguintes aspectos: tipo de benefício concedido, carência, taxas administrativas, taxas de carregamento e resgate. (Debiasi, 2004, pg 5).

De acordo com Póvoas (2000), no segundo caso, as EFPC são organizações de empregadores que se associam e criam operadoras com a função de fornecer planos previdenciários para seus empregados. A Secretária de Previdência indica que tais entidades podem ser chamadas de fundos de pensão e não possuem fins lucrativos.

De acordo com a pesquisa da Willis Towers Watson (2012), podem existir de duas formas no mercado: fundo próprio, a partir da criação de nova figura jurídica que irá administrar os planos previdenciários dos empregados; fundo múltiplo, em que a empresa opta por fazer adesão a uma Entidade Fechada de Previdência Complementar responsável por prestar os serviços administrativos aos segurados e são administradas por instituições financeiras.

Um regime previdenciário fechado possui critérios que geram a fixação do valor dos benefícios oferecidos. Dessa forma, os planos podem ser divididos em três categorias:

* Plano de Benefício Definido: visa assegurar que que o montante recebido pelo empregado ao somar a Previdência Oficial e a Privada seja equivalente ao salário recebido antes de se aposentar. Neste caso, o beneficiário pré-define qual o valor da futura renda mensal e passa a fazer as contribuições para atingir tal valor. (Paganelli, 2005).
* Plano de Contribuição Definida: para esta categoria, o valor do benefício final será incerto, uma vez que depende das contribuições do segurado, da patrocinadora e do retorno dos investimentos feitos ao longo do tempo. (Paganelli, 2005).
* Planos Mistos: acontece a união das características dos planos descritos anteriormente. (Paganelli, 2005).

# Empresas e tipos

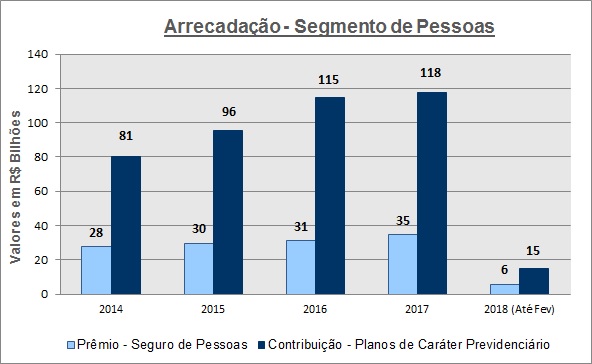
Segundo a Gazeta do Povo, “(...) a média de gasto com o plano costuma ser de 4% a 8% da folha de pagamento (...)”. Somando a isso, segundo a InfoMoney “(...) 80% das empresas oferecem plano de aposentadoria aos profissionais (...)”.

Desse modo, utiliza-se como exemplo a Ambev, empresa privada do segmento de bebidas, a qual atualmente é a de maior valor de mercado entre as companhias com ações negociadas na Bolsa de Valores de São Paulo. Essa possui um instituto, conhecido como Instituto Ambev de Previdência Privada (IAPP) o qual se complementa ao setor de recursos humanos, conhecido como Gente na empresa.

Tal instituto tem como objetivo contribuir para que o colaborador adquira uma aposentadoria segura através de um benefício complementar. Atualmente o mesmo conta com a participação de 5700 empregados, o qual possui um patrimônio de R$1,6 bilhões.

# Comparação do último ano com o ano anterior e outros estudos

Dados da Federação Nacional de Previdencia Privada e Vida (FenaPrevi) demonstram que desde 2014 os planos de previdência privada tem arrecadado cada vez mais, entre 2015 e 2016 houve crescimento de 19,8% na arrecadação enquanto entre 2016 e 2017 houve crescimento de apenas 2,6%.



Além disso, existe um estudo acerca das regiões onde mais se concentram os planos de previdência privada, sendo o estado de São Paulo destaque absoluto, representando 44% de toda a arrecadação previdência privada do país, enquanto o segundo colocado, Rio Grande do Sul, representa apenas 9%.



# Caso de uma empresa que oferece o benefício

O primeiro plano de previdência privada colocado em prática pela empresa foi aprovado em junho de 1998. Consistia no tipo de plano fechado por contribuição definida (CD) e tinha administração realizada por um fundo de pensão que era controlado pelo Banco do Brasil. Em tal caso, tanto empregador quanto empregado faziam contribuições iguais, de modo que eram restringidas à 12% do salário base. (Relatório Anual, 1999)

Somente no ano de 2008 ocorreu uma modificação estrutura de previdência privada da empresa, com a constituição da EMBRAER PREV – Sociedade de Previdência Complementar, “patrocinada pelas empresas Embraer S.A., ELEB – Equipamentos Ltda., EMBRAER GPX Ltda., Indústria Aeronáutica Neiva Ltda., Visiona Tecnologia Espacial S.A., SAVIS Tecnologia e Sistemas S.A., ATECH Negócios em Tecnologia S.A. e pela própria Entidade EMBRAER PREV, solidárias entre si...”. (Relatório Anual, 2017)

O benefício principal oferecido continua sendo através do plano de Contribuição Definida em forma de renda por prazo determinado ou percentual do saldo. Ainda existem outras categorias de benefícios em forma de renda vitalícia ou de renda por prazo determinado, os quais são transitórios e mesclam a CD na fase de captação e o Benefício Definido (BD) na fase de concessão. Segundo relatório anual de 2016, o segurado deve definir determinado valor mensal do salário para contribuição, desde que não ultrapasse 8%, e a empresa patrocinadora irá depositar o mesmo montante. (Relatório Anual, 2017)

Ao fazer parte de tal plano, os trabalhadores terão sua poupança investida em ativos de acordo com o nível de risco desejado por cada um deles. Os perfis de investidores são divididos em três categorias: conservador, em que o investimento é 100% em renda fixa; convencional, já acontece uma diversificação do risco e a aplicação é feita em 80% títulos de renda fixa e 20% de renda variável; arrojado, com maior exposição ao risco sendo 60% em renda fixa e 40% em renda variável. (site Embraer Prev)

Os benefícios dos planos da Embraer Prev são: Aposentadoria Programada; Aposentadoria por invalidez; Pensão por morte de participante. (site Embraer Prev).

# Perguntas e respostas

**Pergunta 01: Referente a previdência privada empresarial, quais são as vantagens de benefícios para a empresa e para o empregador**

**Resposta 01:** Uma de suas vantagens para o empregador é que seu “teto” pode muitas vezes ser maior que a Previdência Social, hoje é de R$ 5.645,80. Para a empresa, há uma atração e retenção de bons talentos.

**Pergunta 02:** **Conforme a arrecadação de segmentos por pessoa, e sabendo que essa sofreu alterações nos últimos períodos, assinale a alternativa na qual houve a maior contribuição em R$ bilhões de planos de carácter previdenciário no país:**

**Resposta 02:**

* 1. 2014 b. 2015 c. 2016 d.2017 (correta) e. 2018 até o momento.

**Pergunta 03:** **Explique a diferença entre os modelos de planos de um regime previdenciário fechado.**

**Resposta 03:** Existem 3 tipos de plano diferentes: o Benefício Definido (BD), Contribuição Definida (CD) e o Plano Misto. No benefício BD o valor final a ser recebido é estabelecido inicialmente e os aportes são feitos para que ele seja alcançado ao longo dos anos. No caso do CD o valor final será variável, uma vez que depende das contribuições do empregado, da empresa patrocinadora e dos retornos doa investimentos feitos ao longo do tempo. O último plano que é misto, é uma mescla das características dos dois outros planos descritos acima.

# **Auxílio Alimentação e Auxilio Refeição**

# Conceito de benefício para auxílio alimentação e refeição

PAT (Programa de Alimentação aos Trabalhadores), criado pela Lei nº. 6.321/76, que cobre somente os trabalhadores formais, surgiu para pequenas e médias empresas que não tinham a capacidade de manter refeitórios para seus trabalhadores, no futuro se estendendo a todos os tipos de empresas. Tem como objetivo incentivar a boa alimentação do trabalhador, já que tem como justificativa uma grande repercussão no desempenho dos mesmos, para isso as empresas começaram a fornecer benefícios para seus funcionários.

Dentre os benefícios oferecidos pelas empresas podem ser dois, vale-refeição e o vale-alimentação. Sua diferença é que o “alimentação” inclui os alimentos ainda não preparados, ou seja, possibilita a compra de alimentos “in natura” (funcionário faça a compra) e é aceito no comércio distribuidor de gêneros alimentícios, tais como supermercados.

O vale-refeição tem um conceito diferente, permite que o funcionário almoce ou jante em qualquer estabelecimento do ramo de refeições que aceite seu vale-refeição, através de cartão ou ticket., seja em um restaurante ou lanchonete.

# Importância do benefício para o empregado e empresa

Antes as empresas costumavam distribuir cestas básicas, porém essas ficaram difíceis e podendo gerar algumas falhas, com isso algumas empresas optaram por distribuir cartões com valores específicos para esse uso. Assim o empregador não precisaria se preocupar com as cestas e suas distribuições e o empregado poderia comprar e usar o dinheiro como mais lhe convinha, desde que fosse aceito no estabelecimento o vale-alimentação.

Em outros casos as empresas costumavam oferecer refeitórios para seus funcionários levarem de casa sua própria refeição, porém a manutenção desses refeitórios era muito mais difícil e custosa que o fornecimento de cartões com valores para serem gastos nos restaurantes. Dessa forma as empresas não se preocupariam com um espaço que ficaria ocioso na empresa por certo tempo, podendo-o utilizar com outras atividades mais necessárias, e o empregado poderia comer onde mais lhe agradasse, desde que seja aceito no estabelecimento o vale-refeição.

# Políticas e práticas adotadas no mercado

Existe uma evolução de outras práticas para o uso de vale alimentação/refeição. Era bem mais usual que as empresas criassem refeitórios para seus funcionários e/ou oferecessem cestas básicas, mas toda a logística, burocracia e custos derivados que essas práticas originavam não tornavam a política mais eficiente do mundo. A adoção dos vales via cartões reduz todos estes fatores.

Existem empresas especializadas que fornecem os cartões, a empresa paga menos do que o valor nominal depositados nos cartões. Para tal os estabelecimentos conveniados recebem um deságio quando tais vales são utilizados.

Embora nem todos estabelecimentos conveniados respeitem certas normas não é possível a aquisição por exemplo de bebidas alcoólicas com o vale-alimentação, nem de outros itens não relacionados a alimentos dentro dos conveniados. No caso do vale-refeição somente compras referentes a refeições unitárias são permitidas. A venda dos vales também é proibida

# Empresas e tipos

A empresa não é obrigada pela CLT a pagar ou fornecer refeição ao trabalhador, entretanto, há muitas CCT’s (Convenções Coletivas de Trabalho) e ACT’s (Acordos Coletivos de Trabalho) celebrados pelos sindicatos e as empresas que estabelecem o pagamento obrigatório.

Exemplos de sindicatos que consolidaram o CCT e é obrigatório o pagamento de vale alimentação:

* Sindicato dos metalúrgicos de são paulo e mogi das cruzes, Sindicato Nacional das empresas distribuidoras de produtos siderúrgicos: cesta básica e para empresas acima de 200 empregados que não mantenham serviços próprios ou contratados de alimentação para os empregados, deverão conceder vale alimentação aos mesmos;
* Sindicato bancário (CONTRAF – CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO): Auxílio Refeição e Auxílio cesta de alimentação;
* Sindicato dos Trabalhadores em Edifícios e Condomínios de São Paulo (Sindifícios): vale alimentação.

Embora não seja de caráter obrigatório, muitas empresas acabam aderindo a estes benefícios já que há incentivos fiscais para empresas que estão inscritas no PAT – Programa de Alimentação ao Trabalhador, instituída pela Lei 6.321/76 e regulamentada pelo Decreto 05/1991, tem como objetivo de melhorar as condições nutricionais e de qualidade de vida dos trabalhadores, a redução de acidentes e o aumento da produtividade, tendo como unidade gestora a Secretaria de Inspeção do Trabalho/Departamento da Saúde e Segurança no Trabalho.

“O benefício concedido dentro no âmbito do PAT não é considerado direito adquirido do trabalhador, não tem natureza salarial e não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, ou seja, pode ser retirado.”

“É permitido às pessoas jurídicas tributadas com base no [Lucro Real](http://www.portaltributario.com.br/artigos/o-que-e-lucro-real.htm) deduzir do [Imposto de Renda](http://www.portaltributario.com.br/tributario/impostoderenda.htm) devido, a título de incentivo fiscal, entre outros, o valor correspondente à aplicação da alíquota do imposto sobre a soma das despesas de custeio realizadas no período em Programas de Alimentação do Trabalhador (PAT).”

“Independentemente da existência de Programa de Alimentação do Trabalhador os gastos com a aquisição de cestas básicas, distribuí­das indistintamente a todos os empregados da pessoa jurídica, são dedutíveis do lucro líquido, para fins de de­terminação do Lucro Real e da [base de cálculo](http://www.portaltributario.com.br/artigos/base-de-calculo-tributaria.htm) da Contribuição Social sobre o Lucro ([IN SRF 11/96](http://www.portaltributario.com.br/legislacao/insrf011.htm), art. 27, parágrafo único).”

Sendo assim, percebemos que várias empresas, de diversos tipos de tamanho (desde multinacionais a empresas de pequeno porte), possuem vale alimentação ou distribuem cestas básicas ou oferecem alimentação a seus funcionários na empresa (exemplo, fábricas que oferecem café da manhã, almoço ou janta -dependendo do turno).

# Comparação do último ano com o ano anterior e outros estudos

As convenções coletivas de trabalho são anuais e ajustam seus valores de vale alimentação e refeição anualmente de acordo com índices inflacionários e os acordos concebidos pelos sindicatos e as empresas.

Uma pesquisa de benefícios feita pela Towers Watson em 2012, feita com empresas atuantes no brasil (66% multinacional, 31% privada nacional e 3% estatal ou economia mista) em vários setores, mostrou que:

* 95% das empresas participantes possuíam auxílio-refeição, versus 84% em 2010;
* O benefício era oferecido a todos os empregados, independente do cargo hierárquico;
* O ticket médio diário ficou em R$22,00 (em 2012), versus R$10,00 em 2010.

Já vale alimentação, mostrou que:

* 71% das empresas, em 2012, ofereciam o benefício versus 40% em 2010;
* A média era de R$175,00 mensais (em 2012), versus R$132,00 em 2010.

# Caso de uma empresa que oferece o beneficio

A Vox2You é uma franqueadora de escolas de oratória, atualmente com 6 unidades no estado de São Paulo e Rio de Janeiro. A franqueadora mais a escola sede de Ribeirão Preto contam com 20 funcionários. Os 6 vendedores não recebem nenhum benefício que não seja obrigatório, sendo a maior parte dos seus salários vindo de comissão sobre as vendas. Os outros 14 funcionários recebem em média R$600 de vale refeição ou vale alimentação ao mês, é dada a opção de escolha aos funcionários. Não é difícil fazer isso pelo tamanho enxuto da organização.

O sócio Luis Fernando Câmara acredita que seja uma opção eficiente para que seus funcionários possam almoçar tranquilamente, como a sede da franqueadora e a escola se localizam próximo a um shopping há diversas opções para utilizam do vale refeição(se for a escolha do funcionário). Eles utilizam a empresa Ticket para fornecimento dos cartões, não quis informar quanto é o ágio pois disse que conseguiu um valor bem mais relevante que o normal.

# Perguntas e respostas

**Pergunta 01:** **O vale-refeição e o alimentação não são obrigatórios, porém muitas empresas a utilizam. É possível retirar este benefício após concedido? Explique.**

**Resposta 01**: Depende, se o valor do benefício era pago em espécie: sim, nao é possível retirar este valor do funcionário após concedido; entretanto, se o valor era pago por tickets e/ou a empresa e inscrita no PAT, a empresa pode retirar o benefício sem problemas.

**Pergunta 02:** **qual a diferença entre vale-refeição e alimentação?**

**Resposta 02:** o vale-refeição é o fornecimento de uma cartão ou ticket em que o funcionário pode utilizar em estabelecimentos do ramo de refeições, como restaurantes ou lanchonetes, em que podem almoçar ou jantar. Já o vale alimentação é um cartão com valor específico para que o funcionário utilize no comércio distribuidor do gênero alimentício, como supermercados, assim pode comprar os produtos “in natura”.

**Pergunta 03: Qual a diferença na permissão de uso entre o vale-refeição e vale-alimentação?**

**Resposta 03**: O vale-refeição pode ser utilizado apenas para refeições prontas, principalmente em bares e restaurantes. O vale-alimentação pode ser utilizado para comprar comida não pronta, principalmente em supermercados.

# **Referências**

**56% das empresas brasileiras oferecem planos de previdência privada**. Disponível em: <<https://www.revistaapolice.com.br/2017/06/previdencia-privada-funcionarios/>>. Acesso em: 24 mai. 2018.

BLOG VB.Vale-alimentação x vale-refeição: qual a empresa deve oferecer?. Disponível em: <https://blog.vb.com.br/vale-alimentacao-x-vale-refeicao-qual-empresa-deve-oferecer/> Acesso em: 23 de maio de 2018

CARVALHO, Maria Christina. **A previdência privada**. Disponível em: <<http://hbrbr.uol.com.br/o-apelo-da-previdencia-privada/>>. Acesso em: 23 mai. 2018.

**Dados Estatísticos do Segmento de Pessoas**. Disponível em: <http://cnseg.org.br/fenaprevi/estatisticas/>. Acesso em: 24 mai. 2018.

**ENTIDADE fechada de previdência complementar - EFPC**. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/previc/entidade-fechada-de-previdncia-complementar-efpc/>>. Acesso em: 23 mai. 2018.

**INVESTIMENTO na Previdência Privada cresce 13% no primeiro semestre segundo FenaPrevi.** Disponível em: <<http://revistasegurototal.com.br/investimento-na-previdencia-privada/>>. Acesso em: 24 mai. 2018.

Minuzzi Debiasi, Cristiano O MERCADO DE PREVIDÊNCIA PRIVADA NO BRASIL: ANÁLISE DAS MELHORES ALTERNATIVAS DE INVESTIMENTO PREVIDENCIÁRIO Revista de Ciências da Administração, vol. 6, núm. 12, julio-diciembre, 2004, pp. 1-22 Universidade Federal de Santa Catarina Santa Catarina, Brasil

ORGIS, Anna Simas. **Previdência privada é a nova arma das empresas para atrair talentos**. Disponível em: <<http://www.gazetadopovo.com.br/economia/livre-iniciativa/carreira-e-concursos/previdencia-privada-e-a-nova-arma-das-empresas-para-atrair-talentos-88pzx2lcwattqa4s02cw0ez5f>>. Acesso em: 21 mai. 2018.

**PESQUISA sobre Planos de Benefícios no Brasil.** Disponível em: <<http://www.towerswatson.com/pt-BR/Insights/IC-Types/Survey-Research-Results/2014/05/pesquisa-sobre-planos-de-beneficios-no-brasil>>. Acesso em: 23 mai. 2018.

**QUEM somos.** Disponível em: <<https://www.iapp.com.br/quem-somos/>>. Acesso em: 24 mai. 2018.

**RELATÓRIO annual 2017**. Disponível em: <https://www.embraerprev.com.br/portal/Downloads/Embraerprev/Relatorios/Relatorio\_Anual/EMBRAERPREV-Relatorio\_Anual\_2017.pdf>. Acesso em: 23 mai. 2018.