

Danone investe no benefício flexível e empodera funcionários

Por [Guilherme Dearo](#) em 31 de outubro de 2024 em [Cases](#)

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante de navegação para nossos usuários, lembrando suas preferências e visitas anteriores. Ao clicar em "Aceitar", você concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITAR



Glassdoor

Com o BenVocê, Danone permite que empregados personalizem a carteira de benefícios escolhendo em sete categorias

Na **Danone**, um dos valores centrais é o Humanismo, o que significa colocar as pessoas no centro das tomadas de decisão.

Em 2018, Giselly Viveiros, gerente sênior de remuneração e benefícios no Brasil, começou a discutir com a liderança sobre o benefício do carro

CATEGORIAS

- Artigos
- Atração e Retenção
- Cases
- Data
- Direito do trabalhador
- Diversidade
- Eu, RH
- Experiência do funcionário
- Futuro do trabalho
- Guias
- Innovations
- Liderança
- Negócios
- Recrutamento e Seleção
- Remuneração e Benefícios
- Saúde e Bem-estar

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante de navegação para nossos usuários, lembrando suas preferências e visitas anteriores. Ao clicar em "Aceitar", você concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITAR

criar uma **política de benefícios** mais atraente para os funcionários e que, ao mesmo tempo, não trouxesse custos adicionais.

O princípio era o dos benefícios flexíveis, em um mercado, naquele momento, ainda dominado pela oferta tradicional de vale-refeição e **vale-alimentação**. “Esse debate sobre flexibilidade ainda estava muito no começo, era novidade para a maioria, mas comecei a fazer pesquisas no mercado e a entender melhor como a Danone poderia, no futuro, estruturar um projeto que oferecesse além do VR aos nossos funcionários”, diz Giselly.

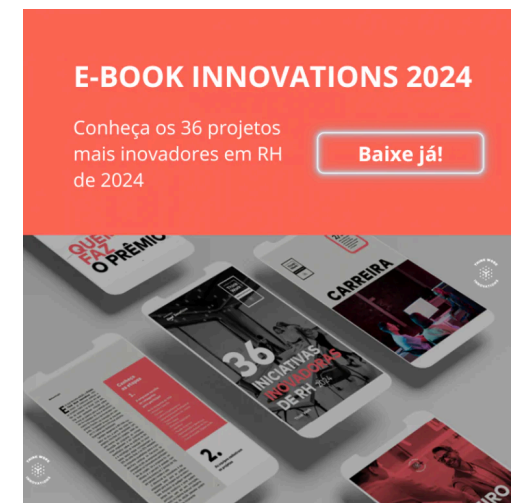
Inicialmente, as pesquisas de Giselly não foram fáceis. Consultorias afirmavam que, devido a questões tributárias e legais, não seria possível misturar diferentes tipos de benefícios, podendo caracterizar um caso de salário indireto. Também diziam que seria impossível incluir o carro corporativo no conjunto de benefícios.

Apesar das dificuldades, a área de remuneração da empresa manteve o projeto de encontrar uma solução para os funcionários.

O caminho

Em 2020, com o auxílio da consultoria 838 Soluções em Benefícios,

- **Treinamento e Desenvolvimento**
- **Uncategorized**



PESQUISE

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante de navegação para nossos usuários, lembrando suas preferências e visitas anteriores. Ao clicar em “Aceitar”, você concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITAR

O projeto começou com um teste para os 800 funcionários na sede da Avenida Paulista, em São Paulo. Dos elegíveis, 339 empregados (46%) fizeram ao menos uma alteração nos benefícios – uma porcentagem acima do *benchmark* de mercado, de 19% a 30%. Nessa população, todos os níveis hierárquicos na empresa estavam representados.

Para o BenVocê, a Danone criou um sistema próprio de pontos para que os Danoners (como são chamados os funcionários da Danone) possam personalizar seu pacote de benefícios, escolhendo em um menu aqueles que melhor atendem a si próprios e a suas famílias.

Anualmente, os funcionários optam como desejam personalizar sua carteira. Cada benefício equivale a uma certa quantidade de pontos, definidos entre sete categorias: assistência médica, assistência odontológica, vale-refeição, vale-alimentação, carro, combustível e estacionamento.

Além dessas categorias, existe também uma área denominada “*Mobility*”, com pontos que podem ser utilizados para Uber, táxi e outros deslocamentos; e outra área chamada “Multibenefícios”, com pontos que podem ser gerenciados mensalmente, não anualmente, e que podem ser usados para saúde (clínicas), academia, educação ou transporte.

LEIA TAMBÉM

- Think Work Innovations 2024: 3 projetos mais votados pelo público
- Decisão da Suprema Corte dos EUA reduz espaço de pessoas negras em universidades
- O bem-estar no trabalho deveria ser prioridade do RH
- Ascensão da IA faz Geração Z repensar o futuro profissional
- Comunicação entre gerações: como melhorar o diálogo no trabalho

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante de navegação para nossos usuários, lembrando suas preferências e visitas anteriores. Ao clicar em “Aceitar”, você concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITAR

que o leque de opções varia de acordo com os locais de trabalho e cargos. O fornecedor parceiro também mudou e agora a Danone utiliza as ferramentas da Flash Benefícios.

Nesses quatro anos, Giselly relata que a empresa foi adaptando e melhorando o programa. Alguns benefícios oferecidos nunca eram utilizados e foram eliminados, enquanto outros foram implementados de acordo com as demandas das pessoas. Todo mês de agosto, durante o período de contratos, os funcionários ajustam seus benefícios, enquanto a empresa realiza as negociações com os fornecedores e seguradoras.

Resultados

Para avaliar os resultados, agora que 100% da empresa está participando do BenVocê, a área de recursos humanos planeja uma pesquisa para medir o nível de satisfação. “Com base no que ouvimos dos funcionários, o programa foi um sucesso. O funcionário passa a ser o protagonista e escolhe o que é importante para ele, de acordo com a sua vida. Eles ficam mais satisfeitos e percebem mais valor agregado à empresa”, diz Giselly.

Nas fábricas da Danone, por exemplo, onde os funcionários não recebiam vale-refeição devido aos refeitórios, o BenVocê permitiu que o crédito do

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante de navegação para nossos usuários, lembrando suas preferências e visitas anteriores. Ao clicar em “Aceitar”, você concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITAR

“O início foi mais desafiador, a equipe de remuneração precisou compreender todas as variáveis envolvidas e aprender a gerenciar esses benefícios e auxílios aos funcionários, mas o esforço valeu a pena”, avalia Giselly.

Em 2024, a empresa pretende estabilizar o BenVocê, garantir que tudo esteja funcionando sem reclamações e prevê estudar novos benefícios. “Temos humanismo, abertura, oportunidade e entusiasmo entre nossos valores, então sempre buscaremos novidades, veremos o que pode mudar e ser introduzido novamente. Mantemos um diálogo constante com as áreas jurídica e de tecnologia”, conclui Giselly.

THINK & DO

Dicas da Danone para implementar um programa de benefícios flexíveis

- **Parceria Inicial:** A colaboração com uma consultoria especializada é fundamental na fase de planejamento do programa. Ela ajudará a entender todos os aspectos da legislação fiscal e trabalhista, garantindo conformidade desde o início.
- **Colaboração Interdepartamental:** Desenvolva o projeto em conjunto com várias áreas da empresa. O RH precisará do suporte de setores

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante de navegação para nossos usuários, lembrando suas preferências e visitas anteriores. Ao clicar em “Aceitar”, você concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITAR

forte que ofereça tecnologia e ferramentas eficientes para a gestão dos benefícios é essencial para garantir que tudo funcione perfeitamente.

- **Comunicação Eficaz:** Não subestime a importância de uma comunicação clara e contínua. Os funcionários terão muitas dúvidas sobre como utilizar os benefícios flexíveis, por isso, é crucial que a equipe de recursos humanos esteja sempre disponível para esclarecer dúvidas, explicar as regras e resolver quaisquer pendências.

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante de navegação para nossos usuários, lembrando suas preferências e visitas anteriores. Ao clicar em "Aceitar", você concorda com a utilização de TODOS os cookies.

[ACEITAR](#)