



INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

01 de outubro de
2026

Ano 07 / Nº 691

Informe Estratégico – Concessão de benefícios aos empregados: Cuidados jurídicos e trabalhistas

Resumo

A concessão de benefícios aos empregados pode fortalecer a atração e retenção de talentos, mas exige atenção aos seus efeitos jurídicos. Dependendo da forma de concessão, o benefício pode incorporar-se ao contrato de trabalho, dificultando sua supressão futura, ou ser caracterizado como parcela salarial, gerando reflexos trabalhistas e previdenciários. Por isso, antes de instituir qualquer vantagem, recomenda-se que a empresa avalie os riscos de incorporação contratual e de caracterização como salário indireto, buscando garantir segurança jurídica e evitar passivos futuros.

1 – A concessão de benefícios é uma importante ferramenta de valorização, retenção e atração de talentos. Entretanto, antes de instituir qualquer vantagem aos empregados, é fundamental que a empresa avalie seus impactos jurídicos e trabalhistas, a fim de evitar a formação de passivos futuros.

Juridicamente, o empregador detém o **poder diretivo** e a **liberdade de gestão do negócio**, podendo conceder benefícios aos seus empregados, desde que observados os limites legais, contratuais e normativos aplicáveis. Contudo, a criação de benefícios deve ser precedida de análise cuidadosa, especialmente quanto à possibilidade de incorporação ao contrato de trabalho e à eventual caracterização de natureza salarial.

2 – Quando um benefício é concedido de forma espontânea e habitual, existe o risco de que ele passe a integrar o contrato individual de trabalho. Nessa hipótese, o benefício torna-se uma condição contratual do empregado e, em regra, **não poderá ser suprimido unilateralmente pela empresa**, em razão do princípio da inalterabilidade contratual lesiva previsto no [artigo 468](#) da CLT. Em outras palavras,



uma vantagem inicialmente concedida por liberalidade do empregador pode transformar-se em **obrigação permanente**.

Isso não significa que o empregador deva deixar de conceder benefícios pelo simples fato de que, futuramente, poderão integrar o contrato de trabalho e não ser passíveis de supressão unilateral. O aspecto essencial é que a empresa tenha plena ciência das consequências jurídicas decorrentes dessa decisão. Assim, ao instituir um benefício de forma espontânea e permanente, o empregador deve estar ciente de que a vantagem poderá incorporar-se ao contrato individual de trabalho, passando a constituir um direito do empregado. Essa compreensão prévia é fundamental para que a decisão seja tomada de forma consciente, planejada e alinhada à **estratégia de gestão de pessoas** e aos **objetivos da organização**.

Situação distinta ocorre quando o benefício decorre exclusivamente de **convenção coletiva de trabalho** ou **acordo coletivo de trabalho**. Como os instrumentos coletivos possuem prazo determinado de vigência, limitado a até dois anos, os benefícios neles previstos tendem a produzir efeitos apenas durante o período de validade da norma coletiva. Assim, encerrada sua vigência e não havendo renovação da cláusula correspondente, cessam, em regra, as obrigações dela decorrentes, em razão da vedação da ultratividade das normas coletivas.

3 – Outro aspecto relevante refere-se à natureza jurídica do benefício concedido. Dependendo de suas características e da forma de concessão, a vantagem poderá ser interpretada como **salário indireto**, gerando **reflexos em diversas parcelas trabalhistas e previdenciárias**, tais como férias acrescidas de um terço, décimo terceiro salário, FGTS, aviso-prévio, horas extras e contribuições previdenciárias.

Entre os benefícios que, em regra, **não possuem natureza salarial**, destacam-se o vale-transporte concedido na forma da legislação específica ([alínea "a" do artigo 2º da Lei nº 7.418/1985](#)), a assistência médica, odontológica e hospitalar ([inciso IV do § 2º do artigo 458 da CLT](#)), o seguro de vida e de acidentes pessoais ([inciso V do § 2º do artigo 458 da CLT](#)), a previdência privada complementar ([inciso VI do § 2º do artigo 458 da CLT](#)), o auxílio-educação ou bolsas de estudo concedidas em conformidade com a legislação ([inciso II do § 2º do artigo 458 da CLT](#)), o vale-alimentação ou vale-refeição fornecido nos termos legais ([§ 2º do artigo 457 da CLT](#) e [Lei nº 6.321/1976 - Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT](#)), os uniformes e equipamentos indispensáveis à execução do trabalho ([inciso I do § 2º do artigo 458 da CLT](#)), o reembolso de despesas realizadas em serviço devidamente comprovadas ([§ 2º do artigo 457 da CLT](#)) e o reembolso-creche concedido nos termos da legislação (§§ [1º](#) e [2º do artigo 389 da CLT](#), combinado com Capítulo VIII, artigos 121 e 122, da [Portaria MTP nº 671/2021](#)) ou de norma coletiva.



Por outro lado, algumas vantagens exigem maior cautela por apresentarem **risco mais elevado de caracterização como salário indireto**. É o caso do pagamento habitual de valores em dinheiro sob a denominação de “ajuda de custo” ou “auxílio”, sem comprovação das despesas correspondentes; do fornecimento de moradia como benefício pessoal do empregado, quando não indispensável à execução do trabalho; da concessão de veículo para uso predominantemente particular; do pagamento habitual de combustível para fins particulares; do pagamento de despesas pessoais do empregado, como água, energia elétrica, internet e telefone, ressalvadas situações específicas do teletrabalho ([artigo 75-D](#) da CLT); de cartões ou créditos mensais de livre utilização, sem finalidade definida; e de pagamentos recorrentes vinculados à permanência no emprego, mas sem efetiva natureza indenizatória.

De modo geral, **quanto maior a habitualidade** da concessão do benefício e quanto mais ele representar uma **vantagem econômica pessoal** ao empregado, desvinculada da execução do trabalho ou de finalidade indenizatória, maior será o risco de sua incorporação ao contrato de trabalho e de seu reconhecimento como parcela salarial.

4 – Diante disso, recomenda-se que as empresas, antes de instituírem qualquer benefício, **avaliem preventivamente dois aspectos fundamentais**: o risco de incorporação da vantagem ao contrato individual de trabalho e a possibilidade de sua caracterização como parcela de natureza salarial.

Essa análise prévia é essencial para que o benefício cumpra sua finalidade de valorização dos empregados e retenção de talentos.

Importante

 O texto do presente informe contém hiperlinks que permitem o acesso direto a conteúdos e informações complementares.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Agostinho Miranda Rocha

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho (CONSURT), Graduado em Ciências Sociais pela UFES e especialista em Gestão Estratégica Contemporânea pela PUC/Rio