

Benefícios para colaboradores: qual a sua importância e como escolher?

No contexto atual de negócios, em virtude da grande competição entre as empresas, está cada vez mais difícil atrair os melhores talentos do mercado. Inúmeras estratégias têm sido adotadas, visando fazer com que as organizações se tornem mais interessantes. Uma delas é a oferta de benefícios para colaboradores.

Neste post, você vai entender melhor por que os benefícios estão indo muito além daqueles obrigatórios por lei e conferir quais são os mais indicados de acordo com a sua realidade. Continue a leitura!

Quais benefícios são obrigatórios?

De acordo com a [CLT \(Consolidação das Leis Trabalhistas\)](#), as empresas têm por obrigação oferecer alguns benefícios a seus trabalhadores. Quase todos eles estão previstos em lei já há muitos anos e não foram alterados pela recente Reforma Trabalhista.

Vale-transporte

O benefício, previsto na lei 7.418/85, visa garantir que as organizações cumpram com a obrigação de disponibilizar meios para que os colaboradores se desloquem entre suas residências e os locais de trabalho.

Normalmente, é mais fácil oferecer o [vale-transporte](#). O texto prevê ainda que a empresa tem o direito (caso queira) de descontar até 6% do salário do trabalhador, desde que não ultrapasse o valor cedido.

Refeição

De acordo com a NR 24, as empresas com mais de 300 colaboradores precisam disponibilizar um refeitório para as refeições, não sendo permitido que isso ocorra em outros locais do estabelecimento. No entanto, a norma dispõe apenas sobre o espaço: não há a obrigatoriedade de ceder a alimentação.

FGTS

O chamado Fundo de Garantia é previsto para todos os contratos de trabalho regidos pela CLT. Os valores, equivalentes a 8% do salário, devem ser depositados em uma conta específica na Caixa Econômica Federal — a qual o trabalhador não pode acessar, salvo em situações previstas em lei. Entre elas, estão a [dispensa](#) sem justa causa e o financiamento de imóveis.

Férias remuneradas

Todo trabalhador com a carteira assinada tem direito a 30 dias corridos de férias a cada 12 meses trabalhados. O salário do mês das férias deve ser pago adiantado, acrescido de um terço do valor. Os períodos de folga também podem ser divididos, sendo que o colaborador tem a opção de vender uma parte.

13º salário

Os colaboradores têm o direito de receber um [salário](#) adicional anualmente. Essa é uma lei bastante

antiga, de 1962. O valor deve ser proporcional aos meses trabalhados no ano e pode ser pago em até duas parcelas: uma em novembro e outra em dezembro. Algumas empresas optam por antecipar o benefício, embora não se trate de uma obrigação.

Adicional noturno

Esse adicional prevê que as empresas paguem 20% a mais sobre o salário para as horas trabalhadas em período noturno, nas atividades urbanas. As exceções são as condições previstas diretamente em acordos ou convenções coletivas. O horário determinado vai de 22h às 5h.

Que outros benefícios as empresas podem oferecer?

Visando aumentar a motivação e o bem-estar dos colaboradores, além da capacidade de atração de [talentos](#), muitas empresas têm investido em benefícios que vão além daqueles previstos em lei. Os mais comuns são o vale-refeição, o vale-alimentação e os planos de saúde coparticipativos.

Esses benefícios acabam sendo oferecidos em grande parte das situações e, inclusive, muitos trabalhadores acreditam que são obrigatórios. Em alguns casos, de modo análogo, acabam até se tornando. Isso pode acontecer quando há negociações com sindicatos e entidades de classe que preveem a cessão, fazendo prevalecer os acordos estabelecidos.

Porém, dependendo da realidade do negócio, do cenário concorrencial, da dificuldade de encontrar bons profissionais ou mesmo dos propósitos do empreendedor (que pode ter o interesse de valorizar quem por ele trabalha), é possível oferecer alguns benefícios mais diferenciados. Entre eles, estão o vale-cultura, os planos de saúde integrais e extensivos à família ou mesmo carros e residências.

Tudo isso precisa fazer sentido de acordo com uma lógica de mercado, pois tais estratégias são utilizadas na busca por uma diferenciação. É comum que grandes talentos prefiram uma empresa à outra em virtude do pacote oferecido, deixando de lado uma análise apenas salarial. Em contrapartida, quando a organização não pensa nessa questão, pode ser facilmente superada por seus concorrentes.

Como definir os benefícios que serão oferecidos?

O primeiro passo para as empresas que desejam oferecer benefícios além dos obrigatórios é entender suas próprias realidades. É preciso fazer uma avaliação orçamentária bastante criteriosa, comparando os impactos dos custos com a quantidade de funcionários.

O RH tem um papel fundamental nesse processo, pois é responsável por mostrar se as contas fecham. Além da parte financeira, quando há disponibilidade, os profissionais de Recursos Humanos devem monitorar junto aos trabalhadores quais são os benefícios mais desejados pelas pessoas e que atendam aos interesses da maioria.

Muitas empresas erram nesse processo e acabam investindo em estratégias que não trazem retorno. Não adianta gastar muito dinheiro com algo que não é o que será percebido como valor pelos colaboradores. Às vezes, eles gostariam de receber algo mais simples, porém que fosse útil em suas vidas.

A lógica é sempre prezar pelo bom senso e pelas vantagens de cada opção. Nesse sentido, a oferta de benefícios pode ser utilizada para minimizar questões como o [absenteísmo](#) — um indicador que mede a quantidade de ausências das pessoas no trabalho em determinado período.

Quando a saúde e a prevenção são promovidas, as pessoas ficam menos doentes e tendem a faltar de forma menos recorrente. Mas, além de escolher corretamente os benefícios para colaboradores, é preciso se preocupar com a [gestão](#).

Muitas empresas se perdem no processo e acabam desperdiçando recursos. Tal situação pode ocorrer por existir um grande volume de pessoas trabalhando nisso em vez de se dedicarem a outras atividades que agregam mais ao core business ou mesmo devido a gastos desnecessários, por erros ou duplicidades.

Portanto, contar com um parceiro como a SP Vale pode ser de grande ajuda à empresa que pretende oferecer benefícios para colaboradores, pois temos sólida experiência e reconhecimento. Nossas soluções tecnológicas permitem agilizar o processo, aumentando o controle e tornando o gerenciamento muito mais simples e fácil.

[Entre em contato conosco](#) e saiba mais sobre como podemos fazer a diferença em sua empresa!