

# Benefícios corporativos: tire todas as suas dúvidas

Os benefícios corporativos são uns dos recursos mais utilizados pelas empresas para atrair e reter talentos. Sendo fundamentais para a manutenção do bem-estar e qualidade de vida de seus colaboradores, eles também são ferramentas que melhoram a produtividade e o engajamento das pessoas.

Basicamente, os benefícios corporativos são vantagens que uma empresa oferece aos seus colaboradores, visando o aumento da satisfação e, conseqüentemente, a eficiência dos serviços prestados. Eles podem ser disponibilizados de diversas formas: plano de saúde, vales, auxílios, descontos em comércio, previdência privada, entre outros.

Gostaria de saber mais sobre benefícios corporativos e como eles podem ser implementados em sua empresa? Então acompanhe este post e entenda melhor sobre o assunto!

## A importância dos benefícios corporativos

Utilizado como uma forma de valorizar os seus colaboradores, os benefícios corporativos colocam o bem-estar de todos em evidência. Eles são oferecidos com o objetivo de [melhorar a produtividade](#) das atividades, além de representar um aumento considerável na satisfação, no engajamento e no sentimento de lealdade à empresa.

Essa medida também pode ser utilizada como um diferencial para atrair novos talentos e reter os existentes, [reduzindo o turnover](#). Alguns profissionais valorizam mais os benefícios do que o salário em si. Afinal, os convênios de saúde, por exemplo, podem representar uma vantagem maior que apenas ter uma remuneração mais alta.

Por melhorar sua imagem no mercado, atrair melhores profissionais e influenciar diretamente o crescimento da empresa, existe uma relação direta entre os [benefícios e produtividade](#). Eles também ajudam a estruturar o clima organizacional, pois uma instituição reconhecida como um bom lugar para se trabalhar também costuma atrair mais clientes.

Quando a empresa está com uma boa reputação, ela consegue melhores acordos comerciais, investimentos e abrange mais facilmente sua área de atuação. No entanto, antes de oferecer qualquer benefício, é importante que conhecer o perfil de seus colaboradores, entender suas necessidades e, a partir disso, criar um pacote de vantagens corporativas. Além disso, é preciso contar com um [fornecedor](#) que tenha qualidade e consiga atender à demanda.

Agora que vimos a importância que os benefícios corporativos representam para o sucesso para uma empresa, vamos conhecer quais são considerados obrigatórios ou opcionais perante a constituição.

## Os benefícios obrigatórios

É importante não confundir os [obrigatórios](#) com os opcionais. Sendo previstos em lei e protegidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a empresa é obrigada a conceder vantagens que garantem a proteção social do colaborador. Nesse caso, o setor de RH pode utilizar uma [plataforma de gestão de benefícios](#) para um serviço bem feito.

Alguns deles devem ser bancados pela empresa, outros são de responsabilidade do governo, mas dependem do contratante para notificar, fazer o repasse do benefício e administrar de acordo com a necessidade. Veja, a seguir, um pouco mais sobre esses direitos e como eles são colocados em prática pelas empresas.

## Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)

O FGTS foi criado com o objetivo de proteger o trabalhador e gerar uma reserva financeira para momentos de dificuldades. Ele visa assegurar uma tranquilidade monetária a um indivíduo em momentos de vulnerabilidade econômica na sua vida ou na construção e aquisição de projetos pessoais.

## Vale-transporte

O vale-transporte é o único benefício obrigatório que pode ser deduzido do salário do colaborador (até 6%), podendo ser suspenso quando a companhia oferece transporte integral de ida e volta. Para a melhor administrá-lo, é essencial procurar por empresas especializadas para fazer a gestão desse tipo de benefício.

## Décimo terceiro salário

Também conhecido como gratificação natalina, esse direito trabalhista equivale a um salário adicional, pago de forma proporcional aos meses trabalhados no ano. O pagamento pode ser dividido em até duas parcelas, pagas no final de novembro e dezembro, salvo acordos e convenções trabalhistas.

## Adicional noturno

O benefício obrigatório do adicional noturno é oferecido para aqueles que têm jornadas de trabalho extraordinárias e exercem suas atividades urbanas entre às 22 horas e 5h da manhã. Os colaboradores que se encaixam nessa categoria recebem um acréscimo de 20% no valor do salário bruto no final do mês.

## Hora extra

Já a hora extra se refere a todo o período que o colaborador trabalhar além da jornada diária prevista em contrato. Esse benefício pode ser revertido em compensações monetárias, dias de folga ou banco de horas a serem compensados. A sua interpretação depende dos termos do contrato e das convenções trabalhistas em vigência.

## Licença maternidade

O [benefício salário-maternidade](#) garante que a colaboradora gestante possa se afastar do serviço por até 120 dias, sem prejudicar o seu emprego e o salário. Todas as mulheres que contribuem com a previdência têm esse direito, garantindo sua estabilidade desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, salvo casos de justa causa.

Esse direito também pode ser solicitado na adoção, abortos espontâneos ou quando a mulher dá à luz a um natimorto (quadro em que a criança nasce morta). A licença maternidade nesses casos é especial, podendo se equivaler ao mesmo período de descanso que nos partos comuns.

## INSS

O INSS garante ao indivíduo e à sua família o recebimento de um salário durante a aposentadoria, auxílio-doença, pensão por morte, auxílio-acidente, salário-maternidade, dentre outros. Todo trabalhador com carteira assinada é considerado um contribuinte obrigatório, porém, o seu recolhimento é de responsabilidade da empresa contratante.

## Auxílio-creche

O auxílio-creche é um atrativo para muitas pessoas que necessitam trabalhar, mas não têm com quem deixar os filhos. Pela lei, todo estabelecimento com mais de 30 colaboradores maiores de 16 anos tem a obrigação de oferecer um espaço destinado às crianças de até 6 meses de idade ou fornecer o valor do auxílio de acordo com convenções trabalhistas.

## Os benefícios opcionais

Existe uma enorme gama opções de benefícios oferecidos pelas empresas, variando de acordo com a região, [cultura organizacional](#), perfil dos colaboradores e objetivos das lideranças. Os mais comuns são: vale-alimentação ou vale-refeição, planos de saúde, seguro de vida, plano odontológico e participação nos lucros. A seguir, conheça um pouco mais sobre eles.

### Vale-alimentação

O vale-alimentação é um valor depositado em um cartão fornecido pela empresa para compras no mercado ou em outros [estabelecimentos alimentícios que aceitem](#) esse tipo de pagamento. Com ele, o colaborador pode comprar produtos para a sua casa, como os componentes da cesta básica e demais itens de alimentação.

### Vale-refeição

Apesar de também ser um valor depositado em cartão, o vale-refeição não pode ser utilizado em supermercados. O seu uso é indicado para custear a alimentação do trabalhador durante a semana, sendo aceito em restaurantes, padarias ou outros locais similares. Essa é uma ótima forma de oferecer economia nos almoços e jantares fora de casa.

### Cesta básica

A cesta básica é outra forma da empresa contribuir com a alimentação do colaborador, apesar de ser cada vez menos solicitada e substituída pelo vale-alimentação ou vale-refeição.

Esse benefício garante ao trabalhador os itens de consumo básico, essenciais para uma boa nutrição, podendo ser personalizado de acordo com as necessidades da equipe.

### Planos de saúde

Os planos de saúde são um dos principais benefícios desejados pelos profissionais, pois são muito caros de obter de forma individual. Também conhecidos como assistência à saúde, podem englobar planos odontológicos, seguro de vida e descontos em consultas, exames e medicamentos em instituições conveniadas.

### Parcerias comerciais

Convênios e parcerias com estabelecimentos comerciais são benéficos para todos os envolvidos. O colaborador adquire produtos e serviços com desconto, o comércio amplia a sua clientela e seus lucros, e a empresa fornece um benefício sem precisar disponibilizar de valores muito altos.

Esse tipo de acordo pode ser feito com qualquer tipo de comércio. Além disso, pode ser disponibilizado a determinados grupos que desejam melhorar a saúde física e emocional, como descontos em academias, terapias especiais acompanhadas de profissionais, entre outros. O [vale-cultura](#) é outro benefício que entra na lista dos mais desejados, muito utilizado como uma fonte de lazer e de diversão para toda a família do trabalhador.

A possibilidade de flexibilizar os horários de trabalho, tempo de folga e adotar a sexta-feira casual (dia em que as pessoas podem ir com roupas mais confortáveis para o trabalho, seguindo algumas regras) são exemplos de benefícios corporativos que não influenciam na [gestão de custos](#) da empresa, concedendo liberdades sem que cause impacto na produtividade.

Além disso, parcerias com instituições de ensino fazem parte dos benefícios opcionais mais requisitados pelos trabalhadores. A possibilidade de oferecer apoio ao desenvolvimento pessoal e profissional do colaborador é convertida em resultados positivos no desempenho da empresa como um todo, elevando o nível e a qualidade de sua mão de obra.

## O uso dos benefícios como um diferencial competitivo

Muitos cargos têm uma média salarial estabelecida pelo mercado, então como fazer para atrair os melhores profissionais para a sua empresa? Utilizar os benefícios corporativos como um diferencial competitivo pode ser a diferença entre o sucesso e o fracasso de muitas empresas.

Negócios que não apresentam boas condições de trabalho, por exemplo, encontram dificuldades em manter seus colaboradores e gastam muito tempo e recurso treinando novos profissionais.

O pacote de benefícios normalmente é de responsabilidade da equipe de RH, que precisa estar atenta às necessidades dos trabalhadores e às novidades do mercado para estarem sempre atualizados. Isso representa um impacto muito grande na imagem da empresa frente aos seus colaboradores, aos seus clientes e aos seus parceiros comerciais.

Em um mundo cada vez mais competitivo, são os detalhes que diferenciam os ganhadores dos perdedores. Como a [qualidade de vida](#) está sendo um ponto importante na vida das pessoas, os colaboradores podem aceitar receber um salário menor que o oferecido pelo concorrente para obter acesso aos benefícios oferecidos pela empresa.

## Alguns pontos de atenção na gestão de benefícios

Com a flexibilização de horários e modernização do trabalho, a equipe de RH precisa ficar atenta às mudanças nas rotinas. Para isso, é fundamental entender o perfil do colaborador e quais vantagens lhe cabem — um exemplo é a necessidade de se fazer uma boa [gestão de benefícios durante o home office](#), modalidade que vem crescendo ao longo dos anos.

A fiscalização dos benefícios também deve ser feita com frequência para saber se eles estão sendo utilizados da maneira correta e dentro das normas da instituição. Caso o beneficiário empregue a vantagem de maneira imprópria e fora das regras, as vantagens devem ser suspensas imediatamente e a pessoa pode sofrer sanções ou, até mesmo, ser demitida por justa causa.

Os [benefícios no período de férias](#) do colaborador também podem sofrer alterações. O vale-transporte, vale-alimentação ou vale-refeição podem ser suspensos durante esse tempo, visto que o trabalhador não necessita ir à empresa.

Outro ponto de cautela para o RH é sobre a continuidade dos [benefícios em caso de demissão](#). A CLT garante férias e salário proporcionais ao período trabalhado, pagamento de horas extras, aviso prévio, 13º equivalente, seguro-desemprego e a liberação do FGTS em casos de rescisão de contratos de trabalho.

Se for demitido por justa causa, o colaborador perde todos os seus direitos citados no parágrafo anterior. Já quando pede demissão, ele só tem direito ao saldo do salário, férias e 13º proporcional — além de que precisa cumprir os 30 dias de aviso prévio, podendo ser dispensado antes por acordo individual.

Fora esses cenários, após o desligamento do colaborador na empresa, o RH precisa suspender todos os

demais benefícios corporativos que estavam ativos. Isso evita gastos desnecessários com pessoas desvinculadas à instituição, podendo destinar os recursos para campanhas e ações mais interessantes para a companhia.

Dependendo do tamanho da empresa ou da quantidade de benefícios oferecidos aos colaboradores, a sua administração pode ficar comprometida. Ao acumular muitas funções, o setor de RH está mais vulnerável a erros e equívocos ao fazer a gestão de todos os benefícios corporativos disponíveis. Uma boa forma de garantir uma administração eficaz é com a contratação de uma [empresa de benefícios](#).

Ao ter uma empresa responsável pela gestão de benefícios corporativos, desde o momento da contratação do profissional até o seu desligamento, a equipe de RH pode aumentar a sua produtividade ao focar sua atenção para outras atividades como treinamentos, recrutamento e assuntos internos.

Conseguiu tirar todas as suas dúvidas sobre benefícios corporativos e quer continuar por dentro de assuntos tão importantes como este? Nos siga no [Instagram](#) e fique por dentro de nossas notícias.