

Benefícios para os funcionários: veja quais podem ser oferecidos!

A legislação trabalhista vigente prevê uma série de benefícios para os funcionários que o empregador, obrigatoriamente, deve oferecer. Há também a possibilidade de que a empresa opte por oferecer alguns outros, como um diferencial e um atrativo para captar e reter talentos, indo de acordo com as preferências e a cultura do local.

É importante saber quais são esses benefícios e os impactos que geram, tanto no custo da folha de pagamento quanto no bem-estar e na motivação dos colaboradores, para decidir a respeito dessa questão. Nem todo benefício precisa envolver recursos financeiros, já que uma simples flexibilização de horário, por exemplo, pode ser considerada um diferencial.

Confira, neste artigo, quais são aqueles que você precisa oferecer e também como utilizar os benefícios para funcionários de forma estratégica, visando a melhorar a qualidade de vida dos colaboradores e a satisfação deles por trabalharem em sua empresa. Boa leitura!

Os tipos de benefícios

A nova CLT, que entrou em vigor em 2017, trouxe uma série de alterações na legislação trabalhista, incluindo algumas relativas ao fornecimento de benefícios. Continuam existindo aqueles que as empresas devem, obrigatoriamente, conceder aos seus funcionários. Mudou principalmente a extensão de alguns direitos a trabalhadores que, antes, atuavam em regimes informais.

A empresa deve oferecer alguns benefícios básicos, mas também pode incluir outros para melhorar a qualidade de vida de seus colaboradores. Os principais tipos de benefícios envolvem: alimentação, transporte, cultura e lazer, saúde, autonomia de horário, férias ou folgas e bolsas de estudo.

Os benefícios obrigatórios

Dentre os [benefícios obrigatórios](#), estão o Fundo de Garantia, o pagamento de 13º integral ou proporcional, a depender da situação, as férias remuneradas e o [vale-transporte](#). Como são previstos em lei, as empresas devem observar os valores mínimos que devem oferecer, mas têm liberdade para pagar a mais, caso entendam que é pertinente.

Por exemplo, em relação ao vale-transporte, a empresa pode descontar até 6% do valor do salário básico do colaborador para a cessão desse benefício. Se o valor fornecido for inferior ao calculado, o percentual deve ser reduzido proporcionalmente. Porém, ela pode optar por dar o vale sem fazer o desconto, como uma forma maior de incentivo.

Um benefício obrigatório que poucos conhecem é o auxílio-creche. Ele é previsto na CLT e deve ser concedido aos pais que tenham filhos em idades entre 0 e 6 anos. Se a empresa tiver mais de 30 colaboradores com mais de 16 anos, ela tem a obrigação de oferecer um espaço físico para montar a creche ou pagar o auxílio para quem tem direito.

Os benefícios opcionais

A instituição pode investir também em outros benefícios não obrigatórios ou opcionais para se tornar mais atrativa para os profissionais. Esses estão sendo cada vez mais utilizados pelas empresas como forma de atrair e reter talentos, pois têm impactos diretos no interesse dos candidatos e na satisfação dos colaboradores.

Dentre os benefícios opcionais, podemos citar: a cesta básica, o vale-refeição, o [vale-alimentação](#), os

planos de assistência médica e odontológica (individuais ou até extensivos à família) e o [vale-cultura](#). Algumas oferecem o [vale-presente](#) ou o [vale-natal](#), que substitui a tradicional cesta de fim de ano e permite ao colaborador montar a sua própria ceia.

Os benefícios inovadores

Há também alternativas mais diferenciadas, como oferecer aos colaboradores a possibilidade de trabalhar em horário flexível e manter espaços para relaxamento e interação entre as pessoas, com sofás, videogames e mesas de sinuca. Políticas desses tipos têm sido bastante observadas, principalmente em empresas de tecnologia e startups. Abaixo, temos outros exemplos:

- **serviço de academia:** a empresa pode firmar parcerias com algumas academias ou oferecer um valor, combinado previamente, para incentivar os seus colaboradores a praticarem atividades físicas e, com isso, [cuidarem melhor da saúde](#) física e mental. Dependendo do tamanho e da disponibilidade de espaço, a empresa pode montar uma área dentro de suas instalações para quem deseja se exercitar fora do expediente;
- **bolsas de estudos:** assim como o serviço de academia, a instituição pode oferecer bolsas de estudos para seus colaboradores: graduação, pós-graduação, cursos de idiomas ou cursos de especialização. Essa bolsa pode vir por meio de convênios com instituições de ensino ou como uma ajuda de custo nas mensalidades;
- **home office:** essa é uma modalidade que está crescendo a cada dia. A empresa autoriza o colaborador a escolher alguns dias em que deseja realizar o trabalho do conforto de sua residência. Com o [home office](#), a pessoa não precisa enfrentar os problemas diários com trânsito, começa a trabalhar sem atrasos, pode passar mais tempo com a família e diminui a hora extra;
- **viagens de incentivo:** apesar de ser mais uma premiação do que um benefício, ao oferecer essa possibilidade, a empresa se torna muito atrativa para os profissionais. Estabeleça metas e competições e premie os melhores colaboradores, assim, os outros se esforçarão mais nos próximos anos para conseguir usufruir desse benefício.

A ideia é criar ambientes mais descontraídos, para que os funcionários sintam que ir ao trabalho pode ser algo leve e agradável. Porém, é importante não cair na tentação do modismo e avaliar se essas práticas mais modernas condizem com a realidade da sua empresa e são aplicáveis, de fato, dentro do contexto em que seu negócio está inserido.

As vantagens em adotar uma política de benefícios

Pensando especialmente nos benefícios não obrigatórios, as empresas têm percebido que apenas o salário não é suficiente para garantir o engajamento e o comprometimento dos funcionários. Para algumas gerações, como os [millennials](#), a qualidade de vida tem um peso muito maior na motivação do que um aumento de salário, por exemplo.

Além de construir uma equipe mais engajada, a adoção de benefícios para funcionários pode ser interessante para a empresa também. Alguns programas do Governo, como o PAT ([Programa de Alimentação do Trabalhador](#)), oferecem vantagens fiscais para a instituição que participar. Dessa maneira, todos os envolvidos são beneficiados de alguma forma.

Apesar de existirem outras maneiras de incentivar os colaboradores, a adoção de benefícios ainda é uma prática bastante eficiente e bem percebida pelo quadro de pessoal. Isso é válido especialmente quando falamos de grandes empresas, que têm muitos funcionários e que têm dificuldade para individualizar o tratamento a todos eles.

A implantação dos benefícios

Primeiramente, é importante que a equipe de recursos humanos faça uma pesquisa periodicamente com

os colaboradores, entendendo quais as suas necessidades, as ambições e a cultura. Essa abordagem direciona quais benefícios oferecer e evita desperdiçar tempo e recursos em ações que não apresentarão resultados tão positivos.

A empresa precisa garantir que quem está recebendo o benefício entende essa concessão como uma forma de reconhecimento por parte da companhia. Uma vez definidos a política e o plano de ação, a gestão dos benefícios é um processo bem mais fácil do que as outras opções conhecidas e utilizadas para aumentar a motivação de funcionários.

Conheça os seus concorrentes

Faça uma pesquisa para conhecer quais são os principais benefícios para funcionários ofertados por seus concorrentes e, sempre que possível, tente se antecipar e se diferenciar. Uma política de benefícios bem estruturada tem sido cada vez mais importante para conseguir atrair e manter os melhores profissionais do mercado, reduzindo o turnover na empresa.

Isso é algo que melhora muito os processos de recrutamento e seleção, mas que também traz diferenciais competitivos de longo prazo, visto que grandes talentos passam a optar por sua empresa. No entanto, não se limite apenas aos seus concorrentes. Leia, pesquise e se informe das novidades e necessidades das novas gerações, buscando estar sempre um passo à frente no mercado.

A gestão de benefícios

Muitas empresas encontram dificuldades para gerir corretamente os benefícios para funcionários, principalmente quando envolve muitos colaboradores. Há pessoas que têm outras funções e que não têm tempo exclusivamente para isso, não compensando financeiramente contratar alguém dedicado apenas a essa atividade.

Existem algumas [plataformas](#) que podem ser utilizadas como aliadas na gestão dos benefícios, registrando, organizando e mantendo os dados dos beneficiários atualizados. Porém, esse ainda pode ser um processo que demanda muito tempo dos colaboradores, principalmente em empresas que têm grandes quantidades de trabalhadores.

Dessa maneira, para não cometer [erros na gestão de benefícios](#) de seu negócio, o melhor caminho é contar com uma empresa especializada no fornecimento desse tipo de serviço. Busque, então, por alguém que seja bem-conceituado no mercado, com experiência comprovada e que seja capaz de atender às suas necessidades.

Ao [terceirizar a gestão](#), você reduz o tempo que você e sua equipe gastam com atividades, como carga e recarga de cartões ou mesmo analisando se os valores estão corretos ou não. Você terá segurança em relação às questões legais no que diz respeito aos benefícios que são obrigatórios, evitando problemas com a justiça.

Um ótimo exemplo de empresa que o auxilia com a gestão de benefícios é a [SPVale Benefícios](#), que oferece diversos diferenciais de atuação e tem como missão atender a todas as demandas de clientes em relação às políticas de benefícios, de modo que você possa se dedicar realmente às operações de seu negócio.

Gostou do nosso artigo sobre benefícios para funcionários de sua empresa? Então, [entre em contato](#) conosco para saber como podemos ajudar a sua organização a oferecer os melhores benefícios para os funcionários e conseguir ganhos expressivos no ambiente de trabalho, na qualidade de vida e na satisfação de seus colaboradores!