

Conheça os benefícios obrigatórios que a empresa deve aos colaboradores

Quando uma empresa contrata um colaborador, ela deve conceder o salário e os benefícios obrigatórios por lei, mas a instituição também pode oferecer outros opcionais como um atrativo. Esse tipo de vantagem ao trabalhador nem sempre se dá em forma de recompensa financeira, podendo ser representada também por folgas ou outros tipos de auxílio.

Os benefícios obrigatórios são determinados pela legislação trabalhista, previstos na CLT e, evidentemente, têm pagamento compulsório. Já os opcionais, como vale-alimentação e [vale-refeição](#), podem ser utilizados como incentivos e bonificações que proporcionam resultados positivos para as empresas que os oferecem.

Ficou curioso para saber quais são os benefícios obrigatórios e as vantagens que uma empresa tem ao garantir aos trabalhadores também as vantagens opcionais? Então, este artigo é para você! Continue a leitura e confira!

Quais as diferenças entre CLT e PJ?

Antes de começar a explicar sobre os benefícios obrigatórios que uma empresa precisa conceder aos seus colaboradores, precisamos entender as diferenças entre contratos com carteira assinada (CLT) e com pessoas jurídicas (PJ). Cada um tem um conjunto de leis que regem as relações de trabalho, estabelecendo direitos e deveres de cada parte.

A principal diferença entre os dois é referente à responsabilidade da empresa com o prestador de serviço. Na CLT, o empregador deve pagar benefícios obrigatórios aos seus colaboradores, enquanto que, no caso da PJ, é considerado um acordo entre empresas, sendo de responsabilidade da PJ o pagamento de todas as taxas e dos benefícios.

Quais são os benefícios obrigatórios?

Essa determinação surgiu para proteger o trabalhador ao longo de sua carreira. A [Consolidação das Leis do Trabalho \(CLT\)](#) obriga a empresa a conceder benefícios que garantem a proteção social do colaborador. O setor de RH é o responsável por garantir uma gestão de benefícios bem-feita, abrangendo todos os setores e equipes.

Os principais benefícios corporativos obrigatórios que devem ser disponibilizados pelas empresas são relativos ao FGTS, ao vale-transporte, ao 13º salário, ao adicional noturno e às férias remuneradas. Caso sejam negados, a instituição pode sofrer sanções judiciais, multas e outras pendências com o Ministério do Trabalho e da Justiça.

Separaremos, em forma de tópicos, o que é cada benefício e o seu funcionamento, procurando detalhar o máximo possível, sem deixar o texto longo e cansativo. Logo depois, explicaremos um pouco sobre os benefícios extras que também podem ser oferecidos como forma de incentivo para os seus colaboradores. Vamos lá?

Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)

O FGTS é uma contribuição mensal feita pela empresa que deve ser repassada a uma conta na Caixa Econômica Federal, em nome do colaborador, e não pode ser descontado de seu salário. Esse valor equivale a 8% da remuneração bruta da pessoa e, em caso de contratação de menor aprendiz, o

percentual pode ser reduzido para 2% do total.

O colaborador, por sua vez, poderá ter acesso a ele em condições específicas. Dentre elas, podemos citar: a demissão sem justa causa, o custeio do tratamento de doenças graves ou o financiamento habitacional. Recentemente, devido ao cenário de crise econômica, uma pequena quantia do FGTS foi liberada para saques para desempregados e informais.

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

Vale-transporte

Ao contrário dos outros tipos de vales, como o vale-alimentação ou o vale-refeição, o [vale-transporte](#) é um incentivo obrigatoriamente imposto à empresa para repasse aos colaboradores. Entretanto, alguns requisitos devem ser obedecidos para que o trabalhador tenha o direito de usufruir desse benefício.

A instituição deve arcar com parte dos custos que o colaborador tem com o deslocamento para ir e voltar do serviço. O valor deve ser previamente estipulado e precisa ser ajustado de tempos em tempos. A [Lei nº 7.418/85](#) permite que o desconto no salário do trabalhador se resuma a no máximo 6%, sendo que o restante fica por conta da empresa.

Para a melhor aplicação dessa lei, é essencial procurar por empresas especializadas para fazer a gestão desse tipo de benefício. Assim, será possível repassá-lo no valor correto, dentro do prazo solicitado e com as correções necessárias. O vale-transporte não precisa ser pago caso a empresa ofereça um transporte integral de ida e volta ao trabalhador.

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 parcelado em até duas partes, pagas no final de novembro e dezembro, salvo acordos e convenções trabalhistas.

O 13º salário pode ser adiantado por ocasião de férias, devendo ser solicitado por escrito ao setor de RH da companhia. O valor do benefício obrigatório constitui o último salário do colaborador, incluindo horas extras, adicional noturno, insalubridade e periculosidade. Os únicos descontos cobrados são o Imposto de Renda e a Previdência Social.

Esse benefício ajuda muitas pessoas a garantirem um final de ano mais tranquilo, representando um importante fator para um bom desempenho do comércio durante as festas de dezembro e as férias escolares de janeiro. Ele também pode e é usado para o pagamento de impostos e taxas no início do ano.

Adicional noturno e hora extra

O benefício obrigatório do adicional noturno deve ser analisado com cautela. Não se trata de um direito de todos os trabalhadores, mas apenas daqueles que têm jornadas de trabalho extraordinárias e exercem suas atividades urbanas entre 22 horas e cinco da manhã (ou rurais, entre 20 horas e quatro da manhã).

Os colaboradores que fazem jus a esse incentivo recebem um adicional de 20% no valor do salário, no caso dos urbanos, ou de 25%, quando atuam no meio rural. Para evitar irregularidades e punições, a empresa deve atentar aos acordos ou às convenções coletivas de trabalho das categorias específicas.

Já a hora extra se refere a todo o período que o colaborador trabalhar além das horas diárias previstas 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

A licença-maternidade é um direito constitucional previsto em lei, que garante que a colaboradora gestante se afaste do serviço por até 120 dias sem prejudicar o seu emprego e o salário. O benefício pode ser estendido por até 60 dias pelo Programa de Empresa Cidadã, que oferece à organização a dedução de impostos e outras vantagens fiscais.

O [salário-maternidade](#), diferentemente dos demais benefícios, é pago pela Previdência Social, podendo ser realizado de forma direta ou indireta por meio da empresa. Todas as mulheres que contribuem para 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 benefício também pode ser solicitado quando ocorrem adoção e abortos espontâneos ou quando a mulher dá à luz um natimorto (quando a criança nasce morta). A licença-maternidade nesses casos é especial, podendo se equivaler ao mesmo período de descanso dos partos comuns.

Instituto Nacional do Seguro Social - INSS

O INSS é o órgão do governo responsável pelo pagamento das aposentadorias e benefícios aos trabalhadores que contribuem para a Previdência Social. O seu recolhimento é de responsabilidade da empresa contratante e deve ser descontado na folha de pagamento do colaborador.

O INSS garante ao contribuinte 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, mas as demais pessoas também podem fazer o pagamento por meio de boletos.

Quais são as vantagens de oferecer benefícios facultativos aos colaboradores?

Além de todos esses benefícios obrigatórios, a empresa também pode oferecer alguns opcionais. Eles funcionam como incentivos e costumam ser revertidos em resultados positivos para a instituição. Também são diferenciais para atrair talentos e reter os colaboradores, reduzindo, assim, o [turnover](#) das pessoas.

Dentre os benefícios opcionais, vale destacar alguns importantes:

O gestor que escolhe adotar esses benefícios facultativos motiva a sua equipe, que se sente parte integrante e importante da empresa. É uma estratégia que aumenta o engajamento das pessoas e [a produtividade, melhora a qualidade de vida](#) dos colaboradores e torna a empresa mais atraente para os profissionais.

Portanto, o gestor deve se manter atualizado quanto aos benefícios obrigatórios (que são direitos legalmente determinados) e quanto aos opcionais (incentivos de benefício mútuo entre empresa e cooperador) a serem repassados aos colaboradores. Não se esqueça, ainda, de entender a necessidade de sua equipe para não adotar benefícios fora do perfil das pessoas.

É essencial que o gestor conte com uma empresa especializada para realizar a [gestão de benefícios](#).

Desse modo, ele se organizará nos repasses, fará tudo em conformidade com os ditames legais e deixará os colaboradores motivados, melhorando os resultados e aumentando os lucros da empresa.

Gostou deste artigo e deseja contar com um acompanhamento especializado para realizar a gestão adequada dos benefícios obrigatórios ou opcionais? Então, não deixe de [entrar em contato com a nossa equipe](#) e saber mais!