

# Guia completo dos melhores tipos de benefícios para colaboradores

Muitas vezes, os benefícios corporativos são mais importantes do que o próprio salário para motivar e reter talentos na empresa. Isso porque são percebidos pelos funcionários como algo a mais, uma forma da organização mostrar que valoriza o trabalho deles, deixando os colaboradores mais satisfeitos. No entanto, existem diferentes tipos de benefícios que podem ser oferecidos.

Afinal de contas, é preciso analisar se as vantagens ofertadas pela empresa são realmente interessantes e terão o efeito desejado na motivação das pessoas. Para tanto, é importante analisar o perfil dos funcionários e da própria organização.

Além disso, é preciso separar aqueles benefícios que são obrigatórios (ou seja: definidos em lei e que devem ser pagos pelo empregador) daqueles que agregam de fato na remuneração do funcionário. Neste artigo, trazemos um guia completo sobre os tipos de benefícios para oferecer aos colaboradores. Continue lendo e saiba como escolher!

## Por que oferecer benefícios aos funcionários?

Ainda é comum a visão de que os [benefícios corporativos](#) são apenas mais um custo para os empregadores. Porém, basta fazer uma pesquisa de satisfação e até mesmo conversar com alguns colaboradores para entender a importância deles e por que oferecê-los aos funcionários. A seguir, listamos algumas das vantagens.

### Aumentam a motivação

Trata-se de um dos principais motivos para se oferecer benefícios. Em médio e longo prazo, a tendência é que os colaboradores trabalhem mais satisfeitos, porque se sentem valorizados pela organização.

Assim, os benefícios servem como um incentivo para que os trabalhadores se mantenham produtivos e engajados, contribuindo com melhores resultados. Portanto, eles são vantajosos para ambas as partes.

### Ajudam a reduzir o absenteísmo

O absenteísmo é um dos problemas que mais comprometem a produtividade das empresas. Ele é caracterizado pelo excesso de faltas, saídas e atrasos durante o horário de trabalho. Basta um colaborador ausente para comprometer o rendimento de toda a equipe.

Essa questão é provocada, na maior parte das vezes, pela insatisfação do funcionário com a organização. Assim, ele procura ficar o menor tempo possível na empresa, por diferentes motivos.

Por outro lado, é muito difícil trabalhadores motivados e comprometidos faltarem ao trabalho. Pelo contrário: quando motivados, eles se sentem felizes em fazer parte daquela organização, contribuindo cada vez mais para o crescimento dela.

Mas o que os benefícios têm a ver com isso? Ora, como já dissemos, eles são fundamentais para a motivação, atuando como um fator de engajamento dos funcionários e, conseqüentemente, evitando o absenteísmo.

### Contribuem para a atração e retenção de talentos

O perfil dos profissionais está mudando cada vez mais. Hoje em dia, eles buscam empresas que

demonstram se importar com o time, oferecendo boas condições de trabalho e benefícios.

Se antes o salário era o principal e talvez único fator relevante para valorizar um profissional, atualmente os benefícios também são bem relevantes. Inclusive, eles consistem em um dos grandes diferenciais para atrair e reter os melhores talentos, já que o salário costuma seguir o que é praticado no mercado para cada profissão e cargo.

Por isso mesmo, muitas empresas, principalmente as micro e pequenas, estão oferecendo diversos tipos de benefícios, até com a possibilidade de flexibilização em acordo com o que for mais conveniente para os trabalhadores. Essas vantagens não só agregam à remuneração final dos profissionais, mas também são uma forma de valorizá-los desde o momento da contratação.

## **Melhoram os resultados e a produtividade**

Por fim, esse talvez seja o motivo que mais interesse às empresas ao oferecerem benefícios. Embora já tenhamos falado sobre ele de alguma forma, é preciso deixar mais claro seu impacto na produtividade e obtenção dos resultados.

Qualquer empresa, mesmo as mais informatizadas, depende essencialmente de pessoas para funcionar bem. Nesse sentido, os benefícios são fundamentais para aumentar o engajamento dos colaboradores, que se tornam mais dedicados e proporcionam melhores entregas. Ou seja: trata-se de uma questão de reciprocidade, uma vez que a empresa demonstra o quanto os funcionários são importantes e recebem de volta o esforço de cada um.

## **Quais são os tipos de benefícios mais importantes?**

Basicamente, podemos dizer que existem dois tipos de benefícios principais. Os primeiros são aqueles obrigatórios por lei e pagos pelas empresas, ainda que possam ser descontados de alguma forma na folha de pagamento em certas situações. Esse é o caso do [vale-transporte](#) (em que a empresa pode descontar até 6% do valor do salário), do décimo terceiro, da licença maternidade e das férias, com o adicional mínimo de um terço.

Já os benefícios sociais não são uma obrigação da empresa, ou seja, não existe nenhuma exigência legal para que sejam pagos. Por isso mesmo é que eles são o foco do nosso artigo, pois realmente atuam na motivação dos trabalhadores, enquanto os anteriores são vistos como obrigação.

A seguir, falaremos um pouco mais sobre os principais tipos de benefícios a serem oferecidos na sua empresa.

### **Vale-refeição e vale-alimentação**

Muitos ficam em dúvida quando a questão é se o [vale-alimentação é obrigatório](#). A empresa não é obrigada a oferecê-lo, mas pode descontar uma parte do salário dos funcionários, prática pouco adotada no mercado. Isso também acontece com o [vale-refeição](#).

Afinal de contas, esses benefícios precisam ser vistos como uma vantagem real para os colaboradores. Na prática, principalmente quando têm valores competitivos, eles são bastante valorizados, pois ajudam na aquisição de alimentos que poderiam pesar bastante no orçamento dos profissionais.

### **Plano de saúde**

Esse é um dos benefícios mais oferecidos pelas organizações e também um dos mais importantes. Além de ter um grande valor real, agrega bastante à remuneração dos funcionários. Isso porque os convênios

médicos provocam um grande impacto na saúde deles, oferecendo uma opção de qualidade em contrapartida aos serviços públicos.

Sem contar que os planos de saúde teriam um peso bem maior no orçamento dos trabalhadores se não fossem oferecidos pelas empresas. Os individuais e familiares são bem mais caros se comparados aos empresariais, sendo difícil até mesmo fazer a contratação.

## **Descontos em farmácias e academias**

Ainda pensando na saúde dos colaboradores, muitas empresas têm feito convênios com farmácias e academias, conseguindo descontos ou subsidiando uma parte do valor. Existem também os programas de fidelidade que dão descontos em farmácias, além das empresas que fornecem vouchers para serem usados nas academias por um preço mais em conta.

## **Participação nos lucros**

A participação nos lucros pode ser vista como um acréscimo na remuneração dos trabalhadores, sendo muito interessante para a atração e retenção de talentos. Para as empresas, ainda há a vantagem de atrelar o benefício aos lucros, ou seja, o valor pago será correspondente aos resultados do negócio, servindo como um motivador a mais para os funcionários.

## **Pagamento de cursos e bolsas de estudos**

Podem ser oferecidas bolsas totais ou parciais como forma de incentivar o desenvolvimento profissional dos funcionários. Com o tempo, além de melhorarem a percepção da empresa pelos trabalhadores, ainda há a vantagem de agregarem conhecimento e experiência a eles. Assim, a organização pode contar com profissionais cada vez mais capacitados e engajados.

## **Atividades físicas e ginástica laboral**

Outro benefício que traz vantagens tanto para os colaboradores quanto para a empresa são as atividades físicas e a ginástica laboral realizadas na organização. Isso porque elas contribuem para o bem-estar físico e mental das pessoas, reduzindo os gastos e as faltas por problemas de saúde.

## **Auxílio-creche**

O auxílio-creche é um benefício muito valorizado por perfis específicos dentro da empresa. Ele pode ser oferecido para mães e pais pagarem a creche dos filhos, fazendo com que tal custo pese bem menos no orçamento familiar. Dessa forma, eles trabalham mais tranquilos sabendo que os filhos estão sendo bem cuidados.

## **Vale-cultura**

Nos últimos anos, cada vez mais empresas estão concedendo o vale-cultura. Trata-se de um voucher usado na aquisição de bens culturais, como livros, ingressos de teatro, cinema, entre outros. Uma grande vantagem para as empresas é que o custo pode ser deduzido em impostos.

## **Vale-combustível**

O vale combustível consiste em um subsídio aos gastos do trabalhador com combustível para o transporte até a empresa. É uma alternativa ao vale-transporte, que traz mais comodidade para aqueles

que têm carro. Sem contar que não é obrigatório, sendo percebido como um benefício real oferecido pela companhia.

## Quais são os diferenciais de cada um deles?

Os benefícios são conveniências, vantagens que agregam mais comodidade e bem-estar aos colaboradores de uma empresa, melhorando a satisfação e a percepção do time. No entanto, eles não são todos iguais. Pelo contrário: os tipos de benefícios vão ter impactos diferentes na rotina das pessoas e, por isso, precisam ser escolhidos adequadamente. Assim, podemos descrevê-los da forma abaixo.

### Benefícios espontâneos

São aquelas formas de remuneração indireta que trazem vantagens para o colaborador, desafogando seu orçamento. Ou seja: caso não sejam pagos, trata-se de algo que é arcado por eles, do próprio bolso. Alguns exemplos são os planos de saúde, o convênio odontológico, o [vale-alimentação](#) e refeição, o vale-combustível e as diversas modalidades de seguro.

### Benefícios financeiros

São os valores em dinheiro que aumentam a remuneração final paga ao colaborador. É o caso da participação nos lucros e dos bônus ou abonos salariais. Vale lembrar que as comissões não necessariamente fazem parte dos benefícios financeiros, sendo mais um acréscimo direto ao salário do trabalhador.

### Benefícios não monetários

Esses benefícios têm ganhado mais espaço nas empresas, sendo considerados verdadeiros diferenciais. São vantagens que não envolvem valores, porém é preciso investimento ou a revisão de processos internos da organização. Alguns exemplos são:

- [home office](#);
- horário flexível;
- aconselhamento psicológico;
- mais dias de descanso;
- atividades recreativas;
- folga no aniversário, entre outros.

## Como as empresas são impactadas?

Já destacamos as vantagens dos diferentes tipos de benefícios para os trabalhadores de modo individual e para as empresas. No entanto, eles geram impactos positivos ainda maiores se analisarmos coletivamente, uma vez que todos os colaboradores são incluídos em uma política de benefícios.

Isso é o que acontece na redução do turnover (a saída de talentos das empresas). Ainda que não seja o único fator a ser considerado, a qualidade dos benefícios é muito importante para a decisão dos colaboradores. Se um funcionário recebe uma proposta salarial maior, mas os benefícios não são mais atraentes do que os atuais, a tendência é que ele permaneça na organização.

Obviamente, outros fatores vão contar para essa decisão, como as [lideranças](#) e a qualidade do clima organizacional. Por sinal, esse é outro grande impacto dos [benefícios](#), pois eles contribuem para a manutenção de um clima mais agradável e colaborativo. Isso porque pessoas mais satisfeitas e produtivas trabalham em maior harmonia, ajudando umas às outras.

## A quem são indicados?

Como dissemos, os [tipos de benefícios para funcionários](#) não são iguais e, por isso, não são recebidos da mesma maneira pelos trabalhadores. Em empresas tradicionais e com profissionais mais antigos, pode ser mais relevante oferecer benefícios financeiros, por exemplo. Já nas organizações com um [perfil de colaborador mais jovem](#), o [home office](#) e o horário flexível podem ser mais valorizados.

Da mesma forma, é preciso entender qual é o momento de vida da maioria dos profissionais. Para quem quer ter filhos, o auxílio-creche e uma licença maternidade/paternidade estendida são muito importantes. No entanto, podem não ser tão relevantes àqueles que estão buscando aperfeiçoamento, para os quais bolsas de estudos são mais atraentes. Lembre-se também de que uma coisa não exclui a outra, pois os profissionais podem ter diferentes interesses ao longo da carreira.

O mais importante é adotar uma política de benefícios completa e bem estruturada, que seja vantajosa a todos os perfis de profissionais existentes na empresa. Para tanto, é bom considerar todas as possibilidades, buscando o maior número de informações possível sobre os colaboradores.

## Como escolher os mais relevantes?

Para conhecer o perfil dos colaboradores, nada melhor do que fazer uma pesquisa de clima e satisfação, em que eles próprios podem indicar quais são os tipos de benefícios mais relevantes. Isso ajuda bastante na hora de traçar uma política de benefícios e definir o que será oferecido.

Essa escolha pode ser um grande desafio, principalmente no caso dos benefícios que requerem investimento inicial maior. Portanto, é essencial envolver os funcionários em todas as etapas, inclusive com uma [análise de perfil comportamental](#).

Agora que você viu quais são os tipos de benefícios e como escolhê-los, pode ter melhores resultados na satisfação e motivação dos colaboradores. Lembre-se de que, após escolhidos, é fundamental fazer uma boa gestão. Para tanto, é melhor contar com um [parceiro especializado](#), que possa oferecer todo o suporte necessário para otimizar os recursos aplicados.

Gostou de conhecer os principais tipos de benefícios? Então, compartilhe este artigo nas redes sociais para que outras pessoas possam conferir nossas dicas!