

Fique por dentro dos 9 benefícios mais desejados pelos trabalhadores

Atrair e conseguir contratar bons profissionais para a integrar as equipes na empresa são tarefas realmente difíceis. A concorrência pelos melhores funcionários está muito grande, e, por isso, é preciso investir bastante na retenção de talentos. A solução encontrada por muitos gestores, nesse caso, é oferecer os [benefícios mais desejados](#) e atrativos do mercado.

Tal estratégia traz diversas vantagens para a organização, como redução do turnover, aumento da produtividade e da motivação no trabalho, bom clima organizacional e muito mais. Trata-se de algumas vantagens e benefícios que a boa remuneração, por si só, não é capaz de garantir.

Para atingir resultados positivos, é preciso levantar as informações relativas ao [planejamento e orçamento de RH](#), a fim de identificar quais são os incentivos compatíveis com o mercado e que, ao mesmo tempo, serão mais atrativos para a equipe de colaboradores, conforme os objetivos da empresa, os custos disponíveis e o histórico de informações internas.

Se você busca uma inspiração para a gestão de benefícios, temos 9 ótimas dicas para você oferecer aos seus funcionários. Continue a leitura e descubra!

Quais são os benefícios mais desejados pelos trabalhadores?

Oferecer benefícios aos funcionários traz diversas vantagens não só para os colaboradores, mas também para a empresa. Confira, a seguir, algumas sugestões das melhores opções para integrar o [pacote de benefícios](#) ofertado pela sua corporação.

1. Plano de saúde

Caso você realize uma pesquisa entre os profissionais da sua empresa a respeito do benefício considerado mais importante, provavelmente o [plano de saúde](#) será o campeão. A dificuldade de acesso aos serviços de saúde no Brasil faz com que os brasileiros procurem bastante por planos de saúde que garantam um pouco mais de segurança na cobertura dos cuidados com a saúde do funcionário e da sua família.

Há muitos planos que proporcionam condições mais favoráveis aos empregadores que desejam conceder esse tipo de benefício. Mas, se ao organizar o planejamento financeiro do RH, você se deparar com poucos recursos disponíveis, há também a possibilidade de oferecer o [benefício saúde](#), uma alternativa mais em conta, que permite descontos em consultas e exames variados e tem um custo menor de contratação para o empregador.

2. Participação nos lucros

A participação nos lucros se trata de um dos benefícios queridinhos dos trabalhadores, afinal, com tantas contas e impostos a serem pagos no início do ano, quem é que não vai valorizar um dinheiro a mais na conta? Entretanto, apesar de ter ótimos resultados na motivação dos colaboradores, o benefício é também um grande desafio para o setor de RH.

Isso porque é necessário encontrar uma maneira de oferecer a participação nos lucros sem que a empresa tenha qualquer tipo de prejuízo. Mas as grandes organizações já têm encontrado o caminho para isso, e a tendência é que esse benefício se popularize cada vez mais. É possível definir os critérios para a oferta desse [programa de remuneração variável](#), seja oferecendo-o para todos os colaboradores

ou abrangendo determinados setores, caso em que variáveis como o [desempenho](#) são levadas em consideração.

3. Bolsa de estudos

Quanto mais os funcionários têm acesso a um bom programa de capacitação, melhores os resultados obtidos para toda a empresa. Dessa forma, incentivar o crescimento da equipe faz parte da [experiência do funcionário](#).

Nesse sentido, as bolsas de estudo, sejam para graduação, pós-graduação, cursos de idiomas ou de especialização, fazem parte de alternativas de [benefícios inovadores](#) que podem ser muito interessantes para os funcionários.

Os ganhos no oferecimento desse benefício são atrativos tanto para o colaborador, que pode investir em melhores qualificações para a sua carreira e currículo, percorrendo a [jornada do talento](#), quanto para a empresa, que será beneficiada com o aprimoramento da capacitação de seus colaboradores, colhendo os frutos desse investimento.

4. Plano odontológico

A má higiene bucal pode causar inúmeros problemas na saúde de uma pessoa, além de afetar a beleza do sorriso que, em muitas profissões, é o cartão de visitas do funcionário. Para diminuir o [absenteísmo](#) e contribuir com a saúde do trabalhador, as empresas buscam parcerias ou planos com melhor custo-benefício, incentivando toda a equipe a cuidar melhor da saúde bucal.

O plano odontológico está entre um dos [tipos de benefícios mais atrativos para os funcionários](#), já que os custos para tratamentos dentários em consultórios particulares podem ser exorbitantes. Ao proporcionar tal benefício, as empresas conseguem contratar um plano que envolve coparticipação, isto é, o funcionário paga um valor simbólico sempre que utilizar o serviço, tornando a despesa um pouco mais leve para o RH.

5. Vale-transporte

O vale-transporte é um [benefício garantido por lei](#) para todo trabalhador que precise efetuar o deslocamento de sua casa até o local de trabalho por meio do transporte público. Mesmo que esse seja um benefício básico, ele também é um fator que influencia diretamente a [motivação do funcionário](#) e faz muita diferença na vida e na produtividade do profissional.

Um exemplo disso são os colaboradores que moram em localizações mais distantes do trabalho. Ao limitar o auxílio a apenas duas conduções (ida e volta) diárias, certamente a pessoa terá de acordar mais cedo para pegar um [transporte](#) que dá muitas voltas ou, então, fazer parte do trajeto caminhando. Isso desgasta e causa insegurança — principalmente para quem sai muito cedo ou volta tarde demais para casa.

Assim, para garantir o direito do trabalhador e fornecer condições favoráveis para a prestação de seus serviços na empresa, o ideal é que o RH cubra os custos de todas as passagens necessárias para o deslocamento seguro do funcionário da sua residência até o local de trabalho, observando o cálculo dos devidos [descontos do vale-transporte](#) na folha de pagamento dele.

6. Seguro de vida

O seguro de vida tem sido fundamental para aqueles colaboradores com um bom planejamento financeiro. Isso porque o benefício garante que a família do titular não fique desamparada após sua

morte, uma vez que os recursos estarão disponíveis conforme o serviço contratado.

Os planos de seguro de vida podem ser ofertados de acordo com a necessidade do funcionário, mas o ideal é que a empresa escolha algum plano compatível com os riscos do ambiente de trabalho. Mesmo que não possa ser concedido um benefício com valor indenizatório alto, ele já será suficiente para atrair bons profissionais.

7. Vale-combustível

Com a alta dos preços dos combustíveis, certamente este se tornou um dos benefícios mais atrativos nos últimos tempos. Tal benefício pode ser utilizado de duas maneiras: tanto no deslocamento do funcionário de sua casa para o local de trabalho, quanto para o reembolso de despesas realizadas em função da empresa.

Enquanto o vale-transporte é um benefício regulamentado por lei e obrigatório para todo trabalhador que usa o transporte público para se deslocar ao trabalho, o vale-combustível se trata de um benefício facultativo ofertado pela empresa.

Há diversos [motivos para oferecer o vale-combustível](#) na sua empresa, entre eles:

- mais conforto e segurança para o trabalhador, que pode utilizar seu próprio veículo para trabalhar;
- mais estímulo e motivação para os colaboradores;
- redução da [rotatividade de funcionários](#).

8. Vale-cultura

O [vale-cultura](#) é uma iniciativa do governo estabelecida por lei, a fim de incentivar e facilitar o acesso ao consumo de produtos e eventos culturais no país. Trata-se da disponibilização de um crédito de R\$50,00 mensais cumulativos em um [cartão de vale-cultura](#) para todos os funcionários que aderem ao benefício, com uma porcentagem de desconto na folha de pagamento.

O vale-cultura, portanto, é um benefício muito atrativo para a maioria dos funcionários uma vez que, com ele, é possível divertir-se no cinema, em teatros e museus, realizar cursos voltados para a área cultural, investir em livros, CDs, DVDs e até em instrumentos musicais e comprar ingressos para shows e espetáculos, além de pagar serviços de streaming.

9. Ifood benefícios

O [Ifood benefícios](#) é mais uma novidade entre os diversos benefícios ofertados pelas empresas e que atrai o interesse dos trabalhadores, fornecendo comodidade e praticidade na hora de prover a alimentação.

Com um só cartão, o colaborador tem a possibilidade de escolher se vai empregar o benefício como vale-alimentação (usando-o em supermercados, padarias e mercearias) ou como vale-refeição (aplicando-o em lanchonetes e restaurantes), podendo utilizá-lo em uma ampla rede credenciada de estabelecimentos, conforme lhe for mais conveniente.

Bônus: como escolher os benefícios da maneira correta?

Para fazer a escolha certa entre os benefícios mais desejados, a solução é efetuar uma pesquisa com os colaboradores. Certamente, não haverá unanimidade, mas seu papel é identificar aquilo que é mais importante nos resultados da organização e efetuar um planejamento estratégico para que a [gestão de benefícios](#) seja implementada com eficiência.

Seu trabalho não para por aí: também é necessário criar métricas adequadas para avaliar como a ação

foi recebida pela equipe e de que forma ela está contribuindo com os objetivos organizacionais. Após ler nosso conteúdo, não tem mais como negar a importância da [gestão de pessoas](#) para o sucesso de uma empresa, não é mesmo?

Agora que você sabe mais sobre os benefícios desejados pelos funcionários, basta planejar, orçar e criar um bom pacote de benefícios para a sua empresa, a fim de atrair e reter os melhores talentos para o seu time.

Gostou deste conteúdo e quer se manter atualizado sobre as novidades do RH? Então, curta a nossa página no [Facebook](#)!