

Benefícios flexíveis: o que você precisa saber sobre eles

Se os benefícios padrão estão entre as vantagens mais desejadas pelos colaboradores, imagina quando a empresa oferece benefícios flexíveis e que podem ser escolhidos de acordo com cada necessidade? Já ouviu falar nessa modalidade ou está pensando em implementá-la na sua empresa?

Tenha em mente que oferecer benefícios flexíveis significa customizar a oferta de benefícios às reais necessidades de cada colaborador, ou seja, ao contexto de vida do funcionário. Assim, ele não precisa se limitar a apenas um tipo de vantagem que é oferecido e pode flexibilizá-lo para a sua realidade.

Continue a leitura para entender melhor como isso funciona para as empresas e os colaboradores, além de descobrir as vantagens e como implementar internamente. Você verá que existem vários motivos para investir nessa ideia. Aproveite!

Motivos para oferecer benefícios flexíveis na empresa

Apesar de ser relativamente nova no mercado — e até desconhecida por várias empresas —, a prática de oferecer benefícios mais flexíveis à realidade dos colaboradores surgiu na década de 1970. Hoje, com um mercado de trabalho cada vez mais dinâmico, flexível e diverso, essa atividade tem ganhado um espaço muito importante.

As equipes estão cada vez mais heterogêneas e, principalmente, atentas ao que as empresas podem oferecer. Por exemplo: a oferta de auxílio-creche não é interessante para um jovem, solteiro e que não tenha filhos, mas sim para mães e pais existentes na organização.

No caso do jovem, pode ser vantajoso contar com a opção de trocar esse benefício pelo auxílio-academia ou para atividades físicas. Quando a empresa entende a importância de conhecer a fundo a realidade de seus times, ela se torna ainda mais relevante no mercado e valiosa para seus profissionais.

Essa é uma boa forma de reduzir o *turnover* na organização. Vale lembrar que o [Brasil é o campeão mundial em rotatividade de funcionários](#) e uma das causas desses dados é a desmotivação do colaborador.

Além disso, oferecer vantagens que condizem com o contexto de vida dos funcionários resulta em ganhos que toda empresa almeja, como:

- trabalhadores engajados com as atividades;
- equipe mais produtiva;
- clima organizacional leve e saudável;
- permanência dos talentos na empresa;
- times com melhor qualidade de vida;
- redução do absenteísmo na empresa;
- custos reduzidos com o quadro de pessoal.

Principais tipos de benefícios flexíveis

Existem muitos benefícios interessantes pelo mercado. Neste artigo, selecionamos os que são mais comuns nas empresas e podem ser flexibilizados ao realizar uma boa pesquisa interna para entender os desejos e necessidades da sua equipe. Veja algumas sugestões!

Plano de saúde

Os planos de saúde estão sempre entre os campeões quando se trata dos [benefícios mais valorizados](#) pelos colaboradores. Os motivos incluem o alto custo e a inacessibilidade à saúde suplementar, portanto a oferta dessa vantagem é muito reconhecida pelos trabalhadores.

Seguro-saúde

O seguro-saúde pode ser uma alternativa para aqueles profissionais que preferem não ter a mensalidade do plano de saúde — que costuma ser bastante onerosa — como compromisso, já que normalmente o seguro é pago somente quando o serviço é acionado pelo colaborador. Trata-se de uma boa alternativa para flexibilizar os benefícios de saúde.

Plano odontológico

Oferecer um plano ou seguro de saúde junto ao odontológico pode representar um custo bastante elevado para as empresas, certo? Mas é interessante para o colaborador quando há a possibilidade de optar por um benefício ou outro, como entre o plano de saúde e o odontológico, pois esse último também é um dos mais priorizados.

No entanto, para que a empresa entenda a realidade do seu time e identifique se é importante ter essa flexibilidade, é fundamental realizar consultas. A [pesquisa de satisfação interna](#), por exemplo, permite conhecer as opções mais interessantes para os trabalhadores.

Auxílio-creche e atividade física

Iniciamos este texto falando das realidades diferentes entre colaboradores que têm ou não filhos, se lembra? Sua empresa costuma oferecer auxílio-creche a mães e pais? Considere flexibilizar e também atender aos que não têm filhos, concedendo descontos em atividades físicas para utilizar em academias, por exemplo.

Auxílio para home office

Já pensou em oferecer um auxílio home office como opção para flexibilizar o vale-transporte? Essa é uma solução inteligente, pois traz vantagens para ambas as partes: a empresa, que pode negociar um valor mais justo e menos oneroso para a folha de pagamento ao oferecer o benefício, e o colaborador, que utilizará o valor do auxílio para custear a energia elétrica ou internet necessários ao desempenho das atividades.

Vale-refeição e vale-alimentação

Empresas mais tradicionais costumam oferecer ou o [vale-alimentação](#) ou o refeição, mas você sabia que é possível flexibilizar e ter os dois? Atentar a isso é importante, pois contar com a possibilidade de fazer compras no supermercado com o vale-alimentação e levar a própria comida pode ser mais interessante para o colaborador (ou vice-versa).

Dicas para implementar benefícios flexíveis na empresa

Entender os benefícios mais valiosos para implementar internamente nos leva ao próximo passo: identificar estratégias para adotar a flexibilização. Veja as principais medidas:

1. realize pesquisas de satisfação e mapeie constantemente as necessidades de cada time para oferecer o que realmente é relevante ou equilibrar os benefícios com a oferta do que faz sentido para ambas as partes;

2. defina os critérios ou estabeleça algumas opções para a escolha, pois deixar absolutamente livre não é interessante para a gestão operacional e pode acarretar desordem na empresa;
3. escolha bem os parceiros para fazer uma [gestão de benefícios inteligente](#) e eficiente.

Por mais que possa parecer a parte menos relevante quando o assunto é flexibilizar vantagens para os colaboradores, contar com empresas especializadas em oferecer o serviço é um passo muito importante. Elas atuam de forma estratégica, têm visão de negócio e conseguem indicar o que é melhor para a organização.

A SPVALE é uma dessas empresas, ou seja, uma especialista em gestão de benefícios para outras organizações. O foco é identificar os melhores serviços para a redução de custos internos, mas sempre levando em conta a satisfação dos colaboradores e inclusive viabilizando estratégias para oferecer benefícios flexíveis.

Que tal aproveitar [para conhecer nossos serviços](#) e diferenciais? Certamente, teremos uma solução inteligente para o seu negócio!