Gestão de benefícios: como deve ser com os funcionários em home office

Com o avanço da pandemia causada pela Covid-19 e a necessidade de isolamento social, muitas empresas precisaram se adequar ao home office e à gestão de benefícios nessa modalidade.

Sendo assim, além de reestruturar as atividades laborais, gestores e profissionais passaram a enfrentar novos desafios na rotina corporativa. Treinamentos a distância, ações para a manutenção da produtividade e a adoção de benefícios home office são alguns dos exemplos.

Como tudo isso está sendo feito na sua empresa? A seguir, reunimos informações que podem ajudar na gestão dos benefícios e na valorização da equipe remota. Continue a leitura e saiba mais!

Como é feita a gestão de benefícios para funcionários em home office?

Para uma gestão de benefícios eficiente aos colaboradores em home office, é preciso contar com profissionais especializados na área de Direito e [Recursos Humanos](#) para entender quais benefícios devem permanecer e os que podem ser suspensos.

Além disso, mesmo com o isolamento obrigatório, muitas vezes é comum que a empresa necessite de pelo menos um colaborador presente na instituição, para direcionar as atividades de lá. Sendo assim, é preciso definir as regras para esses casos também.

Caso seja imprescindível manter profissionais em atividade presencial, o RH deve receber esses membros, [distribuir as demais tarefas](#), prever metas e verificar seu cumprimento. Já o setor jurídico fica encarregado de dar o suporte legal para as mudanças que o home office faz, possibilitando ao empregador diminuir os gastos com a folha salarial.

A utilização dos benefícios pode variar com a atividade remota. Por isso, procure flexibilizar os benefícios opcionais, para que o contratado escolha aqueles que sejam mais adequados à sua realidade.

Outra dica é dar atenção aos controles e pagamentos de cada benefício. A área de RH pode utilizar um software específico para realizar um acompanhamento preciso e reduzir erros. O setor pode contar também com um fornecedor para fazer a distribuição e gestão dos benefícios da empresa de forma otimizada.

Além disso, lembre-se de que é importante prestar o [suporte necessário a seus colaboradores](#) neste momento de incerteza. Ofereça um canal para tirar dúvidas sobre a manutenção dos benefícios, as boas práticas para utilizá-los no trabalho remoto etc.

Quais benefícios devem continuar para os funcionários em home office?

Ao fazer a gestão de benefícios, é fundamental ficar por dentro da legislação trabalhista. A lei prevê alguns pontos que devem ser pagos pelo empregador ao contratado, que variam de acordo com a jornada e o tipo de trabalho. Listamos a seguir quais deles são indispensáveis para os colaboradores que estão em home office, o que deve ser mantido e o que pode ser suspenso.

Vale-alimentação e vale-refeição

No Brasil, assim como em muitos outros países, o fornecimento do vale-alimentação é algo bem

estabelecido, no qual muitos funcionários confiam. Criada em 1976, a medida foi adotada para promover e regular a implementação de [esquemas de ajuda alimentar](#), com o objetivo de proteger a saúde dos trabalhadores, melhorar seu estado nutricional e prevenir doenças. Hoje, tornaram-se parte integrante da remuneração da força de trabalho e da folha de pagamento.

Para dispensar quaisquer desses benefícios na atuação em home office, é preciso considerar variáveis como o contrato de trabalho — o acordo feito entre as partes no momento da contratação e de negociações coletivas.

Se o empregador tiver pactuado com seus colaboradores que eles continuarão recebendo esses benefícios mesmo se estiverem afastados, não haverá qualquer dúvida. Durante a [pandemia do coronavírus no Brasil](#), o acordo vale normalmente e a empresa deve pagar o vale-alimentação ou o vale-refeição ainda que o profissional esteja em licença remunerada ou trabalho remoto.

Caso o pagamento desses benefícios não tenha sido acordado anteriormente e a empresa implemente um novo contrato de trabalho com mudanças estratégicas para combater a crise do mercado, fica a critério do empregador decidir se seus funcionários serão beneficiados pelos vales ou não.

Novas cláusulas no contrato de trabalho

Vale lembrar que é possível inserir uma cláusula no contrato para permitir que os benefícios não sejam pagos apenas naquele momento, ou seja, enquanto durar o trabalho em casa.

Mas ressaltamos que esses benefícios foram conquistados com muita luta pelos trabalhadores e é um importante estímulo para eles. Portanto, ainda que as empresas não sejam obrigadas a mantê-los, é essencial que tentem continuar com o pagamento. No que diz respeito à alimentação, os gastos continuarão com o profissional exercendo atividades presenciais ou não.

Férias ou licenças

Se o empregador optou por antecipar férias, licenças ou mesmo o banco de horas durante a pandemia, cenários em que o colaborador não está assumindo funções, a empresa deve cumprir normalmente com o previsto na legislação trabalhista e no contrato de trabalho.

Vale-transporte

Ao contrário dos benefícios anteriores, o vale-transporte, criado pela [Lei 7.418 em 1985](#), pode ficar suspenso durante o home office. O valor é pago antecipadamente ao colaborador, no início do mês, para que ele possa se locomover do trabalho para casa usando o transporte público local.

Como agora o trabalho é realizado em casa, não existe a necessidade desse pagamento. Assim, há uma economia de dinheiro para o empregador e de tempo para o colaborador, que poderá usar o tempo gasto com locomoção em outras atividades, beneficiando a ambos os lados.

Convênio médico e auxílio-creche

Apesar de fazer uma grande diferença na vida dos trabalhadores, a legislação trabalhista não prevê a obrigatoriedade de benefícios como [auxílio-creche](#) e convênio médico. Mesmo assim, em busca de melhores condições para suas equipes, muitas companhias oferecem esse pagamento (e é preciso continuar normalmente durante o home office).

O Governo Federal adotou algumas medidas para o enfrentamento da crise junto ao setor econômico, incluindo normas que ajudam as empresas a continuarem em funcionamento e não dispensarem seus

colaboradores. Portanto, é importante avaliar todos esses fatores para definir a melhor estratégia quanto aos benefícios, inclusive as características e o orçamento do negócio.

Quais novos benefícios podem ser oferecidos para quem está em home office?

Contar com um pacote variado de benefícios é uma estratégia positiva para garantir a motivação e o engajamento dos profissionais, pois eles podem optar pelas soluções mais adequadas à sua realidade. Sendo assim, é interessante investir em benefícios para o home office. Veja algumas ideias abaixo!

Horário flexível

Os colaboradores geralmente valorizam horários flexíveis. Afinal, essa possibilidade permite que tenham um equilíbrio mais eficaz entre suas vidas profissional e pessoal, o que ocasiona um maior rendimento.

A programação em horário flexível também traz vantagens para os empregadores, pois é uma boa ferramenta de recrutamento e retenção. Além disso, permitir que os funcionários façam suas atividades em casa mesmo após a pandemia pode trazer diversas economias, a começar pela dispensa de alguns auxílios que são obrigatórios no trabalho presencial.

Auxílio home office

Muitos trabalhadores estão em home office, mas não contam com uma estrutura adequada. Por isso, diversas empresas passaram a oferecer o auxílio home office. Esse benefício possibilita que os colaboradores tenham uma ajuda de custo para arcar com despesas de materiais de escritório, conta de energia elétrica e internet, entre outros itens necessários para a função.

Outra dica é o kit home office, que consiste na disponibilização de itens de informática, cadeiras e acessórios ergonômicos para que os contratados realizem as atividades com mais conforto. Tal fato demonstra preocupação com o público interno e fortalece o engajamento.

Benefícios para a saúde mental

De acordo com uma [pesquisa do Instituto Ipsos](#), 41% dos brasileiros relataram ter sintomas como ansiedade, insônia ou depressão por consequência da pandemia. Diante disso, é imprescindível que as pessoas aumentem os cuidados com a saúde mental.

Uma forma das empresas contribuírem com isso é investindo em ações para os colaboradores. Oferecer um auxílio terapia, por exemplo, se torna positivo para que a equipe tenha o apoio de um profissional especializado para lidar com as dificuldades desse momento de crise.

Parcerias com plataformas de exercícios físicos online também podem ser uma maneira de incentivar os cuidados com o corpo e a mente. Isso impacta no bem-estar do indivíduo e, conseqüentemente, em seu desempenho no trabalho.

Pagamento de prêmios

Mesmo que estejam trabalhando em casa, os colaboradores devem realizar suas atividades de modo eficiente. Uma maneira de incentivar isso é estipulando um programa de reconhecimento para premiar os profissionais que demonstram melhor desempenho.

Esse reconhecimento pode acontecer com o pagamento de bônus pelo alcance de metas, [cartão-presente](#), eletrônicos, smartphones, entre outros itens. A estratégia se torna um incentivo para

que a equipe se mantenha motivada e produtiva.

Não se esqueça de que toda crise é momentânea e, quando essa pandemia acabar, a empresa estará unida novamente e a todo vapor. Por isso, é imprescindível adotar ações para valorizar os seus profissionais, mantendo o engajamento e a motivação.

Estabelecer uma gestão de benefícios eficaz ajuda tanto o negócio quanto os colaboradores. O RH tem um papel essencial nesse processo, portanto o time deve ficar por dentro da legislação ao definir todos os benefícios para quem está em home office, além de planejar itens atrativos para a atividade remota.

Gostou do post? Quer continuar por dentro de assuntos como este? Então, assine a nossa [newsletter](#) para não perder nenhuma novidade!