

# Como fazer a definição de benefícios? Saiba o que considerar

No cenário cada vez mais competitivo dos negócios, as empresas buscam formas de se diferenciarem em relação à concorrência. Uma prática adotada por diversas organizações diz respeito à atração e retenção de talentos, pois contar com os melhores profissionais pode ser um modo de assegurar o alcance dos resultados desejados.

Pensando nisso, o processo de definição de benefícios adquire bastante relevância, pois tais recursos podem ser utilizados de uma forma bem simples para valorizar e motivar os colaboradores.

A seguir, reunimos algumas questões que você precisa observar ao implementar tal ação e potencializar os resultados da organização. Confira!

## Por que a gestão de benefícios é importante para a empresa?

É comum o questionamento de alguns empresários e gestores em relação à oferta de benefícios aos colaboradores, visto que eles já são remunerados por meio de seus salários. Isso é verdade, mas a questão não é tão simples assim.

Os vencimentos, geralmente mensais, são apenas um dos componentes da relação entre trabalhadores e organizações. O estudioso americano Frederick Herzberg, autor da [“Teoria dos Dois Fatores”](#), definiu o salário como um dos fatores higiênicos (ou extrínsecos), que são aqueles que estão sob controle integral das empresas e podem até ser responsáveis pela desmotivação dos colaboradores.

Por outro lado, se a empresa adota estrategicamente práticas de recompensas (entre elas, a oferta de alguns benefícios), pode fazer com que os funcionários tenham uma sensação de maior bem-estar e se sintam mais felizes por trabalharem naquela instituição. Exemplo disso é quando se utiliza um bônus ou [vale-presente](#) para [premiar pessoas ou equipes](#) que tiveram os melhores desempenhos em determinado período.

## Benefícios obrigatórios

Há também os benefícios de caráter obrigatório, que podem ser incluídos na mesma categoria dos salários. Entre eles, vale destacar o FGTS, o direito às férias e o [vale-transporte](#). Porém, independentemente de contribuírem ou não com o estímulo à motivação, tais pontos precisam ser bem gerenciados.

A gestão de benefícios, quando conduzida da maneira correta, é capaz de reduzir os custos e otimizar os resultados da empresa. Em contrapartida, negligenciar o processo pode acarretar inúmeros problemas, como multas e outras pendências trabalhistas, além de prejuízos ao clima organizacional.

## O que precisa ser analisado na definição de benefícios?

Como vimos, alguns benefícios oferecidos aos colaboradores são de caráter obrigatório. Nesses casos, é necessário estudar as legislações e regulamentações que deliberam sobre as práticas, fazendo um levantamento de todas as pessoas que precisam recebê-los e de que forma isso será feito. Atente aos dados a respeito das alíquotas incidentes e crie mecanismos de controle, para que nenhum funcionário deixe de desfrutar daquilo que é devido.

Há também alguns benefícios que não são previstos em lei, mas precisam ser pagos em virtude de negociações com sindicatos e entidades de classe. Um exemplo é o [vale-alimentação](#), que não é

compulsório em todos os casos. Então, prevalece o que tiver sido acordado entre as partes.

## Benefícios opcionais

Já em relação aos benefícios opcionais, deve-se alinhar a implementação às estratégias e aos objetivos da empresa. Utilize essa prática em conformidade com as políticas destinadas a atrair e reter os melhores profissionais. Em um ambiente competitivo, isso pode ser um grande diferencial para convencer os talentos com quem a companhia gostaria de contar em seus quadros.

## Disponibilidade de caixa

Outra questão imprescindível é fazer uma avaliação das disponibilidades de caixa para estabelecer um orçamento e, assim, poder decidir quais serão os modelos oferecidos e em que situações. De nada adianta querer ofertar benefícios adicionais sem que seja feito um planejamento financeiro para tal.

Porém, devemos ter em vista que um [programa de reconhecimento](#) bem conduzido é um investimento (e não custo). A expectativa ao se implantar uma iniciativa dessas é que os resultados alcançados superem os gastos. Por isso, é fundamental que o processo transcorra de maneira responsável e os impactos sejam analisados com bastante critério.

## A opinião dos colaboradores

Vale muito a pena ouvir os colaboradores. Se não for possível fazer isso individualmente, busque por seus representantes ou crie uma pesquisa. Os fatores de motivação são estritamente pessoais, portanto algo que motiva bastante um profissional pode não fazer grande diferença na vida de outro. Então, é recomendado tentar adotar modelos customizados a cada um deles ou, pelo menos, abordar soluções que agradem à maioria.

Também é interessante monitorar as ações dos concorrentes e, assim, se antecipar às principais tendências de mercado. Dessa forma, é possível manter os melhores talentos e aproveitar boas oportunidades para trazer pessoas disponíveis.

## Como fazer a implantação de uma política de benefícios?

Uma vez que todos os parâmetros estiverem definidos, é fundamental elaborar um plano para que as práticas sejam colocadas em funcionamento. Deve-se pensar na comunicação com os funcionários e, também, em como eles terão acesso aos benefícios que serão oferecidos.

Quanto mais transparente for a implementação da iniciativa, maiores serão as chances de sucesso. É preciso que haja conhecimento sobre o que eles recebem por direito e quais são os valores pagos como bonificação ou outros motivos.

Com o passar do tempo, as políticas de remuneração e recompensas aos colaboradores passam a fazer parte da cultura organizacional da empresa. Elas podem ajudar a manter a qualidade de vida dos funcionários, por exemplo, reduzindo a [rotatividade](#) e o absenteísmo.

Esses indicadores são bastante expressivos e dizem muito quando analisamos a produtividade e a capacidade de crescimento de uma empresa. Eles também podem interferir na imagem que as pessoas têm da instituição, inclusive no que diz respeito aos seus serviços e produtos. Existe, ainda, a opção de contar com um parceiro que dê todo o suporte nesse processo.

Agora que você já ficou por dentro do assunto, o convidamos a conhecer a [SPVale](#). Somos especializados no gerenciamento dessas práticas e podemos ajudar sua empresa na definição de

benefícios.

Atuamos no controle e na disponibilização dos valores aos colaboradores, com soluções práticas e inteligentes, que permitem deixar sua equipe livre para se dedicar às atividades que realmente agreguem ao negócio. Contar com nossa expertise inclusive pode ajudar a reduzir seus custos. [Entre em contato conosco](#) e agende uma reunião para saber mais!