

# Descubra 6 erros na gestão de benefícios e como evitá-los!

Fornecer vantagens para os colaboradores de uma empresa é bastante saudável, pois ajuda gestores e empresários a potencializar os lucros e aumentar a produtividade de suas instituições. No entanto, para que os erros na gestão de benefícios não atrapalhem o desenvolvimento dos setores empresariais, essa prática deve ser empregada com táticas e estratégias corretas.

A gestão de benefícios consiste no fornecimento de incentivos aos trabalhadores como forma de motivá-los no exercício de suas funções e [reter os talentos nos quadros da empresa](#). Podemos citar como exemplos o vale-cultura, vale-alimentação e vale-refeição, entre outros. Mas vale lembrar que, caso não haja o devido planejamento, serão causados aborrecimentos e até prejuízos para a empresa.

Ficou interessado em saber quais são as principais falhas ocorridas na gestão de benefícios e de que modo o gestor pode evitá-las? Então, este post é para você. Continue a leitura e confira os seis erros que vamos apresentar.

## 1. Não fazer um planejamento

Ainda que você seja experiente no ramo empresarial e já tenha implementado a gestão de benefícios em outras ocasiões, agir por conta própria e sem a realização de um planejamento pode ser muito perigoso.

Sem esse cuidado, fica mais difícil vislumbrar objetivos e traçar metas a médio e longo prazo. Além disso, mesmo que as coisas deem certo no começo, você não estará preparado para eventualidades que possam ocorrer durante o processo.

Por outro lado, quando planeja todos os pontos a serem levantados na gestão de benefícios e de que forma essas vantagens serão concedidas aos colaboradores, o gestor é capaz de fazer um estudo minucioso dos impactos que essa política de incentivos causará. Assim, ele pode se preparar para qualquer imprevisto que ocorrer durante o processo.

Dessa maneira, garante-se a efetividade da medida e o ganho de todas as vantagens desejadas, como:

- aumento da produtividade da empresa;
- potencialização dos lucros;
- retenção de talentos;
- motivação dos cooperadores;
- baixo impacto nas finanças da instituição.

## 2. Não identificar os perfis da sua equipe

Outro erro muito comum entre os gestores que realizam o gerenciamento de incentivos para os colaboradores é não traçar um perfil para a equipe. Ora, cada time de trabalhadores tem formas diferentes de viver e administrar os seus ganhos, portanto as vantagens concedidas devem estar alinhadas às suas expectativas e necessidades — ou a medida será totalmente ineficaz.

Para que tal falha não seja verificada, faça pesquisas, desenvolva estudos e converse com os colaboradores sobre quais [tipos de benefícios](#) atenderiam às suas necessidades de modo mais efetivo. Desse modo, você conseguirá traçar as modalidades de incentivos que atenderão melhor a seus anseios e potencializarão os resultados positivos dentro da empresa.

## 3. Não determinar os benefícios na contratação

É evidente que, ao implementar algum tipo de [incentivo para os colaboradores](#) da empresa, é preciso

buscar informações de todos os setores e pedir a opinião daqueles que têm mais “tempo de casa”. No entanto, também é importante ouvir os recém-chegados.

Nos processos de admissão de novos colaboradores, além de perguntar sobre o engajamento de cada um e apresentar valores institucionais, permita-os saber sobre os benefícios que são oferecidos na empresa e confirme se atendem às suas necessidades. Esse é um ponto muito positivo, pois já demonstra a confiança e o interesse da empresa pelo novo talento.

No ato da contratação, já procure determinar ao [setor de Recursos Humanos](#) a implementação do benefício ao novo colega. Isso é necessário porque há trâmites demorados e pode ocorrer de o trabalhador ficar semanas sem usufruir da vantagem, o que gera descontentamento e outros problemas maiores.

## 4. Não estabelecer regras na política de benefícios

Sabemos que o gerenciamento correto dos incentivos fornecidos aos colaboradores é fundamental para o sucesso dessa [política na empresa](#). Entretanto, um dos erros na gestão de benefícios mais cometidos é o não estabelecimento de regras para que o profissional tenha direito a essa vantagem.

Ora, um colaborador que se comporta de modo desrespeitoso e desidiioso no seu trabalho não pode contar com todos os ganhos daqueles que exercem suas funções com dedicação e engajamento aos propósitos da instituição.

Ausências injustificadas, por exemplo, podem ser descontadas no fornecimento dos incentivos. Desse modo, você previne que comportamentos danosos à instituição sejam estimulados e promove a sensação de justiça entre os trabalhadores, evitando problemas e mostrando que a empresa valoriza pessoas compromissadas.

## 5. Não estar atento às exigências legais

Outro erro muito comum na gestão de benefícios é a falta de atenção do gestor às exigências estabelecidas pela lei. Por mais que tenha boas intenções, caso o empresário não respeite as [disposições legais](#), estará sujeito a multas e até prejuízos maiores dentro do seu negócio.

Além de tudo, tais normas podem variar conforme acordos coletivos de classe dos trabalhadores, o que torna essa pesquisa ainda mais importante. Para ajudar nesse ponto, contar com uma empresa especializada na gestão de benefícios será essencial.

Ela fornecerá todo o suporte e a consultoria necessária para que nenhum ponto legal seja desobedecido e todos os colaboradores recebam os incentivos que são devidos por direito. Além disso, haverá ajuda para gerir os benefícios de modo adequado, favorecendo a ambas as partes: empresa e colaboradores.

## 6. Ter um controle manual dos benefícios

Vivemos em uma época de soluções automatizadas, na qual a tecnologia guia os passos das empresas. Desse modo, o gestor comete um grande erro na gestão de benefícios se administra esses incentivos de forma manual.

Falhas humanas são bastante comuns, ao passo que é muito trabalhoso incluir e retirar colaboradores, relacionando todos os incentivos que são fornecidos. Em algum momento, vai ocorrer uma discrepância capaz de prejudicar a instituição.

Para evitar esse aborrecimento, conte com o auxílio de empresas que ofereçam plataformas de gestão automatizada dos benefícios. Assim, você garante que as falhas sejam diminuídas e a administração dos

incentivos para os trabalhadores da sua empresa se dê de modo adequado, com um grau mínimo de equívocos.

Como vimos, erros na [gestão de benefícios](#) podem prejudicar uma empresa e reduzir as vantagens que a prática ocasiona. Portanto, atente aos pontos elencados e busque alternativas para que eles não sejam verificados nos quadros da sua companhia.

Uma solução essencial para evitar tais falhas é contar com o auxílio de uma empresa experiente no gerenciamento dos incentivos aos colaboradores e de prestígio entre seus clientes.

Essa instituição ajudará você a corrigir equívocos e apresentará soluções para que os colaboradores sejam motivados de modo adequado, aumentando os lucros da empresa. Assim, você dará adeus aos erros na gestão de benefícios e otimizará a produtividade e os ganhos em todos os setores empresariais.

Gostou de saber um pouco mais sobre os erros na gestão de benefícios? Então, descubra agora quais são [as vantagens de terceirizar o gerenciamento de incentivos para os colaboradores](#).