

Saiba como realizar uma gestão de benefícios eficiente

A legislação prevê alguns benefícios que devem ser pagos aos trabalhadores. No entanto, se você quer ter profissionais realmente satisfeitos, é preciso ir muito além. É aí que entra a gestão de benefícios, uma forma estratégica de gerenciá-los para melhorar o relacionamento com os funcionários.

A oferta desses itens é uma maneira de ampliar as vantagens oferecidas aos colaboradores e agregar qualidade de vida e valor ao trabalho. Dessa forma, eles se tornam mais produtivos e motivados e a companhia pode reduzir problemas, como o [turnover](#), contribuindo para os resultados.

Ainda não faz a gestão de benefícios? Pois bem, neste post apresentamos todas as vantagens dessa prática. Continue a leitura e aprenda como implementá-la em sua empresa!

Quais são os benefícios obrigatórios?

Antes de tudo, é interessante destacar que alguns [benefícios](#) estão previstos na legislação e, por isso, devem ser concedidos obrigatoriamente pelos empregadores. São eles:

- [vale-transporte](#): a empresa deve arcar com as despesas do deslocamento do funcionário até o trabalho, quando ele supera os 6% do valor do salário, podendo descontar essa parcela sobre o pagamento;
- férias remuneradas: a partir de um ano de trabalho com carteira assinada, o contratado tem direito a 30 dias de férias remuneradas, com um adicional de 30%;
- 13º salário: todo ano, o funcionário tem direito a receber um salário adicional integral ou proporcional ao tempo trabalhado;
- fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS): 8% do valor bruto do salário deve ser depositado em uma conta especial, sendo o total repassado ao trabalhador caso ele seja demitido;
- adicional noturno: quem trabalha entre 22h e 5h recebe um valor a mais no seu salário.

E quais são opcionais?

Para dar mais comodidade e qualidade de vida aos contratados, as empresas podem optar pelo pagamento de alguns benefícios opcionais. A definição desses itens varia de acordo com os objetivos, o orçamento e o perfil do negócio. Alguns exemplos são:

- [vale-alimentação](#) ou refeição: o primeiro permite a compra em supermercados, mercearias e padarias, enquanto o segundo é aceito em restaurantes e lanchonetes, sendo obrigatório apenas para companhias com mais de 300 funcionários;
- assistência médica: é o plano de saúde oferecido por muitas empresas — ele pode ser do tipo coparticipação, com uma parte da utilização descontada do salário, ou não;
- assistência odontológica: semelhante ao plano de saúde, possibilita o atendimento odontológico e tratamentos dentários mais acessíveis;
- vale-cultura: é um benefício no valor de R\$ 50 por mês, usado para a compra de produtos ou serviços culturais;
- bolsas de estudo: é possível oferecer bolsas integrais ou parciais para a capacitação dos profissionais da equipe;
- auxílio-creche: obrigatório para empresas com mais de 30 funcionários, consiste na disponibilização de um espaço ou de um valor para a colocação dos filhos em uma creche no horário do expediente.

Quais as vantagens de oferecer benefícios aos funcionários?

Assim que um empregador ou gestor pensa nos benefícios oferecidos aos colaboradores, obrigatórios ou não, pode lembrar apenas dos custos e do próprio trabalho envolvido. No entanto, é preciso ir mais além

do lado financeiro para avaliar as vantagens a longo prazo. Veja, a seguir, alguns pontos para reflexão!

Motivação

Os colaboradores de uma organização são elementos essenciais para o sucesso dela. Por isso, eles devem estar motivados e engajados nos objetivos corporativos, para atuarem de forma adequada e com um bom desempenho.

Dito isso, a gestão de benefícios se torna uma estratégia significativa para oferecer qualidade de vida e outros atrativos que os deixem mais satisfeitos e produtivos com o trabalho.

Qualidade de vida

Outra vantagem é que a disponibilização de benefícios contribui para a [qualidade de vida](#) dos colaboradores. Plano de saúde e odontológico, vale-alimentação ou refeição e desconto em academias, por exemplo, permitem que a pessoa tenha uma vida mais saudável e mais cuidado com a saúde.

Esses fatores influenciam na disposição para o trabalho e ainda podem reduzir faltas e atrasos ocasionados por problemas de saúde.

Atração de talentos

Contar com profissionais altamente capacitados é um passo significativo em um mercado competitivo como o atual. Mas, assim como a sua empresa deseja ter talentos no quadro de funcionários, outras companhias também buscam esse mesmo objetivo. Então, como você pode manter e atrair talentos? Um bom pacote de benefícios pode ajudar!

Além da remuneração, profissionais disputados no mercado de trabalho valorizam o clima da empresa e a oferta de benefícios para decidir entre um empregador e outro. Por isso, é necessário avaliar a postura da sua concorrência, identificar quais cabem no orçamento e no perfil do negócio para montar um pacote atrativo.

Clima organizacional

O clima organizacional é outro fator importante para o desempenho. Desvalorização da equipe, líderes agressivos, metas inatingíveis, entre outras situações, tornam o ambiente de trabalho negativo, prejudicam a motivação dos profissionais e os resultados.

Outro ponto de atenção é que um clima organizacional ruim pode aumentar o [índice de rotatividade](#) e causar despesas com demissão e contratação, além de queda na produtividade devido a saída de profissionais treinados e qualificados.

Portanto, para garantir o sucesso e o crescimento da empresa, é fundamental aplicar estratégias para a melhoria do clima organizacional e da escolha de bons benefícios, e o gerenciamento correto deles, são medidas para isso.

Custo-benefício

A oferta de benefícios deve ser planejada com cuidado e ser entendida como um investimento no desenvolvimento e na motivação dos profissionais. Isso pode representar ganhos financeiros para a empresa.

Funcionários motivados são [mais produtivos](#) e dificilmente vão pensar em trocar de emprego. Sendo

assim, é possível compensar os custos com os benefícios no que seria gasto para a retenção de talentos, ou mesmo na contratação de novos colaboradores.

Portanto, o melhor é analisar o custo e escolher aqueles que sejam, de fato, mais vantajosos para a equipe e, ao mesmo tempo, caibam no orçamento do negócio. É aí que entra a gestão de benefícios, um jeito de conciliar os interesses de todos e cuidar desse processo da melhor forma.

Como fazer uma gestão de benefícios eficiente?

Agora que você já sabe por que deveria fazer a gestão de benefícios, queremos mostrar como ela pode ser implementada na sua empresa. Confira a seguir.

Considere os diferentes perfis de colaboradores

Primeiro, como dissemos, é importante escolher os benefícios de acordo com as necessidades dos colaboradores. Por exemplo, se nenhum deles tem filhos, oferecer o auxílio-creche não é vantajoso.

Assim, é preciso conhecer o seu público interno. Afinal, existem perfis muito diferentes, de acordo com a área de atuação da companhia, a faixa etária, os cargos etc. Muitas vezes, os benefícios mais visados nem chegam a ser caros e envolvem outros tipos de mudança, como horários flexíveis e home office.

Estipule um pacote de benefícios flexível

Como o público interno costuma ser bastante diverso, a criação do pacote de benefícios empresariais deve considerar isso. Dessa forma, após analisar o perfil dos colaboradores e definir os itens mais atrativos, permita que cada profissional escolha os itens mais adequados.

Tal fato pode exigir um pouco mais da gestão dos benefícios, mas será importante para garantir que eles sejam atrativos e gerem o resultado esperado. Por exemplo, profissionais que estejam em [home office](#) não precisam de vale-transporte, não é mesmo?

Invista em reconhecimento e recompensas

Há diversas possibilidades de benefícios e nem sempre eles representam bens materiais. Uma maneira de motivar a sua equipe é oferecer uma política de benefícios voltada para o reconhecimento do trabalho e recompensas para os resultados.

É o caso de oferecer premiações pelo atingimento de metas, viagens ou bônus em dinheiro. Eles podem perceber o quanto são bem remunerados e valorizados pelo esforço individual e coletivo.

Estabeleça normas e limites

Para implementar uma gestão de benefícios flexível, que se adapte às necessidades dos colaboradores, é fundamental estabelecer algumas regras e limites. Afinal, nem todos serão beneficiados da mesma forma, principalmente se tratando de recompensas por resultados.

Sendo assim, é interessante divulgar regras transparentes para os pacotes de benefícios para esclarecer quem pode receber, quando eles serão concedidos, como solicitar, como fica a oferta dos benefícios durante as férias, entre outros pontos. Tenha um regulamento objetivo e de fácil compreensão e divulgue-o por meio de uma comunicação interna eficiente.

Avalie o custo-benefício

Além dos benefícios obrigatórios e opcionais mencionados acima, poderíamos citar vários outros: como [vale-combustível](#), home office, férias prêmio, horário flexível e folga no aniversário. Todos devem ser analisados com cautela, não somente pelas vantagens agregadas, mas também pelo aspecto financeiro.

A gestão de benefícios deve ser vantajosa para os dois lados. Muitas vezes, uma empresa investe muito em um benefício que nem é tão valorizado pelos colaboradores. Ou seja, é necessário avaliar se o investimento corresponde ao retorno proporcionado, ainda que a longo prazo.

Utilize ferramentas de controle

A tecnologia pode ajudar, e muito, na gestão dos benefícios. Dessa forma, você pode analisar relatórios de utilização, avaliar o custo-benefício com mais exatidão, entre outras vantagens.

É possível fazer esse controle com planilhas manuais ou com softwares específicos. Contar com um programa para gestão de benefícios e um fornecedor para isso, sem dúvidas, será de grande utilidade para a empresa. Assim, você consegue otimizar as atividades, acessar informações atualizadas e reduzir erros.

Aumentar a satisfação dos funcionários é a maneira mais eficiente e rápida de conseguir a produtividade desejada. Sendo assim, vale a pena investir na gestão de benefícios. Para tanto, é bom contar com o trabalho e os diferenciais de uma empresa especializada na prestação desse serviço.

Gostou das nossas dicas sobre como fazer a gestão de benefícios? Ficou com alguma dúvida e quer entender melhor o assunto? Então escreva nos comentários!

Solicite um orçamento

