

Plataforma de gestão de benefícios: por que contar com uma?

Cuidar de assuntos relacionados aos colaboradores é sempre uma tarefa delicada. Qualquer suspeita de que eles estão sendo lesados, mesmo sem querer, pode comprometer a [satisfação dos profissionais](#) em relação à empresa. Com a intenção de evitar problemas maiores, o interessante é investir em uma plataforma de gestão de benefícios para o departamento pessoal.

Esse investimento não serve apenas para prevenir a insatisfação da equipe. A agilidade nos processos, a segurança quanto às informações e a precaução em relação a problemas trabalhistas ou relatórios precisos de cada benefício também estão envolvidas.

É ou não é uma ferramenta para auxiliar na tomada de decisão e fazer a sua empresa crescer? Sabendo dessa importância, fizemos este post dedicado a explicar melhor sobre a plataforma de gestão de benefícios e acabar de vez com suas dúvidas. Vamos lá?

Em que consiste a gestão de benefícios?

Fazer uma [gestão de benefícios](#) significa administrar os recursos direcionados aos colaboradores como forma de complementar o salário. As ações envolvem planejamento e gerenciamento do vale-transporte, vale-alimentação, plano de saúde e demais benefícios oferecidos por uma empresa a seus colaboradores.

Tal adicional se justifica pelos altos impostos trabalhistas em nosso país, que fazem com que um profissional custe para uma empresa quase o dobro do salário dele. Dessa forma, os benefícios surgiram como uma medida para atrair e [reter talentos](#) pelo aumento da motivação e da remuneração compatível com o mercado. Com o intuito de implementá-lo, é necessário:

- considerar o perfil dos colaboradores;
- analisar as necessidades internas;
- ter em mãos a capacidade de investimento da organização em seus talentos;
- estabelecer regras;
- fazer a sua gestão no dia a dia.

A administração das vantagens oferecidas pelas companhias passa também pela entrega dos benefícios e mensuração dos resultados. A venda do vale-transporte, por exemplo, se apresenta como um problema para as empresas que só pode ser detectado por meio da [gestão](#).

Essa tarefa não deve ser responsabilidade apenas das empresas que têm um orçamento maior para investir em pessoas. Os problemas de motivação, produtividade e rotatividade estão presentes em organizações de todos os portes e segmentos. Aqueles que [negligenciaram os benefícios](#) certamente terão problemas com a gestão dos colaboradores.

Como fazer a gestão de benefícios flexíveis?

Os benefícios flexíveis são aqueles que a empresa dispõe para o seu time e podem ser adaptados conforme as preferências do indivíduo. A maneira mais tradicional de organizar essa proposta é por meio de um limite de pontos que permite ao indivíduo montar um conjunto de itens mais atraente para ele.

Logo, a gestão desse tipo de benefício envolve alguns cuidados especiais. Portanto, é necessário que o [RH pense com antecedência](#) sobre quais os elementos que precisam ser inclusos no pacote da empresa, assim como deve ser a sua implementação.

Isso significa que alguns aspectos devem ser estabelecidos de maneira antecipada. São eles:

- se haverá terceirização na oferta desses benefícios;

- como serão distribuídos os valores dos benefícios;
- quais serão disponibilizados;
- haverá um sistema de pontos, crédito ou pacote fechado;
- demais características importantes para a condução de uma política justa e adequada para a distribuição de benefícios.

O que é uma plataforma de gestão de benefícios?

De modo direto, podemos afirmar que a plataforma de gestão de benefícios é uma das maiores aliadas do setor de pessoas. As horas gastas com o gerenciamento desses recursos são consideravelmente reduzidas e passam a ser alocadas em atividades mais estratégicas para a organização.

Se você tem resistência com tecnologia, é hora de começar a repensar essa situação. Quando sua empresa começar a usufruir de um ambiente mais tranquilo e produtivo, oriundo de tal investimento, você ficará pensando no motivo de ter demorado tanto tempo para aceitar a inovação em sua vida.

A plataforma de gestão de benefícios é uma ferramenta que possibilita o gerenciamento integrado das vantagens empresariais em um mesmo ambiente. Ela contribui não só com a redução do tempo em atividades rotineiras, mas ajuda a reduzir falhas, diminuir os custos operacionais e garantir maior integridade às informações.

Por que contar com uma?

Para quem não sabe, determinar qual será a remuneração de um colaborador não se baseia apenas no que o empregador pode pagar. Embora se trate de uma ação mais praticada pelas grandes organizações, o ideal é passar por uma reestruturação baseada em pesquisas de mercado sobre os cargos, salários e benefícios.

Como sabemos que nem sempre é financeiramente possível [contratar uma empresa](#) especializada na gestão de benefícios empresariais, as organizações encontram outros meios de mensurar a satisfação dos colaboradores quanto ao pacote de remuneração.

Todavia, fazer uma gestão manual requer muito trabalho. Sendo assim, determinada plataforma se sobressai como boa opção para aqueles que não abrem mão de um gerenciamento de qualidade. Nela, é possível contar com uma série de benefícios, como:

- redução do risco de perda de informações importantes;
- ampliação em função das demissões desnecessária;
- abrangência de muitos benefícios;
- pagamento na data exata e antecipação dele nos feriados prolongados;
- serviço de suporte rápido e responsável.

O que é uma carteira de benefícios?

Neste post, citamos algumas vezes que é preciso investir em uma pesquisa de mercado antes de sair divulgando e aplicando os benefícios que você considera interessantes. Lembre-se de que o objetivo é reter talentos e melhorar a satisfação do time (e não a sua).

O ideal é contratar uma empresa especializada no assunto para alavancar as chances de sucesso. Essa opção é indicada a quem não tem uma área de remuneração e orçamento dentro da companhia. Caso você já tenha, basta estudar os indicadores e aplicar os subsistemas do RH, que darão insumos importantes a fim de tomar a decisão.

Porém, isso não significa que não possamos explicar quais são os pontos [mais desejados](#) na hora de

montar uma carteira de benefícios, não é mesmo? Veja abaixo quais são as vantagens mais aplicadas pelas empresas.

Vale-refeição

O vale-refeição é o queridinho dentro dos pequenos e médios negócios. Para as grandes corporações, trata-se de um item obrigatório.

Ele é importante ao objetivo de proporcionar uma qualidade de vida melhor aos colaboradores, pois possibilita que eles se alimentem onde gostariam e dispensa a tarefa de fazer a refeição do dia seguinte depois que chegam do trabalho. Isso representa um grande desgaste para muitas pessoas.

A única desvantagem do benefício é a impossibilidade de controlar a qualidade do alimento consumido. Esse livre arbítrio para gastar com o que se quer (exceto álcool) pode interferir na saúde do trabalhador.

Home office

Com a tradução de “escritório em casa”, este é um benefício que tem se tornado cada vez mais comum no mercado de trabalho. Muito dessa popularização é resultado do comportamento dos profissionais que desejam trabalhar em casa durante um período do dia, a fim de melhorar a qualidade de vida.

Outro ponto é a Reforma Trabalhista aprovada recentemente. Com a [Lei n. 13.467/2017](#), o [home office](#) (ou teletrabalho) deixou de ser considerado uma atividade externa e passou a ser entendida como um trabalho fora das dependências da empresa. Em termos gerais, um vendedor que atua de porta em porta exerce um trabalho externo. Já aquele profissional que está em casa fazendo relatórios está realizando o teletrabalho.

Aqueles que atuam com demanda de entrega costumam ser os que mais fazem home office, pois o controle maior é baseado na produtividade e em resultados, não no horário de trabalho cumprido. Com a plataforma de gestão, fica muito mais fácil mensurar se tal benefício contribuiu para o crescimento organizacional da maneira como era esperado.

Vale combustível

Que a gasolina está cara, todos nós sabemos. Mas você já parou para fazer a conta de quanto gasta com combustível mensalmente no trajeto casa ? trabalho ? casa? É um valor que certamente desfalca as finanças.

Aqueles profissionais que fazem essa conta na ponta do lápis normalmente pensam duas vezes antes de trocar de emprego. Isso porque calculam o ganho real quando assumem um novo desafio.

As organizações que perderam talentos por esse motivo já entenderam que tal benefício é um grande diferencial de mercado. E você, já teve uma percepção semelhante?

Fica a ressalva: o vale combustível não é aplicado em todo o quadro gerencial, nem mesmo nas organizações que têm grande aporte financeiro. Este benefício é direcionado aos profissionais em [posições hierárquicas elevadas](#). Portanto, não funciona como o vale-transporte, que é algo obrigatório a ser oferecido.

Como montar uma carteira de benefícios eficiente?

Trata-se de uma tarefa que deve caminhar lado a lado com a reestruturação de cargos e salários em uma empresa. Não se pode alterar os benefícios sem entender como está a estrutura do negócio. Isso

só vai gerar perda de dinheiro e não vai atingir os resultados ideais.

Estude as principais alternativas

De maneira geral, esse estudo se faz necessário para entender quais são as atribuições de cada cargo e identificar a necessidade de redução, manutenção ou crescimento do quadro de colaboradores. Também é possível definir se tal aumento ocorrerá com estagiários, menores aprendizes, analistas ou outras funções.

Como vimos, a carteira de benefícios varia conforme a posição hierárquica, assim como a [remuneração](#). Entendendo qual é o desenho ideal dos setores, você vai conseguir analisar o dispêndio financeiro com os salários. A partir de tal cálculo, será possível identificar o que tem de orçamento para investir em benefícios empresariais. Vamos entender os passos para montar uma carteira a seguir?

Mensure a satisfação dos colaboradores

A carteira de benefícios é interessante para manter a satisfação dos colaboradores em alta. Porém, se você identificar por meio da pesquisa de clima e análise de mercado, que os funcionários estão felizes com aquilo oferecido, por que investir mais?

A resposta para quem não tem muito dinheiro em casa para realizar esse investimento pode ser que, de fato, não há uma necessidade. Para aqueles que contam com um orçamento mais recheado, digamos assim, a justificativa está no aumento da produtividade e qualidade de vida de um profissional.

Entenda as competências requeridas e desejáveis para cada cargo

Esse entendimento pode ser obtido com uma entrevista direta entre gestor e colaborador, pela observação das atividades diárias, por um questionário ou com uma mescla de cada opção. A definição de qual é a alternativa ideal varia conforme a complexidade de cada função.

Se você identificar que um mestrado é algo desejável para o cargo, por exemplo, a empresa pode oferecer uma bolsa de estudos ao profissional ou [cursos de formação adicional](#). Outra alternativa é a flexibilização de horário para que o trabalhador consiga comparecer às aulas sem prejudicar o setor. Conseguiu entender que é possível variar o benefício segundo a necessidade de cada caso?

Coloque em fase de teste

Se a empresa conta com filiais e uma quantidade significativa de colaboradores, o ideal é fazer o estudo de um grupo em relação a essas mudanças antes de divulgar para todos os outros. Caso contrário, o RH corre o risco de perder credibilidade com a equipe e os funcionários podem entender que a gestão não consegue absorver suas reais demandas.

O teste vale também para a administradora do benefício. Mesmo que a alternativa escolhida para incrementar a carteira seja de fato a melhor para a estrutura da organização, pode haver problemas com a cobertura do [plano de saúde](#) escolhido, por exemplo. Contornar essa situação com cinco pessoas é bem diferente de gerenciar uma crise com 200.

Crie uma política de benefícios

Estabelecer quais são os critérios para que o colaborador possa usufruir dos benefícios é de fundamental importância. Quer um exemplo? A [cesta básica](#) é uma das escolhas oferecidas dentro das organizações. Porém, é comum definirem previamente que o trabalhador perderá seu direito ao kit, caso

venha a faltar ou apresentar atestados.

Essa ação faz com que o absenteísmo seja significativamente reduzido. Para ter o efeito esperado, a comunicação com a equipe deve ser muito clara: não se pode retirar o direito sem que o funcionário tenha conhecimento do motivo que o fez perder a cesta básica. A transparência é garantida quando há uma política salarial.

Promova uma palestra explicando a carteira de benefícios

Batendo mais uma vez na tecla da transparência, o conselho que damos é criar um momento para explicar a toda a equipe quais são os benefícios implantados na empresa. Afinal, de nada adiantará todos os passos anteriores, se o funcionário não absorver na totalidade qual é o ganho.

Sendo assim, reserve um momento na agenda para passar todas as instruções. Faça isso de forma entusiasmada para que a energia seja realmente sentida, e os colaboradores saiam da [palestra](#) com a certeza de que são valorizados. Tome cuidado para não deixar ninguém sem essa explicação.

Como a gestão de benefícios pode ajudar a manter funcionários motivados?

Nos dias atuais, os colaboradores são parte fundamental da empresa e podem contribuir de modo relevante para o sucesso da corporação. Por isso, é preciso encontrar maneiras de [motivá-los](#).

Nesse sentido, fazer uma boa gestão de benefícios, com o uso de uma plataforma adequada, pode ser muito útil. Isso porque, por meio dela, você consegue oferecer mais praticidade e eficiência aos funcionários, proporcionando tranquilidade na hora de aproveitar as vantagens oferecidas a eles.

Além disso, é possível agregar valor e compreender quais são os melhores benefícios para o perfil de trabalhador da sua empresa. Outro ponto importante que pode ser obtido por meio da gestão de benefícios é o entendimento da satisfação da sua equipe.

Se ela estiver motivada e demonstrar isso por meio de feedbacks ou pelo esforço oferecido para manter a boa performance da companhia, quer dizer que os benefícios estão surtindo efeito. Caso contrário, é importante repensar o seu plano e oferecer soluções mais adequadas.

Já está mais que provado que administrar todos os recursos disponibilizados para melhorar a satisfação do colaborador é uma questão de necessidade e profissionalização do departamento pessoal. Perder tempo com a conferência e o lançamento de informações manualmente não cabe mais para aqueles que buscam crescer. Por isso, vale investir em uma boa plataforma para gerenciar os benefícios.

Como escolher o fornecedor desse serviço?

Para ter efetividade e manter sua equipe engajada, contar com um bom fornecedor de benefícios corporativos pode fazer toda a diferença. Nesse sentido, é essencial observar alguns detalhes para [selecionar os melhores parceiros](#) para o seu negócio.

Por exemplo, é importante verificar a reputação da empresa no mercado, além de procurar parcerias que tenham soluções adequadas às necessidades da sua companhia. Também é crucial analisar o suporte oferecido. Afinal, é possível que seja necessário algum ajuste durante a parceria.

Outro ponto fundamental a ser observado na hora de selecionar um fornecedor é a rede credenciada disponível. Tal aspecto representa um ponto relevante para ter sucesso na gestão e no oferecimento de benefícios que realmente motivem o seu time, pois é imprescindível a facilidade na hora de usá-los.

Entendeu como uma plataforma de gestão de benefícios pode ajudar a melhorar a motivação dos seus

colaboradores e maximizar os resultados em sua empresa? Desse modo, é importante escolher uma alternativa adequada. Por fim, vamos a uma dica fundamental: opte por uma plataforma de gestão de benefícios que apresente as funcionalidades neceussárias para o negócio e ofereça qualidade nos serviços prestados.

Quer ter uma boa solução para sua companhia? Então, não perca tempo! [Entre em contato com a gente](#) agora mesmo e faça o seu orçamento.

-convert-pdf id="1710"]

Cuidar de assuntos relacionados aos colaboradores é sempre uma tarefa delicada. Qualquer suspeita de que estão sendo lesados, mesmo sem querer, pode comprometer a satisfação dos profissionais em relação à empresa. Para evitar problemas maiores, o interessante é investir em uma plataforma de gestão de benefícios para o departamento pessoal.

Esse investimento não serve apenas para prevenir a insatisfação da equipe. A agilidade nos processos, a segurança quanto às informações e a precaução em relação a problemas trabalhistas ou relatórios precisos de cada benefício também estão envolvidas.

É ou não é uma ferramenta para auxiliar na tomada de decisão e fazer sua empresa crescer? Sabendo dessa importância, fizemos um post dedicado a explicar melhor sobre a plataforma de gestão de benefícios e acabar de vez com suas dúvidas. Vamos lá?

Em que consiste a gestão de benefícios?

Fazer uma [gestão de benefícios](#) significa administrar os recursos direcionados aos colaboradores como forma de complementar o salário. As ações envolvem planejamento e gerenciamento do vale-transporte, vale-alimentação, plano de saúde e demais benefícios oferecidos por uma empresa a seus colaboradores.

Esse adicional se justifica pelos altos impostos trabalhistas em nosso país, que fazem com que um profissional custe para uma empresa quase o dobro de seu salário. Dessa forma, os benefícios surgiram como medida para atrair e reter talentos por meio do aumento da motivação e de uma remuneração compatível com o mercado. Para implementá-lo, é necessário:

- considerar o perfil dos colaboradores;
- analisar as necessidades internas;
- ter em mãos a capacidade de investimento da organização em seus talentos;
- estabelecer regras;
- fazer sua gestão no dia a dia.

A administração das vantagens oferecidas pelas companhias passa também pela entrega dos benefícios e mensuração dos resultados. A venda do vale-transporte, por exemplo, se apresenta como um problema para as empresas, que só pode ser detectado por meio da [gestão](#).

Essa tarefa não deve ser responsabilidade apenas das empresas que têm um budget maior para investir em pessoas. Os problemas de motivação, produtividade e rotatividade estão presentes em organizações de todos os portes e segmentos. Aqueles que [negligenciam os benefícios](#) certamente terão problemas com a gestão dos colaboradores.

O que é uma plataforma de gestão de benefícios?

De forma direta, podemos afirmar que a plataforma de gestão de benefícios é uma das maiores aliadas do setor de pessoas. As horas gastas com o gerenciamento desses recursos são consideravelmente reduzidas e passam a ser alocadas em atividades mais estratégicas para a organização.

Se você tem resistência com tecnologia, é hora de começar a repensar essa situação. Quando sua empresa começar a usufruir de um ambiente mais tranquilo e produtivo, oriundo de tal investimento, você ficará pensando no motivo de ter demorado tanto tempo para aceitar a inovação em sua vida.

A plataforma de gestão de benefícios é uma ferramenta que possibilita a gestão integrada das vantagens empresariais em um mesmo ambiente. Ela contribui não só com a redução do tempo em atividades rotineiras, mas ajuda a reduzir falhas, diminuir os custos operacionais e garantir maior integridade às informações.

Por que contar com uma?

Para quem não sabe, estabelecer qual será a remuneração de um colaborador não se baseia apenas no que o empregador pode pagar. Embora se trate de uma ação mais praticada pelas grandes organizações, o ideal é passar por uma reestruturação baseada em pesquisas de mercado sobre aos cargos, salários e benefícios.

Como sabemos que nem sempre é financeiramente possível [contratar uma empresa](#) especializada na gestão de benefícios empresariais, as organizações encontram outros meios de mensurar a satisfação dos colaboradores quanto ao pacote de remuneração.

Todavia, fazer uma gestão manual requer muito trabalho. Sendo assim, determinada plataforma se sobressai como boa opção para aqueles que não abrem mão de um gerenciamento de qualidade. Nela, é possível contar com uma série de benefícios, como:

- reduz o risco de perda de informações importantes;
- não precisa ser ampliada em função das demissões;
- abrange muitos benefícios.
- não atrasa o pagamento e os antecipa nos feriados prolongados;
- conta com um serviço de suporte rápido e responsável.

O que é uma carteira de benefícios?

Neste post, citamos algumas vezes que é preciso investir em uma pesquisa de mercado antes de sair divulgando e aplicando os benefícios que você considerou interessantes. Lembre-se de que o objetivo é reter talentos e melhorar a satisfação do time (e não a sua).

O ideal é contratar uma empresa especializada no assunto para alavancar as chances de sucesso. Essa opção é indicada a quem não tem uma área de remuneração e orçamento dentro da companhia. Caso você já tenha, basta estudar os indicadores e aplicar os subsistemas do RH, que darão insumos importantes para tomar a decisão.

Porém, isso não significa que não possamos explicar quais são os pontos [mais desejados](#) na hora de montar uma carteira de benefícios, não é mesmo? Veja abaixo quais são as vantagens mais aplicadas pelas empresas.

Vale-refeição

O vale-refeição é o queridinho dentro dos pequenos e médios negócios. Para as grandes corporações, trata-se de um item obrigatório.

Ele é importante para proporcionar uma qualidade de vida melhor aos colaboradores, pois permite que eles se alimentem onde gostariam e dispensa a tarefa de fazer a refeição do dia seguinte depois que chegam do trabalho. Isso representa um grande desgaste para muitas pessoas

A única desvantagem do benefício é a impossibilidade de controlar a qualidade do alimento consumido.

Esse livre arbítrio para gastar com o que se quer (exceto álcool) pode interferir na saúde do trabalhador.

Home office

Com a tradução de "escritório em casa", este é um benefício que tem se tornado cada vez mais comum no mercado de trabalho. Muito de tal popularização é resultado do comportamento dos profissionais que desejam trabalhar em casa durante um período do dia, com o intuito de melhorar a qualidade de vida.

Outro ponto é a Reforma Trabalhista, que foi aprovada recentemente. Com a Lei n. 13.467/2017, o home office (ou teletrabalho) deixou de ser considerado um trabalho externo e passou a ser entendido como um trabalho fora das dependências da empresa.

Em termos gerais, um vendedor que atua de porta em porta exerce um trabalho externo. Já aquele profissional que está em casa fazendo relatórios está realizando o teletrabalho.

Aqueles que trabalham com demanda de entrega costumam ser os que mais fazem home office, pois o controle maior é baseado na produtividade e em resultados, não no horário de trabalho cumprido. Com a plataforma de gestão, fica muito mais fácil mensurar se tal benefício contribuiu para o crescimento organizacional da maneira como era esperado.

Vale combustível

Que a gasolina está cara, todos nós sabemos. Mas você já parou para fazer a conta de quanto gasta com combustível mensalmente no trajeto casa — trabalho — casa? É um valor que certamente desfalca as finanças.

Aqueles profissionais que fazem essa conta na ponta do lápis normalmente pensam duas vezes antes de trocar de emprego. Isso porque calculam o ganho real quando assumem um novo desafio.

As organizações que perderam talentos por esse motivo já entenderam que tal benefício é um grande diferencial de mercado. E você, já teve uma percepção semelhante?

Fica a ressalva: o vale combustível não é aplicado em todo o quadro gerencial, nem mesmo nas organizações que têm grande aporte financeiro. Este benefício é direcionado aos profissionais em [posições hierárquicas elevadas](#). Portanto, não funciona como o vale-transporte, que é algo obrigatório de se oferecer.

Como montar uma carteira de benefícios eficiente?

Trata-se de uma tarefa que deve caminhar lado a lado com a reestruturação de cargos e salários em uma empresa. Não se pode alterar os benefícios sem entender como está a estrutura do negócio. Isso só é indicado para quem quer perder dinheiro e não está disposto a atingir os melhores resultados possíveis.

De maneira geral, esse estudo se faz necessário para entender quais são as atribuições de cada cargo e identificar a necessidade de redução, manutenção ou crescimento do quadro de colaboradores. Também é possível definir se tal aumento ocorrerá com estagiários, menores aprendizes, analistas ou outras opções.

Como vimos, a carteira de benefícios varia conforme a posição hierárquica, assim como a remuneração. Entendendo qual é o desenho ideal dos setores, você vai conseguir analisar o dispêndio financeiro com os salários. A partir deste cálculo, será possível identificar o que tem de orçamento para investir em benefícios empresariais. Vamos entender os passos para montar uma carteira a seguir?

Mensurar a satisfação dos colaboradores

A carteira de benefícios é interessante para manter a satisfação dos colaboradores em alta. Porém, se você conseguir identificar por meio da pesquisa de clima e análise de mercado que os funcionários estão felizes com aquilo que é oferecido, por que investir mais?

A resposta para quem não tem muito dinheiro em casa para realizar esse investimento pode ser que de fato não há uma necessidade. Para aqueles que contam com um orçamento mais recheado, digamos assim, a justificativa está no aumento da produtividade e qualidade de vida de um profissional.

Entender as competências requeridas e desejáveis para cada cargo

Esse entendimento pode ser obtido com uma entrevista direta entre gestor e colaborador, pela observação das atividades diárias, por um questionário ou com uma mescla de cada opção. A definição de qual é a alternativa ideal varia conforme a complexidade de cada função.

Se você identificar que um mestrado é algo desejável para o cargo, por exemplo, a empresa pode oferecer uma bolsa de estudos ao profissional. Outra opção é a flexibilização de horário para que o trabalhador consiga comparecer às aulas sem prejudicar o setor. Conseguiu entender que é possível variar o benefício conforme a necessidade de cada caso?

Colocar em fase de teste

Se a empresa conta com filiais e uma quantidade significativa de colaboradores, o ideal é fazer o estudo de um grupo em relação a essas mudanças antes de divulgar para todos os outros. Caso contrário, o RH corre o risco de perder credibilidade com a equipe e os funcionários podem entender que a gestão não consegue absorver suas reais demandas.

O teste vale também para a administradora do benefício. Mesmo que a alternativa escolhida para incrementar a carteira seja de fato a melhor para a estrutura da organização, pode haver problemas com a cobertura do plano de saúde escolhido, por exemplo. Contornar essa situação com cinco pessoas é bem diferente de gerenciar uma crise com 200.

Criar uma política de benefícios

Estabelecer quais são os critérios para que o colaborador possa usufruir dos benefícios é de fundamental importância. Quer um exemplo? A cesta básica é uma das opções oferecidas dentro das organizações. Porém, é comum definirem previamente que o trabalhador perderá seu direito ao kit caso venha a faltar ou apresentar atestados.

Essa ação faz com que o absenteísmo seja significativamente reduzido. Para ter o efeito esperado, a comunicação com a equipe deve ser muito clara: não se pode retirar o direito sem que o funcionário tenha conhecimento do motivo que o fez perder a cesta básica. A transparência é garantida quando há uma política salarial.

Promover uma palestra explicando a carteira de benefícios

Batendo mais uma vez na tecla da transparência, o conselho que damos é criar um momento para explicar a toda a equipe quais são os benefícios implantados na empresa. Afinal, de nada adiantará todos os passos anteriores se o funcionário não absorver na totalidade qual é o ganho.

Sendo assim, reserve um momento na agenda para passar todas as instruções. Faça isso de forma entusiasmada, para que a energia seja de fato sentida e todos saiam da [palestra](#) com a certeza de que são valorizados. Tome cuidado para não deixar ninguém sem essa explicação.

Já está mais do que provado que administrar todos os recursos disponibilizados para melhorar a satisfação do colaborador é uma questão de necessidade e profissionalização do departamento pessoal. Perder tempo com a conferência e o lançamento de informações manualmente não cabe mais para aqueles que buscam crescer.

Por fim, vamos a uma dica que é fundamental: opte por uma plataforma de gestão de benefícios que apresente as funcionalidades necessárias para o negócio e ofereça qualidade nos serviços prestados. Não perca tempo! [Entre em contato com a gente](#) agora mesmo e faça seu orçamento.