

CRIAR UM PLANO DE BENEFÍCIOS FLEXÍVEIS: PORQUÊ E COMO?

A atração e fidelização de talento é, hoje, um dos grandes desafios das organizações. Responder-lhe exige uma abordagem assertiva que coloque, impreterivelmente, os benefícios flexíveis no papel de protagonistas.

Líder global em benefícios sociais, a Edenred explica-lhe como criar um plano de benefícios flexíveis, naquela que é uma estratégia que pode transformar a proposta de valor da sua empresa e garantir-lhe uma vantagem competitiva significativa.

Porquê criar um plano de benefícios flexíveis?

Composto pelas gerações mais qualificadas de sempre, o mercado de trabalho é cada vez mais competitivo. Face a um colaborador mais exigente, as organizações têm de inovar nas suas estratégias de atração e retenção de talento. Não o fazer acarreta custos elevados associados ao turnover de colaboradores, que podem variar entre três a quatro vezes o salário de um funcionário. Esses custos incluem recrutamento, perda de conhecimento institucional e desgaste das equipas. Além disso, uma rotatividade elevada pode afetar negativamente a cultura organizacional, criando um ciclo vicioso de demissões adicionais.

Os benefícios flexíveis oferecem segurança financeira, promovem o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, a saúde e o bem-estar, além do crescimento pessoal e profissional. Assim, um plano de benefícios flexíveis pode ser um fator determinante na decisão de um colaborador em permanecer ou ingressar numa organização, desempenhando um papel importante na diferenciação das empresas.

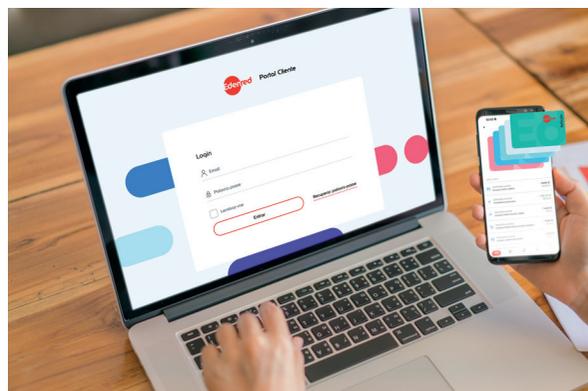
Como criar um plano de benefícios flexíveis?

Para implementar um plano sólido de benefícios flexíveis, as organizações devem seguir os seguintes passos:

1. Ouvir os colaboradores e identificar os benefícios: O primeiro passo é entender as necessidades e expectativas dos colaboradores, identificando os benefícios mais valorizados para constarem no plano.

2. Conhecer o enquadramento legal e fiscal: É essencial que as empresas compreendam as implicações legais e fiscais associadas a cada benefício, garantindo uma implementação correta e em conformidade com a legislação.

3. Definir o budget e o plano: Após a análise das preferências dos colaboradores e do enquadramento legal,



as organizações devem estabelecer um orçamento que considere as reais possibilidades da empresa e as expectativas dos colaboradores.

4. Escolher o fornecedor certo: A escolha de um fornecedor especializado e compliant é crucial. A Edenred, por exemplo, oferece plataformas digitais com soluções que garantem segurança, qualidade do serviço, conformidade legal e ESG, facilitando a implementação dos múltiplos benefícios.

5. Divulgar o plano: A comunicação clara sobre os benefícios disponíveis e como aceder a eles é fundamental para garantir que os colaboradores compreendam e valorizem as opções oferecidas.

6. Acompanhar e avaliar: A gestão e avaliação contínuas dos resultados são essenciais para ajustar o plano às necessidades dos colaboradores e às tendências do mercado.

A implementação de um plano de benefícios flexíveis é uma estratégia vital para as organizações que desejam atrair e reter talento num mercado competitivo. A Edenred, como líder global em benefícios extrassalariais, apoia as empresas na criação de soluções personalizadas que atendam às necessidades dos colaboradores, promovendo uma maior atratividade da empresa e contribuindo para o seu sucesso a longo prazo.

Edenred Portugal