



Filipa Martins
Diretora Geral da Edenred Portugal
<https://edenred.pt>

UMA SOLUÇÃO PARA AUMENTAR A PRODUTIVIDADE E A SUSTENTABILIDADE

A baixa produtividade nas organizações portuguesas voltou à ordem do dia. Um estudo da Ordem dos Psicólogos, divulgado em fevereiro («Prosperidade e Sustentabilidade das Organizações»), dá conta de uma situação alarmante: nestes últimos dois anos, o stresse e os problemas de saúde mental no trabalho fizeram disparar os custos das empresas portuguesas, representando perdas de produtividade de 5,3 mil milhões de euros. A dimensão do problema será muito maior, ao juntarmos outras complicações de saúde, direta ou indiretamente relacionadas com o contexto laboral, que também impactam o absentismo e o presentismo – estar fisicamente a trabalhar, mas não conseguir fazê-lo.

Estas informações vêm agudizar aquela que já era uma situação frágil. Isto porque, em 2021, dados da Pordata colocaram Portugal como o sexto país com menor produtividade na União Europeia, criando menos 35% da riqueza por hora do que a média dos 27.

Existe um problema estrutural que é urgente resolver, porque a produtividade é uma questão de sustentabilidade. Sustentabilidade económica, sim, porque as empresas precisam de motivar as suas pessoas para criar riqueza e prosperar no mercado global. Mas, acima de tudo, é uma questão de sustentabilidade humana. E, numa altura em que o ESG ('environmental, social, and governance') está na agenda de todas as organizações, é aqui que as atenções devem focar-se em primeiro lugar. Esta é, precisamente, uma das conclusões do estudo da Deloitte Global Human Capital Trends 2023, que defende que a geração da sustentabilidade começa no elemento humano e dentro da própria organização.

No topo das responsabilidades das empresas estão as suas pessoas. É fundamental que as políticas ESG se apliquem primeiramente a nível interno, para depois se enraizarem, promo-

vendo o alinhamento e o envolvimento que são necessários à mudança que a organização quer (e precisa de) gerar junto dos outros 'stakeholders', da sociedade e do planeta.

O caminho passa por tornar o trabalho melhor para as pessoas, desenhando empregos que criem valor para os colaboradores enquanto indivíduos e seres humanos. Não se trata de garantir apenas o cumprimento das normas de saúde e segurança no trabalho (SST) ou de oferecer um seguro de saúde. É, mais do que isso, libertar e desenvolver todo o potencial das suas pessoas, criando um ambiente seguro e equitativo, ajudando-as a ser mais saudáveis e a ter, de facto, liquidez para despesas de saúde, a ter mais competências e educação, a aceder a um conjunto de bens e serviços essenciais, a ter melhor qualidade de vida. É essencial garantir esta base, para que as pessoas se sintam bem e motivadas. Só aí estarão criadas as condições para aumentar a produtividade e para que as pessoas se alinhem rumo à mudança.

Assegurar o bem-estar holístico da pessoa é, assim, tanto uma questão ética como um pressuposto indispensável à criação de valor. E se em circunstância alguma esta garantia deve ser encarada como um custo, a verdade é que existem ferramentas que, exatamente por garantirem o cumprimento destes desígnios sociais, estão associados a vantagens fiscais para empresas e colaboradores.

Os vales sociais são instrumentos que permitem às empresas apoiar os colaboradores em áreas críticas. Aumentam o poder de compra e facilitam o acesso a bens e serviços que vão desde a alimentação, a educação e a formação à saúde e ao apoio social, ajudando as empresas a cuidar das suas pessoas. Pelas suas claras vantagens para pessoas, empresas, economia e sociedade, os vales sociais são um mecanismo útil para melhorar a proposta de valor de qualquer empresa que queira posicionar-se em termos de produtividade e sustentabilidade. @