



Filipa Martins

CEO da Edenred Portugal

COMO MOTIVAR E ENVOLVER OS COLABORADORES?



reat resignation, Quiet quitting, Loud quitting...

Em poucos anos, o mercado de trabalho tem visto surgir um conjunto de dinâmicas diferentes que evidenciam a necessidade de as organizações apostarem na motivação e no envolvimento dos colaboradores.

A questão é ainda mais premente se tivermos em conta que, de acordo com o estudo Global Talent Shortage, divulgado pelo ManpowerGroup no passado mês de abril, 84% dos empregadores portugueses revelaram dificuldades na contratação de colaboradores qualificados, posicionando Portugal como o quarto país do mundo com maior escassez de talento.

Com falta do talento certo e, em muitos casos, com pessoas que não se sentem envolvidas no trabalho, muitas empresas deparam-se com um problema de produtividade e sustentabilidade.

Para superarem este obstáculo e conseguirem atrair (e manter) os talentos de que necessitam para ter sucesso, é crucial que as organizações ofereçam uma melhor experiência ao colaborador, desenvolvendo uma cultura de compromisso com o seu bem-estar global. Afinal, as pessoas só se sentirão verdadeiramente motivadas numa organização que cuida e investe nelas.

Concretizar este compromisso passa por garantir que as pessoas têm

«Com falta do talento certo e, em muitos casos, com pessoas que não se sentem envolvidas no trabalho, muitas empresas deparam-se com um problema de produtividade e sustentabilidade.»

todas as condições para serem as suas melhores versões, o que inclui proporcionar-lhes um ambiente seguro, onde possam evoluir a nível profissional e pessoal, e dar-lhes as ferramentas para o fazerem. Implica também assegurar que as suas necessidades enquanto indivíduos são atendidas, porque só assim terão a indispensável disponibilidade mental para se dedicarem ao trabalho.

Face ao atual contexto de inflação, é ainda mais importante as empresas certificarem-se de que os colaboradores têm liquidez para ter uma alimentação nutritiva, que conseguem proporcionar uma boa educação aos seus filhos, que dispõem de verbas para investir na sua própria formação, que têm poder de compra para suportar despesas de saúde ou para apoiar os pais com encargos relacionados com lares e apoio domiciliário.

Todas estas rúbricas – essenciais para

as pessoas e que, como tal, devem ser contempladas num plano de atração e motivação de talento – podem ser facilmente atendidas através de uma política de benefícios extrassalariais que contemple vales sociais para diversos fins. Além da atribuição do subsídio de refeição em cartão, permitindo ao colaborador receber um valor isento superior, as empresas podem disponibilizar aos colaboradores vales de infância (creche), educação, formação, saúde e apoio social. Existem, inclusivamente, soluções que agregam estas últimas quatro categorias num só cartão, conferindo uma maior flexibilidade de utilização.

Com benefícios fiscais para empresas e colaboradores, os vales sociais são, assim, um instrumento crucial para ajudar as organizações a cuidarem das suas pessoas, aumentando o envolvimento dos colaboradores e tornando-se mais atrativas. ●