

BENEFÍCIOS EXTRASSALARIAIS



Haverá diferenças significativas, em termos de benefícios extrassalariais entre grandes e pequenas empresas? E as novas gerações que chegam ou estão há pouco tempo no mercado de trabalho, o que esperam em termos de benefícios? Partimos destas interrogações para o diálogo com especialistas de três empresas de grande relevância no tema no nosso país e internacionalmente, e agora apresentamos os resultados.

Texto: Redação «human» Fotos: DR

Num momento em que a taxa de desemprego em Portugal ronda os 7%, onde o mercado de emprego se tornou ainda mais global e menos local, com um cenário de taxa de inflação num nível elevado e onde um dos maiores desafios dos responsáveis de recursos humanos é atrair e reter, toda e qualquer remuneração além do salário base é muito valorizada.» a afirmação é de Ana Amado, 'director' em Portugal da consultora WTW para a área de Retirement. Segundo a especialista, «o salário emocional, os benefícios, a flexibilidade, tudo isso é hoje em dia ainda mais apreciado pelos colaboradores, uma vez que os salários base, em Portugal, em média e de uma forma geral, são baixos e os níveis de tributação elevados». Assim, «de forma a ir ao encontro das necessidades dos colaboradores e a proporcionar-lhes melhores condições de trabalho e de equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional, assistimos nos últimos tempos a um foco, por parte das empresas, em criar programas que melhorem esse binómio.» Nesta linha de raciocínio, Ana Amado explica: «Muitas empresas melhoraram a infraestrutura física dos escritórios, com maior preocupação na criação de zonas de lazer e convívio, e ao mesmo tempo

aliaram-nas oferecendo uma maior flexibilidade aos colaboradores para poderem trabalhar em sistemas híbridos ou mesmo totalmente remotos, sendo que muitas apoiam os seus colaboradores, com algum incentivo financeiro, de forma a assegurarem boas condições de trabalho em casa.» Mais: «Por outro lado, assistiu-se à disponibilização ou reforço da comunicação de programas de 'employee assistance' (EAPs), disponibilização de programas de bem-estar, quer sejam financeiros, físicos, emocionais ou sociais, uma vez que são também formas de incentivo ao 'wellbeing' dos colaboradores que já não são dispensáveis.» Outra área de elevado crescimento, segundo a especialista, tem sido a dos planos de benefícios flexíveis, «altamente solicitados pelos candidatos em momentos de transição de carreira». Vejamos: «Ainda não podemos dizer que é algo que a maioria das empresas ofereça, mas verifica-se que o mercado caminha nesse sentido: em 2020, de acordo com o 'survey' de benefícios da WTW, 18% das empresas tinham implementado um plano de benefícios flexíveis. Em 2022, esse percentual teve um bom incremento, passando para 33%. E se antes a disponibilização de benefícios flexíveis era algo exclusivo das grandes empresas, hoje em dia

assistimos a uma maior democratização deste formato de pacote de benefícios, promovido pela redução dos custos da tecnologia.»

Atentemos à situação de uma forma mais particular, ainda com a ajuda de Ana Amado: «Se olharmos aos planos de benefícios flexíveis, o benefício que ninguém dispensa, independentemente da idade, é sem dúvida o seguro de saúde, uma vez que tem um elevado valor num contexto de menor acessibilidade do SNS [Serviço Nacional de Saúde], e que tem, atualmente, maior flexibilidade em termos de seleção de coberturas, inclusão do agregado, etc. Denota-se também um aumento no interesse dos seguros que têm coberturas específicas de oncologia, num momento em que existe uma boa oferta a nível dos hospitais privados e uma maior frequência na incidência da doença. Os vales sociais, como o vale infância e o vale educação, têm uma maior predominância em termos de valores, e principalmente nas faixas etárias entre os 30 e os 40 anos, uma vez que dependendo do caso podem ser muito interessantes do ponto de vista fiscal.» Uma nota ainda para os mais jovens, que «preferem benefícios como tecnologia, formação profissional ou Internet profissional»; já colaboradores com idades médias acima dos 45 anos «preferem benefícios que visem a poupança para a reforma, como plano de pensões ou PPR» [plano poupança reforma].

Em termos gerais, e também de acordo com o referido 'survey' da WTW, Ana Amado faz notar que «47% das empresas refere como objetivo estratégico promover uma maior e melhor comunicação no que respeita aos benefícios oferecidos, nomeadamente através de plataformas 'on-line', uma opção para dar maior visibilidade ao que é oferecido».

Uma solução para atrair e fidelizar talento

Na Edenred, empresa especializada em benefícios sociais, a 'chief executive officer' (CEO) em Portugal, Filipa Martins, começa por destacar «a atração e a fidelização



Se antigamente a disponibilização de benefícios flexíveis era algo exclusivo das grandes empresas, hoje em dia assistimos a uma maior democratização deste formato de pacote de benefícios, promovido pela redução dos custos da tecnologia», constata de Ana Amado, da WTW.

do talento, hoje uma questão central e crítica para todas as empresas». Assim, diz, «independentemente do seu tamanho ou do sector de atividade, o sucesso de uma organização está diretamente dependente das suas pessoas e da capacidade, e disponibilidade, que estas têm para entregar resultados consistentes de forma contínua, e para isso é necessário contratar e, sobretudo, manter as pessoas certas – até porque, de acordo com diferentes estudos, o 'turnover' pode ter um custo de até 200% do salário anual de um colaborador».

Conforme explica, «na conta pesam os encargos diretos, relacionados com um novo processo de recrutamento e integração, e os custos indiretos que advêm das diversas perdas – perdas de produtividade, porque uma pessoa nova demorará alguns meses para atingir a performance de um colaborador existente; perdas de qualidade nos serviços ou produtos, porque, como comprova o traba-



OTNELAT

Não somos diferentes pelo que fazemos, mas pela forma como olhamos para os desafios.

Iho 'The Hidden Cost of Worker Turnover', no período de adaptação haverá mais dificuldade em realizar tarefas e solucionar adequadamente problemas; perda de conhecimento, quer técnico, quer institucional, no caso da saída de colaboradores mais antigos; e, por fim, perda de envolvimento, porque os colaboradores que assistem a grandes rotatividades tendem a desconectar-se da empresa e a desmoralizar, o que se repercute, uma vez mais, nos níveis de produtividade». Assim, «o desafio de atrair e motivar colaboradores é ainda mais preponderante no atual mercado de trabalho, mais competitivo face à escassez de talento e caracterizado por um colaborador mais exigente e com novas necessidades», constata Filipa Martins. E interroga-se: «Como podem, então, as empresas diferenciar-se, para atrair e fidelizar colaboradores? Indo ao encontro das suas expectativas, que se estendem ao seu bem-estar enquanto indivíduos. As pessoas procuram empresas que se preocupem com elas e invistam nelas, dando-lhes poder de compra, zelando pela sua saúde, promovendo o seu desenvolvimento profissional e pessoal e garantindo que conseguem cumprir com as suas responsabilidades familiares. Não é por acaso que nos estudos de consultoras como a Korn Ferry ou a Gartner os apoios à infância (creche), à educação, às despesas de saúde e à formação aparecem consistentemente no 'top' dos benefícios mais valorizados pelos colaboradores.»

Aqui, conclui a responsável da Edenred, «os vales sociais assumem o papel de protagonistas, uma vez que instrumentalizam uma cultura centrada nas pessoas, enquanto conferem a flexibilidade para construir pacotes de benefícios adequados a diferentes realidades». Mais: «Há até soluções, como o Edenred Flexível, que, permitindo apoiar despesas de educação, formação, saúde e apoio social, se ajustam às diferentes necessidades e fases de vida dos colaboradores. Por concretizarem políticas públicas, os vales sociais estão ainda associados a benefícios fiscais, aumentando o poder de compra dos colaboradores em áreas que são fundamentais para eles, enquanto minimizam a despesa das empresas, quer tenham um ou 10 mil colaboradores.»

O automóvel como benefício e outras opções de mobilidade

Pela Arval, a diretora de recursos humanos Sara Ferreira, deixa-nos o testemunho de que, «para muitas empresas, a criatividade na hora de oferecer benefícios extrassalariais é cada vez mais sinónimo de tudo ou nada na hora de seduzir o melhor talento e de ir ao encontro das expectativas dos colaboradores – seguros de saúde, planos de pensões, descontos em produtos e serviços ou viagens de sonho». A responsável também assinala que «a tendência é transversal a pequenas, médias e grandes empresas, ainda que em proporções diferentes e com muitas a apostarem adicionalmente no recurso a automóveis para uso profissional/ pessoal de forma a complementar os salários das pessoas».

A Arval, especialista na gestão de frotas automóveis, tem testemunhado a evolução desta realidade todos os dias, partilha Sara Ferreira. «Adaptamos cada vez mais a nossa oferta ao apetite das empresas a operar no mercado português por soluções de 'renting', por exemplo, e procurando ajudar a maximizar o equilíbrio entre custos, riscos e eficiência operacional», diz, para logo assinalar: «Em 2022, diz a Associação Portuguesa de Leasing, Factoring e Renting (ALF), a frota gerida em 'renting' em Portugal bateu recordes. No final de dezembro do ano passado, a frota em circulação de 'renting' contava com mais de 126 mil veículos, totalizando 2,1 mil milhões de euros, evidenciando como este é um mercado em franca expansão, até porque o automóvel, apontam vários estudos, continua a ser o meio de transporte mais usado em Portugal.»

De qualquer forma, a responsável reconhece que, «se por um lado esta continua ainda a ser uma tendência entre muitas empresas, por outro as gerações mais novas estão, também, a promover e a forçar mudanças de paradigmas no que diz respeito aos complementos ao pacote salarial». Ou seja: «Valorizam mais o equilíbrio entre a vida pessoal e vida profissional, mas também privilegiam o trabalho remoto, com a possibilidade de conciliarem tudo a partir de qualquer lugar. E por força das circunstâncias e dos desafios climáticos crescentes, estes mesmos jovens também são adeptos de novas soluções de mobilidade, mais sustentáveis e amigas do ambiente, que contrariam o recurso aos combustíveis fósseis. No futuro, revela um estudo da Ipsos, os europeus, além de andarem a pé, pretendem usar mais o transporte público e a bicicleta, principalmente em países como Itália e Portugal. Por esta razão, assistimos a um número crescente de empresas que incluem nos seus pacotes de benefícios flexíveis a possibilidade de os seus colaboradores gerirem as suas necessidades de mobilidade de formas



Filipa Martins, da Edenred, diz que, «independentemente do tamanho ou do sector, o sucesso de uma organização está diretamente dependente das suas pessoas e da capacidade, e disponibilidade, que estas têm para entregar resultados consistentes de forma contínua, e para isso é necessário contratar e, sobretudo, manter as pessoas certas».



«As empresas podem gerir as suas necessidades de mobilidade com mais alternativas e com menores custos, contribuindo também para uma diminuição da sua pegada de carbono», defende Sara Ferreira, da Arval, que fala em opções mais saudáveis para os colaboradores.

alternativas e mais sustentáveis.»

A pensar nestas empresas, a Arval lançou o serviço de 'renting' de 'e-bikes', tornando-se na primeira gestora de frotas a fazê-lo. As empresas podem agora beneficiar deste novo produto com todos os serviços associados incluídos: manutenção, troca de pneus, seguro e assistência 24 horas. Com esta oferta, a Arval dirige-se às empresas que querem oferecer aos seus colaboradores uma opção suplementar de mobilidade sustentável, com benefícios quer para as empresas, quer para os seus colaboradores. Sara Ferreira destaca: «As empresas podem agora gerir as suas necessidades de mobilidade com mais alternativas e com menores custos, contribuindo também para uma diminuição da sua pegada de carbono. Os colaboradores, para além de beneficiarem de uma opção mais saudável de mobilidade, podem evitar o stresse do trânsito nas cidades, bem como as muitas preocupações e os custos acrescidos de estacionamento nos centros urbanos.» Afinal, conclui, é «o ponto de partida para promover pequenas grandes mudanças no universo da mobilidade e no mundo do trabalho». ©

GRUP●CONSTANT



ETT FACILITIES OUTSOURCING HR & TRAINING

www.grupoconstant.pt