

ATRAÇÃO E MOTIVAÇÃO QUE BENEFÍCIOS DEVE UMA EMPRESA OFERECER?

Atração. Motivação. Bem-estar. Propósito. Sustentabilidade. Estas são palavras cada vez mais presentes no dia a dia das empresas. Num mercado de trabalho competitivo e em rápida transformação pela entrada disruptiva de uma nova geração, os profissionais de recursos humanos são confrontados com a necessidade de construir uma proposta de valor que vá ao encontro destes pilares, permitindo-lhes destacar a sua organização como um empregador de referência.

O desafio é grande, mas há uma solução que consegue dar uma resposta objetiva a todas estas necessidades e ainda otimizar os custos das empresas: os **benefícios sociais**.

Como complementos extrassalariais que são, os benefícios permitem maximizar o rendimento disponível dos colaboradores, aumentando o seu poder de compra em áreas críticas e o seu bem-estar, ajudando-os ainda a suportar despesas com o agregado familiar.

Simultaneamente, os benefícios sociais podem reforçar os valores da empresa, concretizando o seu compromisso com a sustentabilidade nas mais variadas vertentes e contribuindo para os seus indicadores ESG. Ao destinarem-se à utilização em redes específicas, os vales sociais contribuem diretamente para o desenvolvimento da economia local, para a criação de emprego e para o bem-estar de toda a sociedade.

Mas, para assegurar o bem-estar de todos os colaboradores, é importante as organizações garantirem que todos as pessoas têm:

1. Subsídio de alimentação pago em vale social (cartão de refeição), uma vez que permite maximizar em 60% a liquidez para despesas com alimentação (face ao pagamento em numerário). Recorde-se que, apesar de o montante do subsídio isento em cartão refeição ser de 9,60€ /dia, de acordo com um estudo realizado pela Netsonda para a Edenred, os portugueses recebem em média 5,77€ /dia. Já o Barómetro FOOD 2023 dá conta de que, se recebessem mais, as pessoas melhorariam a qualidade das suas refeições e poderiam aumentar a quantidade de comida ao almoço, algo que teria claros impactos ao nível da melhoria da sua saúde e da motivação.

2. Apoios à infância e educação dos filhos, contemplando benefícios como o Edenred Creche ou o Edenred Estudante, que, ao ajudarem a suportar despesas com creches, infantários, escolas, entre outros, contribuem para o bem-estar financeiro, psíquico e emocional do colaborador.

3. Apoios à formação profissional, naquela que é uma das rubricas mais valorizadas pelos colaboradores e que mais contribui de forma direta para o crescimento da empresa.

4. Benefícios que aumentem o rendimento disponível para despesas de saúde. Sendo importante garantir que as pessoas têm acesso a produtos e serviços a preços mais baixos, é ainda mais relevante assegurar que têm liquidez para adquiri-los, cuidando efetivamente do seu bem-estar físico e mental. E há benefícios sociais, com vantagens fiscais para empresas e colaboradores, que permitem fazê-lo.

Por fim, é importante recordar que todas estas soluções devem adaptar-se às novas exigências dos colaboradores, garantindo elementos como a digitalização a nível da gestão dos benefícios, a abrangência e facilidade de utilização, a privacidade da informação e a sustentabilidade. Neste capítulo, a escolha do parceiro certo é crítica.

Há 40 anos no mercado nacional, e com mais de 20 mil empresas clientes e 700 mil utilizadores, a Edenred é especialista em benefícios extrassalariais. Disponibiliza uma oferta multibenefício que permite ainda responder a 9 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas.

Edenred Portugal