

EDENRED

4 REGRAS DE OURO PARA TER O MELHOR PLANO DE BENEFÍCIOS

Atrair e fidelizar o talento é hoje um desafio comum a todas as organizações. O pacote de benefícios tem, sem sombra de dúvida, um peso preponderante na equação. Mas sabe o que tem mesmo de considerar no seu plano?

A concorrência num mercado de trabalho com escassez de talento, a maior exigência por parte dos colaboradores e o novo papel social que se impõe às organizações são factores que têm obrigado as empresas a encontrar novos argumentos para irem a jogo e se manterem nele.

Se não há dúvidas de que uma proposta de valor atractiva para o colaborador tem de englobar um plano de benefícios robusto, a verdade é que nem sempre é fácil desenhá-lo.

Presente há 40 anos no mercado português, a Edenred mantém-se na linha da frente da inovação no sector. A líder global em benefícios sociais revela-lhe as principais tendências e factores que deve ter em conta na elaboração de um plano de benefícios.

1. Diversidade, inclusão e equidade

As pessoas não são todas iguais e valorizam coisas diferentes. Com várias gerações a conviverem no actual mercado de trabalho, esta complexidade adensa-se, porque os colaboradores podem encontrar-se em fases de vida totalmente distintas. Alguns podem valorizar benefícios destinados à educação dos filhos, enquanto outros já estão preocupados com o apoio aos pais. Pelo meio, há quem prefira investir na sua formação, etc.





ma de tudo, que a organização lhes dê instrumentos para efectivamente cuidarem de si. Os benefícios, e os vales sociais em concreto, são as ferramentas que concretizam esse empoderamento.

3. Benefícios para a sustentabilidade

A sustentabilidade está na ordem do dia em todas as facetas da vida das pessoas, seja enquanto consumidoras, cidadãs ou colaboradoras. Mais criteriosas, as pessoas pretendem que as empresas demonstrem o mesmo compromisso e o reflectam, quer nas suas acções, quer nas suas escolhas.

Como a sustentabilidade deve partir de dentro da organização para fora, zelar pela saúde, bem-estar e desenvolvimento dos colaboradores – disponibilizando benefícios nesta área – é o primeiro passo num plano que pretende contribuir para um mundo e uma sociedade mais sustentável.

Depois, é preciso seleccionar um fornecedor com soluções sustentáveis. Formatos wallet, cartões em materiais ecológicos, promoção da economia circular, gestão de desperdício e programas de compensação de carbono são factores que devem ser contemplados.

4. Compliance

Por fim, é fundamental garantir que os benefícios, a forma como são atribuídos e o parceiro escolhido cumprem todo o quadro legal em vigor e garantem os padrões mais elevados de segurança e protecção de dados. ✓

O plano de benefícios é um reflexo da cultura organizacional e permite concretizar os valores da empresa.

É fundamental ter benefícios extrasalariais que dêem resposta a esta diversidade, englobando e indo ao encontro das múltiplas necessidades e expectativas. Por exemplo, hoje existem até soluções de vale social flexível (ou multibenefício) que podem ser utilizados tanto em despesas de educação e formação, como de saúde ou apoio social/sénior.

2. Uma questão cultural

O plano de benefícios é um reflexo da cultura organizacional e permite concretizar os valores da empresa. Para os colaboradores, não é apenas importante que a empresa tenha uma política focada nas pessoas e no seu bem-estar. Querem, aci-

