

Benefícios extrassalariais

AS CINCO REGRAS DE OURO PARA UM BOM PLANO DE BENEFÍCIOS

Texto: Edenred

Um plano de benefícios flexíveis bem estruturado é uma ferramenta poderosa para a fidelização de talentos e para a promoção do bem-estar dos colaboradores, naqueles que são dois aspetos fundamentais para o sucesso de uma organização.

Especialista em benefícios extrassalariais, a Edenred apresenta aqui as cinco regras de ouro que devem guiar a elaboração de um plano de benefícios eficaz e competitivo.

1. Personalização Cada colaborador tem necessidades e expectativas diferentes, dependendo da sua fase de vida e do contexto. Por exemplo, profissionais em início de carreira podem valorizar mais oportunidades de formação, enquanto colaboradores mais experientes podem preferir benefícios relacionados com a educação dos filhos, saúde ou apoio social. É crucial que as organizações conheçam os seus colaboradores e ofereçam benefícios que realmente atendam às suas necessidades individuais, evitando abordagens genéricas que podem resultar em ineficácia.

2. Promoção do bem-estar Um bom plano de benefícios deve estar alinhado com o bem-estar dos colaboradores e refletir a cultura da empresa. Isso implica garantir que promove o bem-estar físico, mental, emocional, social e financeiro. Benefícios que maximizem o poder de compra, ofereçam acesso a cuidados de saúde e promovam a integração entre vida profissional e vida pessoal (como apoios às despesas de infância e educação) são essenciais para apoiar os colaboradores em todas as dimensões da sua vida.

3. Diferenciação e competitividade Num mercado onde muitas empresas já adotam benefícios flexíveis, é vital que as organizações se adaptem, analisando o que os concorrentes estão a oferecer e criando propostas atraentes para os colaboradores. Um plano competitivo não só atrai novos talentos, como também motiva e fideliza os existentes.

4. Conformidade legal É crucial que a atribuição de benefícios cumpra todas as normas. Além de estar em conformidade com o Código do Trabalho, deve ter em conta a legislação específica. Por exemplo, o Decreto-lei 26/99, de 28 de janeiro (alterado pela Lei



82-E/2014, de 31 de dezembro), consagra os vales sociais destinados ao pagamento de creches, jardins de infância e lactários, prevendo uma regra de universalidade na atribuição. Uma vez que os benefícios sociais têm vantagens fiscais para empresas e colaboradores, é também necessário garantir o alinhamento com o Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares, o Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Coletivas e o Código Contributivo da Segurança Social.

5. Comunicação transparente Por último, a comunicação é um elemento crítico na implementação de um plano de benefícios, para que os colaboradores percebam o valor daquilo que lhes está a ser oferecido. Os colaboradores devem estar plenamente informados sobre os benefícios disponíveis, os valores atribuídos e como podem usufruir deles. Uma comunicação clara e transparente, além de aumentar a satisfação dos colaboradores, evita mal-entendidos e descontentamentos.

Ao seguir estas cinco regras de ouro, as empresas podem garantir que os seus planos de benefícios não só atendem às necessidades dos colaboradores, mas também se destacam no mercado. A Edenred, como especialista em benefícios extrassalariais, ajuda as organizações a implementar estratégias eficazes que promovam um ambiente de trabalho positivo e produtivo. ®

www.edenred.pt

A Edenred, especialista em benefícios extrassalariais, ajuda as organizações a implementar estratégias eficazes que promovam um ambiente de trabalho positivo e produtivo.