

ESPECIAL

# BENEFÍCIOS EXTRASSALARIAIS



Yves Herman/Reuters

## Diversificação e flexibilização ditam futuro dos benefícios

O plano médico é atualmente o benefício mais atribuído por parte das empresas (93%), mas evidenciam-se ainda as atribuições de planos de pensões (44%) e ainda de apoio nas despesas associadas à educação dos colaboradores (35%), sendo que são asseguradas, em média, em cerca de 67% do custo total). A estas conclusões do estudo “Total Compensation Portugal 2017” realizado pela Mercer Jason Associates, que analisou 154 826 postos de trabalho em 333 empresas no mercado português, juntam-se ainda indicadores de relevo na análise global ao mercado laboral, apontando, entre outros aspetos, que o número de empresas dispostas a contratar novos colaboradores continua elevado.

Sobre o benefício mais atribuído pelas empresas, o estudo detalha que o seguro de saúde para os colaboradores é muito frequentemente extensível aos familiares (registo em 63% dos inquiridos), considerando o cônjuge e filhos e incluindo coberturas de hospitalização, parto, medicamentos, assistência ambulatoria, estomatologia, próteses e ortóteses.

Em Portugal, nos últimos anos, assistiu-se a um aumento da atribuição de benefícios sociais aos colaboradores, traduzindo o papel “fundamental” da política de benefícios extrassalariais no sucesso das empresas. Na análise a esta evolução, Tiago Almeida Veloso, tax partner da consultora Baker Tilly,

reforça que este fenómeno “coincidiu com o desinvestimento do Estado nas suas funções na área da saúde, educação e proteção na velhice, em consequência da crise económica”, impulsionando o aumento das preocupações sociais das empresas, o qual foi sendo avançado pelos benefícios fiscais.

Por outro lado, os planos de benefícios flexíveis são “claramente uma tendência”, porém, dentro desses planos “temos vários benefícios que são mais ou menos valorizados”, adverte Ana Amado, consultora sénior da Willis Towers Watson. Em seu entender, tem-se verificado um crescente interesse nos benefícios associados à saúde, bem-estar e *wellness*,

sendo que também se destacam a tecnologia, equipamentos e pacotes de internet, especialmente valorizados por empresas onde a idade média é mais baixa.

No habitual espaço de fórum, o JE ouviu os *players* que atuam no mercado nacional, para os quais a política de benefícios extrassalariais definida e posta em prática pelas empresas tornou-se, sobretudo desde a mais recente crise económica, numa peça fundamental para o sucesso de qualquer organização. Um êxito que pode ainda ser potenciado por uma aposta na diversificação, enquadrada legal e fiscalmente, ao ritmo de um desenvolvimento tecnológico incontornável. ●

PUB



ANÁLISE

# Saúde continua a liderar benefícios dados pelas empresas

Em Portugal, o número de empresas que optam por conceder um plano de pensões e por apoiar nas despesas de educação também tem vindo a crescer.

SÓNIA BEXIGA

sbexiga@jornaleconomico.pt

O plano médico é atualmente o benefício mais atribuído por parte das empresas (93%), mas evidenciam-se ainda as atribuições de planos de pensões (44%) e ainda de apoio nas despesas associadas à educação dos colaboradores (35%), sendo que são asseguradas, em média, em cerca de 67% do custo total). A estas conclusões do estudo “Total Compensation Portugal 2017” realizado pela Mercer Jason Associates, que analisou 154 826 postos de trabalho em 333 empresas no mercado português, juntam-se ainda indicadores de relevo na análise global ao mercado laboral, apontando, entre outros aspetos, que o número de empresas dispostas a contratar novos colaboradores continua elevado.

Com uma amostra que atingiu um número recorde de organizações analisadas no estudo, mantém-se a tendência dos últimos dois anos no que se refere à intenção de recrutar mais colaboradores por parte das empresas participantes no estudo. Embora a percentagem tenha diminuído em 2017 para 41%, face aos 49% de 2016, continua a ser muito expressiva.

A previsão para 2018 aponta para 40% de empresas a demonstrarem intenção de recrutar mais pessoas. Por outro lado, 47% das organizações afirma que irá manter o número de colaboradores e 12% prevê a redução do seu número, em 2017.

Ainda para 2018, o cenário é ainda mais favorável, uma vez que apenas 9% prevê reduzir a sua força de trabalho.

## Saúde: maioria das empresas totalmente os custos

No que diz respeito aos principais benefícios atribuídos pelas empresas em Portugal, e particularmente sobre aquele que a maioria das empresas atribui, o plano médico, o estudo destaca que o seguro de saúde para os colaboradores é muito frequentemente extensível aos familiares (registado em 63% dos inquiridos), consideran-

do o cônjuge e filhos e incluindo coberturas de hospitalização, parto, medicamentos, assistência ambulatória, estomatologia, próteses e ortóteses.

Na maioria das organizações, o custo para o colaborador é totalmente suportado pela empresa (76%). No entanto, para a extensão do benefício a cônjuges e filhos é mais frequente existir uma comparticipação do colaborador caso o mesmo a deseje

Já no que concerne aos complementos de subsídio de doença, o estudo revela que cerca de 47% das empresas inquiridas concedem aos seus trabalhadores o referido complemento, mais 10% face a 2016.

Para a maioria das empresas que concedem este benefício, o valor pago pela empresa não ultrapassa os 35% do salário base do colaborador. Tipicamente as empresas que concedem este benefício não fazem discriminação por antiguidade ou por outro critério, atribuindo-o de igual modo a todos os colaboradores (83%). Das empresas participantes no estudo, 63% (mais 4% em relação ao ano 2016) assegura o pagamento dos 3 primeiros dias de baixa não comparticipados pela Segurança Social.

Outro dos principais benefícios extrassalariais concedidos pelo tecido empresarial português, é o plano de pensões. Neste capítulo, foi possível apurar que 44% das empresas concede aos seus colaboradores um plano de pensões, dos quais 21% são de “Benefício Definido” e 40% de “Contribuição Definida”, sendo os restantes Planos Mistos (39%).

Verifica-se ainda que a maioria dos planos de “Benefício Definido e Mistos” não prevê a atribuição

**No capítulo do plano de pensões, 44% das empresas concede aos seus colaboradores um plano de pensões, dos quais 21% são de “Benefício Definido” e 40% de “Contribuição Definida”, sendo os restantes Planos Mistos (39%)**



Alvin Baez/Reuters

de direitos adquiridos aos colaboradores antes da idade da reforma. Cerca de 30% dos planos prevê a antecipação da idade normal de reforma (66 anos). Nos planos que concedem benefícios de pré-reforma, a idade prevista varia entre os 50 e 62 anos.

Igualmente em destaque, tendo em conta que a expressiva maioria da amostra empresarial também o concede (91%), está a atribuição de viatura. A viatura é atribuída maioritariamente para uso total (empresa e pessoal), sendo que para colaboradores que não possuem carro da empresa, o valor médio pago por quilómetro se situa nos 0,36 cêntimos.

A dividir a amostra exatamente ao meio está o seguro de Acidentes Pessoais e de Vida, com 50% da amostra a atribuir um seguro que inclui cobertura de assistência médica fora do país, roubo de bagagem, sinistros graves, catástrofes naturais, entre outros, sendo que para a maioria dessas empresas o capital seguro é variável, tendo maioritariamente como referência o Salário Base (83% das observações).

Quanto ao Seguro de Vida, 73% das empresas concede-o aos seus colaboradores. O Seguro de Vida típico concede coberturas complementares à cobertura de morte, particularmente invalidez (85%), morte em caso de acidente (82%) e invalidez em caso de acidente (73%).

Este estudo mostra-nos ainda os resultados referentes a férias, educação e outros benefícios, apurando então que cerca de 53% das empresas concede dias de férias extra (além do regulamentado por lei) aos seus colaboradores, o que representa uma diminuição de 4% em relação a 2016. Cerca de 18% das empresas participantes pagam as quotas dos colaboradores em alguma associação profissional (menos 3% face a 2016) e 11% pagam a mensalidade de alguma atividade desportiva. Em 35% das empresas participantes no estudo da Mercer, as despesas associadas à educação dos colaboradores são asseguradas pela empresa (em média em cerca de 67% do custo total), estabelecendo em alguns casos um valor máximo limite. Cerca de 36% das empresas participantes atribuem subsídio escolar aos filhos dos colaboradores e cerca de 16% concede subsídios de creche.

A fechar, nota para dois itens de relevo apurados neste estudo: por um lado, aferiu que o valor médio de subsídio de refeição, atribuído a cada colaborador, se situa nos 178 euros, por mês, e por outro, cerca de 30% das empresas participantes no estudo (valor igual a 2016) referem que concederam empréstimos ou adiantamentos aos colaboradores. ●

# 93%

Das empresas concedem como principal benefício o plano de saúde

# 91%

Das empresas atribui viatura, maioritariamente para uso total (empresa e pessoal)

# 50%

Das empresas atribui o seguro de Acidentes Pessoais e de Vida que inclui cobertura de assistência médica fora do país

# 53%

Das empresas concede dias de férias extra (além do regulamentado por lei)

# 44%

Das empresas optam por atribuir um plano de pensões

# 35%

Das empresas apoiam as despesas associadas à educação dos colaboradores. Cerca de 36% atribuem subsídio escolar aos filhos dos colaboradores e cerca de 16% concede subsídios de creche

# 18%

Das empresas pagam as quotas dos colaboradores em alguma associação profissional

# 11%

Das empresas pagam a mensalidade de alguma atividade desportiva



## Confiança e Solidez

 Santander

Great Place To Work.

Best Workplaces™

PORTUGAL

2018



Cristina Bernardo

## TENDÊNCIAS

# Benefícios “têm de ser percecionados e valorizados”

Atualmente, as empresas, que devem ajustar as suas estratégias ao tipo de benefícios que pretendem atribuir, enfrentam como principal desafio a “devida valorização” por parte dos colaboradores.

SÓNIA BEXIGA

sbexiga@jornaleconomico.pt

Em Portugal, nos últimos anos, assistiu-se a um aumento da atribuição de benefícios sociais aos colaboradores, traduzindo o papel “fundamental” da política de benefícios extrassalariais no sucesso das empresas.

Na análise a esta evolução, Tiago Almeida Veloso, tax partner da consultora Baker Tilly, reforça que este fenómeno “coincidiu com o desinvestimento do Estado nas suas funções na área da saúde, educação e proteção na velhice, em consequência da crise económica”, impulsionando o aumento das preocupações sociais das empre-

sas, o qual foi sendo alavancado pelos benefícios fiscais. O especialista defende assim que um pacote de benefícios sociais especificamente adaptado aos recursos humanos de uma organização não só potencia o seu sucesso, otimizando os encargos com estas políticas, como aumenta a satisfação dos trabalhadores e potencia a retenção do talento.

O grande desafio que as empresas enfrentam atualmente, defende Tiago Almeida, é o de a política de atribuição de benefícios não ser devidamente valorizada pelos trabalhadores. Logo, ao definirem as suas estratégias, as empresas devem ajustar os benefícios em função das necessidades daqueles a quem se destinam. E



TIAGO ALMEIDA VELOSO  
Tax Partner, Baker Tilly

Ao definirem as suas estratégias, as empresas devem ajustar os benefícios em função das necessidades daqueles a quem se destinam

exemplifica: “Todos antecipamos que um jovem trabalhador sem filhos em nada valorizará a disponibilização de um seguro de vida ou de apoios à infância, podendo, ainda, pouco valorizar a atribuição de um seguro de saúde. Pelo contrário, um trabalhador com filhos menores, muito valorizará a atribuição de um seguro de vida, de tickets infância ou de educação e a possibilidade de estender ao agregado familiar o seguro de saúde”.

Neste contexto, acrescenta ainda, surgiram os planos de benefícios sociais flexíveis, como “ferramentas fundamentais” para a competitividade das organizações e para reter o talento.

Em seu entender, um pacote de

benefícios sociais atrativo é uma vantagem competitiva efetiva no mercado laboral. “Naturalmente que não basta às empresas simplesmente disponibilizar os benefícios aos trabalhadores, é necessário que estes percecionem o real valor das políticas de benefícios sociais”, reforça, salientando ser crucial que a empresa invista nas ferramentas de comunicação interna, garantindo que os trabalhadores conhecem os benefícios sociais a que têm direito e percecionem as vantagens económicas.

## O poder da escolha

Nesta sua análise, Tiago Almeida considera que os planos de benefícios sociais flexíveis são a grande tendência, já que permitem ao trabalhador escolher, de entre um conjunto de benefícios, previamente estruturado pela empresa, aquele que melhor se adapta à sua situação pessoal e familiar. Estes planos já foram inclusive validados pela autoridade tributária, tendo sido devidamente enquadrados no normativo fiscal existente, aproveitando de todos os benefícios fiscais aplicáveis. “Ainda assim, ao contrário de outros países europeus, ainda falta em Portugal um enquadramento legislativo específico, na perspetiva laboral, que permita o desenvolvimento e aprofundamento dos benefícios que podem ser atribuídos em planos desta natureza”, alerta o especialista.

Quanto às preferências dos colaboradores, elenca entre os mais requisitados os seguros (saúde, vida e de acidentes pessoais); os produtos de complemento de reformas; os apoios à infância e educação; participações para o passe social, mas chama a atenção para a crescente valorização dada aos apoios para lares e apoios às despesas de saúde. Sendo que, para os trabalhadores mais jovens, as participações em formação académica e profissional estão no topo das preferências.

Num futuro próximo, Tiago Almeida afirma que podem esperar-se desenvolvimentos no que respeita a ofertas de mobilidade. “Embora não assumam valores por trabalhador materialmente significativos, um dos benefícios com maior aceitação é a comparticipação do passe de transporte público. Contudo, a operacionalização de tal benefício acarreta custos administrativos significativos, face ao elevado volume de documentação envolvido. Para tal, seria relevante a introdução de meios de pagamento que permitam, em exclusivo, aceder a serviços de mobilidade, reduzindo-se os custos administrativos associados a este benefício – à semelhança do que ocorreu com os cartões de refeição”, conclui. ●

# “Wellness’ ganha terreno, mas jovens também privilegiam tecnologia

Atualmente, os planos de benefícios flexíveis são “claramente uma tendência”, porém, dentro desses planos “temos vários benefícios que são mais ou menos valorizados”, adverte Ana Amado, consultora sénior da Willis Towers Watson. Em seu entender, tem-se verificado um crescente interesse nos benefícios associados à saúde, bem-estar e *wellness*, sendo que também se destacam a tecnologia, equipamentos e pacotes de internet, especialmente valorizados por empresas onde a idade média é mais baixa.

Com o foco nas preferências por parte dos colaboradores, a responsável aponta, com o mais selecionados o seguro de saúde, quer seja para o colaborador ou para o agregado familiar, mas sublinha que os vales sociais continuam a evidenciar-se, apesar de se ter verificado uma ligeira perda de interesse, face a 2017, devido à revogação dos be-

nefícios fiscais em sede de IRS dos vales educação; assim como o plano de pensões que “sempre que bem desenhado e comunicado é bastante valorizado”. Neste caso, acrescenta, “é importante não esquecer que, em Portugal, a maior parte da população ativa não teve uma educação financeira que a sensibilizasse para o tema da poupança, especificamente, da poupança para a reforma. Por outro lado, atualmente o Estado também não promove incentivos significativos à poupança. Cabe assim às empresas refletirem sobre a sua responsabilidade social sobre o tema”.

A abrir novos caminhos, estas preferências refletem-se, por exemplo no caso da saúde, numa crescente oferta de produtos que procuram *targets* específicos. “Temos hoje seguros orais, seguros com apenas cobertura de hospitalização, seguros oncológicos, introdução de cobertura de *check-*

*ups*, fundamental na prevenção. Assistimos também a uma crescente preocupação nas organizações em prevenir as lesões músculo-esqueléticas, em fomentar protocolos com ginásios, entre outros”, remata.

Com este pano de fundo, e apesar de considerar que “não existe uma receita”, já que cada empresa tem a sua cultura, objetivos, e *guidelines* internacionais (no caso de uma multinacional), Ana Amado afirma que cada empresa deverá identificar como se pretende posicionar face ao mercado e à concorrência, no que respeita a remuneração base e benefícios. Na certeza porém de que os benefícios extrasalariais podem “efetivamente” fazer na captação e retenção de talento. Atendendo à crescente necessidade de personalização, sem esquecer que um colaborador terá em determinados momentos da vida características e gostos que

podem ir mudando, sublinha ser necessário “recriar pacotes de benefícios que gerem valor organizacional e social, permitindo a possibilidade de escolha e canalização de valor para os benefícios que mais valorizam”. No entanto, ressalva, tal só é possível através de planos de benefícios flexíveis. “As organizações que promovem a flexibilização dos benefícios sabem que este diferencial permite uma maior valorização do pacote retributivo e, conseqüentemente, asseguram uma maior atração e retenção de talentos”, conclui, recordando que desde a recente crise económica que o tecido empresarial tem mostrado o quanto é criativo, introduzindo, por exemplo, a flexibilidade no conceito de retribuição, acabando por ser percecionadas como empresas inovadoras, com boas práticas de mercado, e que mais facilmente atraem e retêm os melhores recursos. ●



**ANA AMADO**  
Consultora Sénior, Willis  
Towers Watson

As organizações que promovem a flexibilização dos benefícios podem, com este diferencial, podem assegurar uma maior atração e retenção de talentos

PUB

SODEXO REFEIÇÃO PASS  
ESCOLHA O MELHOR  
CARTÃO REFEIÇÃO  
DO MERCADO

FAÇA JÁ A SUA SIMULAÇÃO EM  
[WWW.SODEXO.PT](http://WWW.SODEXO.PT)  
OU LIGUE 808 911 267



ISENÇÃO DE  
IRS E TSU



MAIOR REDE  
DE ACEITAÇÃO



APP COM  
SALDO ONLINE



PAGAMENTO REFEIÇÃO  
VIA MOBILE



DESCONTOS  
E PROMOÇÕES



MAIS QUALIDADE  
DE VIDA



AUMENTO DA  
PRODUTIVIDADE

**sodexo**

SERVIÇOS DE QUALIDADE DE VIDA



Yves Herman/Reuters

# FÓRUM: BENEFÍCIOS REFORÇADOS EM AMPLITUDE E TECNOLOGIA

Para os 'players' que atuam no mercado nacional, a política de benefícios extrassalariais definida e posta em prática pelas empresas tornou-se, sobretudo desde a mais recente crise económica, numa peça fundamental para o sucesso de qualquer organização. Um êxito que pode ainda ser potenciado por uma aposta na diversificação, enquadrada legal e fiscalmente ao ritmo de um desenvolvimento tecnológico incontornável.

## 1 QUE IMPORTÂNCIA ASSUME HOJE A POLÍTICA DE BENEFÍCIOS EXTRASSALARIAIS NO SUCESSO DAS EMPRESAS?

## 2 EM QUE SENTIDO DEVEM EVOLUIR ESTES BENEFÍCIOS?



**FLORENT LAMBERT**  
CEO, Sodexo Portugal.

## SALÁRIO TEM HOJE IMPACTO REDUZIDO

1. Todos os indicadores apontam para o impacto cada vez mais limitado da remuneração pecuniária na motivação dos colaboradores, não só por corresponder a uma expectativa de nível básico como, no actual contexto de forte redução da taxa de desemprego, ser um fator que tem vindo a diminuir a sua importância relativa. De acordo com um estudo recentemente realizado pela Sodexo, que avalia as medidas de qualidade de vida que maior retorno geram para as empresas, a remuneração surge mesmo no terceiro lugar. Na realidade, melhores benefícios e maior flexibilidade e adaptabilidade, são os fatores que mais contribuem para uma maior motivação e envolvimento dos colaboradores, desempenhando um papel com crescente relevância no sucesso das organizações de todo o tipo.

2. A política de benefícios das empresas é determinante na captação e retenção de talentos pelo que o conhecimento do mercado e do perfil dos colaboradores, assim como uma oferta diversificada e de qualidade, deverá estar sempre presente na sua definição. Por seu lado, os benefícios e as soluções à disposição das empresas têm de saber corresponder aos níveis de exigência, também eles crescentes. Um seguro de saúde, um programa de formação ou um cartão refeição só representam um benefício se tiverem realmente qualidade. Por exemplo, no caso do cartão refeição, acreditamos que uma rede de aceitação ampla e qualificada, a disponibilização de menus de refeição com descontos, a possibilidade de realizar pagamentos mobile através de uma aplicação (*app*) inovadora ou um serviço de atendimento personalizado, são fatores chave de diferenciação que acrescentam valor e que aumentam a qualidade do benefício.



**MAURO BOROCHOVICUS**  
Diretor-Geral, Edenred Portugal

## TECNOLOGIA ABRE NOVOS CAMINHOS

1. O crescente carácter social dos títulos de benefícios sociais tem um papel preponderante no sucesso das empresas. Por um lado, a adoção desses títulos permite-lhes otimizar custos devido às vantagens fiscais sustentadas pela actual legislação. Por outro, esses títulos permitem alavancar a sua política de benefícios sociais, hoje indispensável para a motivação e retenção de talentos nas empresas independentemente da sua dimensão ou setor. São, por isso, cada vez mais, as organizações que, compreendendo o enquadramento legal deste tipo de soluções e as vantagens associadas à sua adoção, desenvolvem e implementam novas políticas assentes nessas soluções, sem necessidade de repensarem parcial ou totalmente a sua matriz salarial e aumentando simultaneamente, a retribuição mensal dos colaboradores. A Edenred Portugal tem sido um importante *stakeholder* para as organizações que, nos últimos anos, têm apostado nessas políticas. Contamos com um portefólio diversificado, o qual inclui, entre outros, o cartão Euroticket Refeição, o Creche, o Estudante e o Formação. Além de soluções de "Incentivos e Recompensas".

2. A evolução dos benefícios sociais passa inevitavelmente, com o crescimento dos pagamentos eletrónicos, as *blockchains* e a chegada das *fintechs*, pela crescente desmaterialização dos títulos de benefícios sociais. A Edenred é pioneira em soluções digitais noutros mercados. Em Itália e em Espanha, por exemplo, é pioneira a disponibilizar as suas soluções no 'Apple Pay'. No Brasil, foi a primeira a colaborar com o 'Android Pay' e o 'Samsung Pay'. E em Taiwan, existem hoje apenas *mobile vouchers*. O *know-how* necessário para a transição de formato cartão e papel para o digital é por isso, uma realidade. E o Grupo está preparado, uma vez que tem a tecnologia e o conhecimento necessários.



**JOÃO TERRÍVEL**  
Gestor de Projeto, FlexBen

## O POTENCIAR DA FLEXIBILIZAÇÃO

1. No passado mais recente, o enfoque nos benefícios extra salariais continua a ser uma tendência do mercado e das empresas. Está comprovado por diversos estudos, quer internacionais, quer portugueses, que existe um aumento na retenção e no comprometimento dos colaboradores quando existe a perceção por parte destes de que a empresa se preocupa com o seu bem-estar, e com o equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional. Os benefícios extra salariais são o reflexo do crescimento dessa perceção. Porque o capital humano, apesar da evidente evolução da tecnologia e da automação, continuará a ser chave no desenvolvimento e diferenciação das empresas globalmente. Por essa razão, reter os talentos nas empresas é, e continuará a ser uma prioridade estratégica de qualquer organização.

2. O ideal seria que a situação presente evoluísse no sentido de um alargamento dos benefícios passíveis de facilitar a vida dos colaboradores, mas tendo em conta a necessidade de acautelar o enquadramento legal e fiscal existente, e isso nem sempre é possível. Como exemplo muito recente podemos apontar a exclusão de isenção ao nível do IRS do Ticket Educação no novo Orçamento de Estado de 2018. Esta isenção era um benefício bastante interessante para todas as partes. Iremos com toda a certeza continuar a assistir a um movimento assinalável no que toca a flexibilização dos pacotes de benefícios sociais - área na qual a FlexBen continua a dar suporte a um conjunto alargado de clientes - e a políticas de trabalho parcial e/ou de trabalho a partir de casa.



Rafael Marchante/Reuters

RANDSTAD EMPLOYER BRAND RESEARCH 2018

# Equilíbrio entre vida pessoal e profissional à frente da carreira

Os trabalhadores portugueses não retiraram da sua lista de prioridades, o salário e os benefícios, assim como a segurança profissional.

Perante uma decisão de emprego, os portugueses já não consideram a estabilidade de carreira como o fator principal, destacando o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional na tomada de decisão para o seu trajeto profissional. Esta é a principal mudança no “Randstad Employer Brand Research 2018” face aos dados identificados nas edições anteriores deste estudo.

Os dados recolhidos, e agora divulgados, indicam que 53% dos inquiridos destacaram como fator primordial o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, seguida pela estabilidade de carreira (52%), que até aqui era apontado como fator mais crítico pelos inquiridos.

Outra evolução que se evidencia prende-se com a valorização do critério progressão de carreira (51%) face ao ambiente de trabalho (49%), que era um dos fatores em evidência em 2017.

O salário e benefícios continuam a ser o critério mais importante numa decisão de emprego (66%), mas, segundo a Randstad este, é um fator “higiénico” na relação laboral e não um elemento diferenciador na proposta de valor do empregador (EVP – ‘employer value proposition’).

Este estudo também aprofunda a análise ao perfil sociodemográfico dos inquiridos, via diferentes abordagens consoante o género, a idade e as habilitações literárias.

Nesta ângulo, a maioria dos homens (66%) considera o salário e os benefícios mais importantes, enquanto as mulheres (57%) valorizam mais do que os homens um bom equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Ao nível de grupos etários, a geração dos 18 aos 24 anos destaca as oportunidades progressão de carreira (57%) face a outros atributos; os inquiridos entre os 25 e os 44 anos apontam o salário e benefícios como fator mais importante (69%) e a geração entre os 45 e 64 anos é a que dá maior importância à saúde financeira (42%).

Numa outra perspetiva, com base na análise às habilitações literárias, o estudo revela que os inquiridos com formação superior dão maior importância ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (57%), em detrimento da segurança profissional que está em destaque nos perfis com menor grau de formação.

Para José Miguel Leonardo, CEO da Randstad Portugal, “estas assimetrias conseguem ser com-

preendidas quando ligadas à nossa conjuntura. No ano passado a segurança profissional já era um atributo com enorme relevância, mas acreditamos que o aumento da confiança, assim como a descida da taxa de desemprego, estão a trazer novos fatores de atratividade para cima da mesa”.

## Mudar ou ficar: o que leva à decisão

O “Randstad Employer Brand Research” também se debruça e identifica os motivos que levaram os inquiridos a mudar de emprego ou a ficar na empresa.

Focando apenas a atenção nos inquiridos que indicaram que se mantiveram na mesma empresa e não têm planos para sair nos próximos 12 meses, verifica-se que a estabilidade profissional é o fator em destaque (48%), superando salário e benefícios (41%) e saúde financeira da organização (40%). Por outro lado, e considerando os inquiridos que mudaram de emprego ou que têm o objetivo de fazê-lo nos próximos 12 meses, os principais fatores que sustentam a decisão são a compensação baixa (54%), evolução de carreira curta (50%) e falta de reconhecimento (42%). ● SB



BAKER TILLY

Growth through collaboration

Audit | Tax | Advisory

Baker Tilly International  
Network of the YearInternational Accounting Bulletin and  
The Accountant Awards 2016INTERNATIONAL  
TAX REVIEWWorld's Leading Tax Firm 2017 (Portugal)  
World's Leading Transfer Pricing Firm 2017 (Portugal)  
Indirect Tax Leader 2017 (Tiago Almeida Veloso)



## TRABALHO

# ‘Millennials’ portugueses procuram estabilidade

Com o desemprego a pressionar a Europa, os jovens portugueses são, ainda assim, dos mais abertos à mudança de residência por razões profissionais.

Cerca de 64% dos *Millennials* portugueses revela fazer da procura por estabilidade profissional a sua prioridade, sendo esta a maior taxa registada entre os 17 países onde foi realizado o inquérito do Observador Cetelem Consumo 2018.

Segundo este estudo, estes números poderão ser explicados pela crise e, em especial, o desemprego que “parecem ter deixado marcas profundas nos *Millennials* portugueses”.

Apesar de estarem otimistas com o país e com a sua situação pessoal, a maior parte considera que o seu poder de compra se manteve estável e, por esta razão, não tencionam aumentar os seus gastos até ao fim do ano.

Colocados no início da sua vida ativa, os *Millennials* europeus fazem da estabilidade profissional uma das suas principais prioridades, com 50% a expressarem-no como importante. Os resultados evidenciam uma correlação relativa entre este “valor” e a taxa de desemprego. Quanto mais elevada a taxa, mais os *Millennials* europeus estão empenhados em ter um emprego a longo prazo. É esse, designadamente, o caso de Espanha e Portugal (61% e 64%), por oposi-

ção à Suécia e à Grã-Bretanha (36% e 43%).

Por outro lado, e apesar dos portugueses serem dos europeus menos resistentes à mudança de residência, como mostram dados recentes do Eurostat, muitos gostariam de aproveitar mais a companhia da família e amigos. Este é mesmo o segundo elemento que consideram mais importantes para a sua vida (53%) o que parece por

em evidência uma geração dividida entre a vontade de permanecer junto dos que lhes são mais próximos e a necessidade de encontrar um trabalho estável e que lhes ofereça boas condições de vida.

Apesar de estarem otimistas com o país e com a sua situação pessoal, 42% diriam que o seu poder de compra se manteve estável, 34% que aumentou e 25% que diminuiu. Por outro lado, 72% consideram que os preços aumentaram significativamente no último ano. E, talvez por estas razões, 55% não tencionem aumentar os seus gastos até ao fim do ano.

“Objetivos de carreira ou gosto em estar com aqueles que lhe são mais próximos são, afinal, características que se aplicam a todos em geral, sem descurar faixas etárias. Naturalmente, esse desiderato verifica-se mais junto daqueles que vivenciaram as situações de crise dos seus países, em especial no início da década, como os *Millennials*. Apesar do otimismo, parecem sinalizar que as melhorias ainda não suficientes para que a sua confiança na economia se materialize de forma mais expressiva”, sublinha Pedro Camarinha, Diretor Distribuição do Cetelem. ● SB

**Entre os Millennials europeus, 50% fazem da estabilidade profissional uma das suas principais prioridades**

## OPINIÃO

## Queremos ser a melhor empresa para trabalhar



**ALEXANDRA BRANDÃO**  
Diretora coordenadora de Recursos Humanos

Queremos ser a melhor empresa para trabalhar e um empregador de referência no mercado de trabalho em Portugal, um objetivo concreto que se traduz no foco do que fazemos e das práticas que temos vindo a implementar ao longo dos últimos anos. Este objetivo liga com a nossa visão e os nossos valores – simples, próximos e justos, na nossa relação com os clientes, colaboradores, acionistas e sociedade.

Um objetivo ambicioso que numa instituição como a nossa, com mais de 6 mil colaboradores e uma elevada dispersão geográfica, não é passível de atingir no curto prazo e requer um trabalho permanente e consistente em que a antecipação constitui um fator chave de diferenciação.

Uma antecipação que passa por prever o que será a banca no futuro e que determina preparar as nossas pessoas com as competências adequadas para responder com eficácia às exigências do mercado, e também por antever as distintas formas de estar no “trabalho”, conciliando os interesses das diversas gerações que fazem parte da nossa grande equipa.

Proporcionar uma melhoria da qualidade de vida dos nossos colaboradores, promover o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, participar em programas de cidadania empresarial que nos aproximam do meio envolvente, contribuindo para o desenvolvimento das comunidades, disponibilizar uma série de benefícios e serviços para os colaboradores e respetivos fa-

miliares, promover formação contínua para desenvolvimento de novas competências e áreas de conhecimento, tem sido a linha condutora do nosso modelo de gestão de pessoas que nos distingue como Empresa Familiarmente Responsável, a primeira empresa em Portugal a obter esta certificação.

Na prática e para ilustrar este modelo, destacaria entre as mais de 60 medidas que se encontram em vigor, a criação da Escola de Cultura e Digital – um espaço de conhecimento que tem por objetivo apoiar o processo de transformação cultural e digital do Banco, o desenvolvimento de uma App Somos Santander – um novo canal de comunicação que permite aos colaboradores aceder a qualquer hora em qualquer dia ou lugar a informação de RH e usufruir das vantagens que são postas à sua disposição, a aplicação StarMeUp – uma plataforma social interna para promover o Reconhecimento, o Programa BeHealthy – que tem por objetivo promover hábitos de vida saudável centrado em 4 eixos (“Know your numbers”, “Eat”, “Be balanced” e “Move”) e uma Política de Flexiworking – para promover um maior equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Na componente sócio económica saliento a participação do passe social dos colaboradores, das propinas e dos livros escolares dos filhos, tendo sido estabelecido os 1.200 euros como salário mínimo.

Por tudo isto, nos últimos dois anos (2017 e 2018) fomos considerados pelo Great Place to Work como o melhor Banco para trabalhar e pela consultora Korn Ferry como uma das 3 melhores empresas em Portugal com maiores índices de compromisso por parte dos seus colaboradores, indicadores que atestam o que temos vindo a fazer e nos aproximam do nosso objetivo de “ser o melhor lugar para trabalhar”. ●