

ESPECIAL

BENEFÍCIOS EXTRASSALARIAIS



Gabrielle Lurier/Reuters

O dinheiro não é tudo: saiba como valorizar e motivar a sua equipa

Cada vez mais, as empresas procuram oferecer benefícios extrassalariais aos seus colaboradores. O objetivo é valorizar as pessoas e motivá-las, de maneira a que sejam mais produtivas. Conheça as diferentes soluções para motivar os colaboradores da sua empresa, desde os cartões de refeição a atividades como o ioga e as aulas de fotografia.



ANÁLISE

Benefícios são cruciais para atrair e reter talento

Especialistas sublinham o efeito positivo das soluções que permitem melhorar a gestão familiar, considerando que se traduzem em mais produtividade.

SÓNIA BEXIGA
E RODOLFO ALEXANDRE REIS
dszds@jornaleconomico.pt

Além da compensação salarial, grande parte do tecido empresarial em Portugal, atribui um pacote de benefícios extra e complementar aos seus colaboradores, de forma a garantir-lhes outras formas de compensação, que poderão ir ao encontro das suas expectativas e necessidades. Nesta lógica de compensação, importa aferir, por um lado, as tendências da oferta por parte das empresas, e por outro, que efeitos têm, efetivamente, na forma de trabalhar.

Em matéria da oferta por parte das empresas, o estudo “Total Compensation Portugal”, referente ao ano passado, realizado pela Mercer - Jason Associates, apurou que cerca de 44% das empresas (amostra de 333 empresas, 154.826 postos de trabalho) concede um Plano de Pensões,

dos quais 21% são de Benefício Definido e 40% de Contribuição Definida, sendo os restantes Planos Mistos (39%). Importa ressaltar que a maioria dos Planos de Benefício Definido e Mistos não prevê a atribuição de direitos adquiridos antes da idade da reforma e, cerca de 30% dos planos, prevê a antecipação da idade normal de reforma (66 anos).

Sendo a viatura um benefício atribuído pela maioria (91%), para uso total (empresa e pessoal), é crescente o número de empresas (47%) a conceder um complemento de Subsídio de Doença (mais 10% face a 2016). Para a maioria das empresas que concedem este benefício, o valor pago por si não ultrapassa 35% do salário base, sendo que, ao ser concedido, não é feita discriminação por antiguidade ou por outro critério (83%). 63% (mais 4% face a 2016) assegura o pagamento dos três primeiros dias de baixa não comparticipados pela Segurança Social.

Em Portugal, as empresas oferecem ainda outros benefícios, nomeadamente, Plano Médico (93%) e o seguro de saúde é extensível aos familiares); Seguro de Acidentes Pessoais e de Vida (50% acidentes e Vida 73%); Férias, outros benefícios e Educação (53% férias e 35% educação); Subsídio de Refeição, e Empréstimos/Adiantamentos (30%).

Oferecer mais para reter mais (talento)

Atendendo ao peso dos recursos humanos na estratégia de desenvolvimento das empresas, definir uma melhor oferta de benefícios extrassalariais assume uma maior relevância nos dias que correm e pode ditar a diferença, e o sucesso, numa organização. Com o claro intuito de “não deixar fugir os seus colaboradores”, as empresas, defende a psicóloga, Maria José Santos, apostam, cada vez mais, “na implementação de medidas estratégicas e competitivas, de modo

a contribuir para a satisfação e motivação do seu ativo”. Quando o objetivo primordial é a motivação dos colaboradores, a estas estratégias devem presidir orientações que vão desde o cuidado em não fazer distinções entre colaboradores, “que não sendo um sistema de recompensa é uma fonte de motivação capaz de fazer com que a equipa obtenha melhores resultados”, acrescenta a especialista, ou não adotar um sistema de promoção aleatório, “evitando frustrações”, sublinha.

Quanto à vertente económica, apesar de se evidenciar a atribuição de automóvel, dá ainda nota de que os seguros de saúde e os telemóveis, que hoje em dia quase todas as empresas disponibilizam, são já recompensas mais esperadas e que a oferta tende a ir muito mais além. No plano das empresas que trabalham através de objetivos financeiros, acordando a atribuição de determinados prémios assim sejam alcançados, os bons re-

sultados são igualmente evidentes. “Se todo o sistema de recompensas sejam elas motivacionais ou financeiras, forem feitas de forma justa, vão diferenciar a empresa e o nível de qualificação dos seus funcionários”, conclui a especialista.

Corroborando a necessidade de diversificar a oferta dos benefícios, na medida em que num primeiro momento a recompensa financeira surte efeitos positivos mas que a médio prazo dão lugar a igual insatisfação, Raquel Machado, psicóloga, coloca a tónica no que considera ser os “fatores que realmente satisfazem”, os quais se prendem com a dimensão humana do colaborador e não são traduzíveis do ponto de vista remuneratório. “Estamos a falar do que envolve, por exemplo, a família. Iniciativas que vão desde a existência de um suporte educativo para os filhos, seja pela parceria com entidades escolares, creches, ou mesmo determinadas organizações, até à atribuição de bolsas de estudo”, detalha a especialista. Em termos globais, atesta ainda que a aposta das empresas deve concentrar-se em “iniciativas motivacionais” para que lhes seja possível reter os colaboradores e, portanto, reduzir a rotatividade. “Sabemos que as empresas e organizações são feitas de capital humano e para que possam reter os recursos humanos com maior talento, tem de haver, de facto, uma prioridade em incentivar a motivação, com uma oferta um pouco mais alargada, muito para além da questão salarial direta”, remata Raquel Machado. ●

TENDÊNCIAS

“Um dos benefícios de maior relevância é o seguro de vida”

A política de benefícios extrassalariais da Santogal é exemplo de uma tendência que tem vindo a ganhar terreno no tecido empresarial nacional.

ANTÓNIO VASCONCELOS MOREIRA

amoreira@jornaleconomico.pt

No plano das grandes empresas em Portugal e da sua política de benefícios extrassalariais, a panóplia de compensações alinha com o praticado pelo restante tecido empresarial, partilhando inclusive a interpretação daqueles que são os fatores motivacionais capazes de gerar mais e melhor produtividade. Ao Jornal Económico, a responsável pelos recursos humanos da Santogal SGPS, um dos maiores concessionários de automóveis e motos de Lisboa, que conta, atualmente, com cerca de mil trabalhadores, afirma que estes benefícios são ge-

ridos enquanto “incentivos na contratação de pessoas e na retenção de [talento]”.

Sobre a política da empresa na atribuição de benefícios, a responsável explica ainda que se prende, essencialmente, com os chamados “benefícios sociais”, concebidos muito além da lei laboral. Tendo em conta o feedback “positivo” dos colaboradores, assegura que um dos benefícios de maior relevância, e impacto, é o seguro de vida, o qual contempla a possibilidade de os beneficiários, indicados pelo colaborador, receberem uma determinada retribuição (que consta na apólice de seguro) em caso de morte.

Outro benefício atribuído pela Santogal com cariz social consiste

no seguro de saúde que “proporciona uma melhor qualidade de vida para os trabalhadores”, permitindo, “por exemplo, em caso de necessidade de cirurgia”, contornar as listas de espera dos hospitais públicos. A responsável não dei-

xou de sublinhar que, no geral, os trabalhadores mostram-se satisfeitos uma vez que sentem que os benefícios são “um reconhecimento”, revelando também que a empresa “participa na vida social” dos seus colaboradores. Neste âmbito, no Natal, a empresa ofereceu um cheque-brinde aos colaboradores com filhos até aos 12 anos de idade.

A oferta de benefícios passa ainda pela atribuição do subsídio de alimentação, pago através do cartão de refeição. Esta solução, “prática e aceite por todos os trabalhadores”, consiste na transferência mensal do valor de subsídio para o cartão, permitindo que os colaboradores o utilizem em restaurantes, bem como em compras do supermercado. ●

Os benefícios passam ainda pelo subsídio de alimentação pago com cartão de refeição, para utilizar em restaurantes e no supermercado

PUB

CAMPANHA DE REGRESSO ÀS AULAS 2018-2019

Edenred

Vá de férias descansado com a Edenred

Adquira os manuais escolares e regresse em setembro em grande



Isenção de TSU

Conheça ainda o cartão refeição mais utilizado em Portugal



edenred.pt



Laszlo Balogh/Reuters

ENTREVISTA **MARGARIDA PENA** Diretora de Recursos Humanos e Logística da Cofidis

Aulas de ioga e cursos de fotografia para ter colaboradores satisfeitos

As empresas procuram formas cada vez mais inovadoras e criativas de proporcionar aos seus trabalhadores um melhor equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional. A diretora de RH da Cofidis conta a experiência desta empresa financeira.

ANDREIA MARTINS DA COSTA
editorial@jornaleconomico.pt

Margarida Pena, Diretora de Recursos Humanos e Logística da Cofidis, explica o porquê de cada vez mais as empresas investirem nos trabalhadores através de atividades e programas direcionados. Algumas *start up* destacam-se pelas condições que oferecem aos seus trabalhadores e a mudança parece ter contagiado várias empresas já estabelecidas, que procuram implementar políticas que permitam um melhor equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos seus funcionários.

A Cofidis foi distinguida pela terceira vez consecutiva como uma das melhores empresas para se trabalhar na categoria de mais de 250 trabalhadores. Quais são os fatores que distinguem a Cofidis de outras empresas, nesta área?

A nossa vantagem competitiva,

sobretudo em termos humanos é justamente a nossa missão e visão bem claras e ambas partilhadas por todos os colaboradores. Toda a gestão que fazemos internamente por objetivos é coerente com esta estratégia. Gerimos os colaboradores por objetivos, sejam individuais, de empresa ou de equipa e ainda objetivos de pessoas para pessoas o que é bastante inovador. Quando se fala em objetivos de pessoas para pessoas é justamente o desenvolvimento das relações de proximidade, relações vivas, seja com os clientes seja com os colaboradores, o que faz toda a diferença na forma como nos relacionamos internamente.

Que atividades lançaram para proporcionar bem-estar aos trabalhadores?

Temos políticas muito diversas todas com o mesmo objetivo – de pessoas para pessoas, interna e externamente. Destaco aqui o projeto em curso já há dois anos – um programa transversal que se cha-

ma ‘Estou em forma comigo e com o trabalho’. O programa tem três grandes vertentes: a primeira é ‘trabalho melhor’, a segunda é ‘facilito a minha vida’ e a terceira é ‘sinto-me bem’.

‘Trabalho melhor’ é trabalhar com mais ferramentas – cerca de

60% dos colaboradores tem um portátil para facilitar a flexibilidade do trabalho – e também em termos de distribuição do trabalho.

O eixo ‘Facilito a minha vida’ são inúmeras atividades que normalmente os colaboradores têm de fazer fora do local de trabalho – temos uma academia, uma escola de artes onde proporcionamos gratuitamente cursos de pintura, teatro, fotografia, ioga e até uma banda de rock Cofidis.

Ainda no eixo ‘Facilito a minha vida’ recebemos os filhos dos colaboradores na altura das férias, tanto crianças para atividades em ATL como estagiários pré-universitários.

Por último, ‘Sentir-me bem’, em que importa referir o consultório com atividades ligadas à saúde com consultas médicas gratuitas de medicina geral e de nutrição. Acrescentam-se palestras, sessões de esclarecimento, apoios ao desporto – com financiamento da subscrição do ginásio e modalidades desportivas. O eixo ‘Sentir-me bem’ esten-

de-se à comunidade com um programa de responsabilidade social muito forte, próximo da comunidade e do ambiente.

O que leva a empresa a investir em tais condições para os trabalhadores?

Esta escolha é uma escolha natural porque para se trabalhar bem, produzir bem e ter bons resultados é obviamente ligado à satisfação dos colaboradores. É impossível ter colaboradores produtivos, felizes, se não investirmos na sua satisfação. Eu só consigo fazer os meus clientes felizes, proporcionar-lhes de facto satisfação grande se eu estiver bem e perceber as suas necessidades. Não é por acaso que os colaboradores da empresa participam nas campanhas de publicidade justamente para existir esta simbiose entre pessoas, clientes e colaboradores. ●



MARGARIDA PENA
Diretora de RH da Cofidis

Assista à entrevista em vídeo, no canal Play It, do JE, em www.jornaleconomico.pt

CARTÕES DE REFEIÇÃO

Fiscalistas prevêem novos limites de isenção

Os advogados contatados pelo JE antevêm um aumento da isenção em IRS e da não sujeição a Segurança Social a estes cartões.

MARIANA BANDEIRA

mbandeira@jornaleconomico.pt

O Código do Trabalho não estipula a forma como devem ser pagos os subsídios de alimentação aos trabalhadores. As empresas decidem sobre a sua atribuição (e consequente forma de o fazer) nos respetivos contratos e acordos de trabalho. Mas pagar estes subsídios através de cartões de refeição torna-se fiscalmente mais eficaz do que o pagamento em dinheiro, cuja isenção de IRS e TSU apenas é aplicada até ao limite de 4,77 euros/dia, explicaram ao Jornal Económico vários fiscalistas.

O montante de 7,63 euros/dia encontra-se excluído de tributação quando atribuído por via destes cartões. Neste sentido, o Orçamento do Estado para 2019 (OE2019) poderá trazer novos li-

mites de isenção, segundo estes especialistas.

Para Álvaro Silveira de Menezes, advogado da Miranda, existindo folga orçamental no OE2019, poderá continuar a haver aumento. “Tem-se verificado o aumento dos subsídios de refeição dos funcionários do Estado, provocando, por se encontrar indexado ao limite legal dos subsídios de refeição, o aumento da medida da isenção em IRS e da não sujeição a Segurança Social desses cartões”, explica.

Frederico Velasco Amaral, associado coordenador de Fiscal da CCA Ontier, lembra que a recente evolução da disciplina fiscal aplicável aos cartões de refeição “parece autorizar a supor que estes vieram para ficar”. “Se tivermos presente que de 2017 para 2018 aquele valor [7,63 euros/dia] registou um incremento de 0,40 euros, e que o salário mínimo aumentou para os

580 euros, então, admitindo que o salário mínimo volta a registar um novo aumento, não será de afastar a hipótese que aquele limite mantenha a tendência de subida”, diz.

Os pagamentos com cartões de refeição passaram a integrar os da-

dos que as entidades prestadoras de serviços de pagamento estão obrigadas a enviar à Administração Tributária e Aduaneira. “Atendendo a esse facto e ao de que os cartões de refeição têm uma utilização limitada a alguns operadores será difícil aumentar-se a fiscalização da utilização desses cartões sem violação dos limites constitucionalmente impostos à tutela da intimidade privada”, acrescenta o advogado da Miranda.

Na ótica de Bruno Santiago, sócio de Direito Fiscal da Morais Leitão Galvão Telles, “todas as situações de *fringe benefits*, incluindo os cartões de refeição e os cheques de ensino – que gozam de regimes fiscais mais favoráveis –, devem ser escrupulosamente escrutinadas para assegurar que o objetivo extrafiscal visado quando foi introduzida a vantagem fiscal é efetivamente cumprido”. ●

O montante de 7,63 euros/dia encontra-se excluído de tributação quando atribuído por via destes cartões. O Orçamento do Estado para 2019 poderá trazer novos limites de isenção, dizem os fiscalistas



ÁLVARO SILVEIRA DE MENESES
Advogado da Miranda



FREDERICO VELASCO AMARAL
Coordenador da CCA Ontier

PUB

INSEPARÁVEIS.

ALMOÇO
SODEXO REFEIÇÃO PASS
APP SODEXO




SIMULE EM WWW.SODEXO.PT
OU LIGUE 808 911 267

VANTAGENS DO SODEXO REFEIÇÃO PASS

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


SERVIÇOS DE QUALIDADE DE VIDA

DIGITALIZAÇÃO POTENCIA GESTÃO DE BENEFÍCIOS PARA AMBAS AS PARTES

Para os principais *players* do setor, a transformação digital veio potencializar a gestão dos benefícios, tanto para as empresas como para os colaboradores, potenciando alterações de paradigma que já vinham acontecendo e que apontam no sentido da flexibilização. Tudo converge para um maior equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

1 POR ONDE PASSA O FUTURO DOS BENEFÍCIOS EXTRASSALARIAIS?



FLORENT LAMBERT
CEO da Sodexo

respostas inovadoras para a necessidade que as empresas têm de captar e reter os melhores recursos, indo ao encontro do desejável bem-estar e equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional dos colaboradores.

Para isso, a Sodexo, tira partido da experiência que acumula nos 80 países onde está presente, designadamente através do "Observatório para a Qualidade de Vida" (www.qualityoflifeobserver.com), partilhando e adaptando casos de sucesso e desenvolvendo soluções inovadoras que trazem vantagens para todos os agentes envolvidos.

2 ATENDENDO À PREMISSA DE AGRADAR TANTO A EMPRESAS COMO AOS COLABORADORES, QUAIS SÃO OS GRANDES DESAFIOS QUE SE COLOCAM?

FLEXIBILIZAÇÃO E DESMATERIALIZAÇÃO SÃO PALAVRAS CHAVE

1. O futuro dos benefícios extrassalariais passa, claramente, pela crescente aposta na flexibilização e desmaterialização dos instrumentos à disposição dos colaboradores, a par da digitalização das ferramentas de gestão que permita às empresas simplificar processos e medir resultados. Em resposta a este desafio, lançámos recentemente o "Portal Sodexo", uma plataforma inovadora que reduz substancialmente a carga administrativa associada, por exemplo, à gestão do subsídio de refeição, através da emissão e carregamento do benefício de forma 100% online, com vantagens adicionais ao nível da visão integrada dos recursos humanos. Por seu lado, os colaboradores têm à sua disposição ferramentas como a aplicação (app) Sodexo onde podem fazer a gestão detalhada do seu consumo, realizar pagamentos via mobile ou aceder às vantagens da "Rede de Parceiros", nomeadamente ao "Menu Sodexo".

2. Desde logo, temos de encontrar



JOÃO TERRÍVEL
Gestor de Projeto na FlexBen

EQUILÍBRIO ENTRE VIDA PROFISSIONAL E PESSOAL

1. O futuro dos benefícios extrassalariais passará pela contínua personalização dos pacotes de benefícios atribuídos aos colaboradores e pelo reforço das políticas de trabalho parcial e/ou de trabalho a partir de casa, entre outros. A crescente preocupação das empresas com a atração e retenção do talento também impulsionará



novas tendências pois, como já se comprovou, esta capacidade de atração e retenção está intrinsecamente ligada ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, assim como à capacidade de resposta às aspirações e necessidades cada vez mais diversificadas dos colaboradores.

2. Os desafios colocam-se em diferentes níveis. Para os prestadores de bens e serviços, as tendências na gestão de recursos humanos têm obrigado a um esforço adicional para responder às necessidades do mercado, nomeadamente ao nível dos benefícios extrassalariais onde a personalização necessita forçosamente de ter resposta do lado da oferta, quer seja através dos *players* atuais, quer com a entrada de novos modelos de negócio mais digitais e automatizados. Ao nível das empresas e colaboradores, o grande desafio consiste na necessária simplificação de toda a gestão associada a esta personalização e à profusão de diferentes tratamentos dentro da mesma organização. Para facilitar esta gestão e ser uma solução para as questões

levantadas, a FlexBen (empresa participada pela MDS) disponibiliza uma plataforma de gestão de benefícios flexíveis que é uma mais-valia para empresas e colaboradores. Por outro lado, existe também um desafio ao nível do enquadramento legal e fiscal. Apesar de toda a evolução a que temos assistido nos benefícios flexíveis do lado das empresas e dos prestadores, esta não tem tido reflexos relevantes no enquadramento legal e fiscal. Obviamente que este é um desafio complexo, mas é necessário um ajustamento no enquadramento atual de forma a se aproxime da realidade.



Mark Blinch/Reuters



MAURO BOROCOVICIUS
Diretor-Geral da Edenred Portugal

A CAMINHO DA DIGITALIZAÇÃO TOTAL DA OFERTA

1. Para se compreender de uma forma clara o rumo dos benefícios extrassalariais a médio/longo prazo, nomeadamente no mercado português, importa primeiro referir que a nossa realidade é diferente quando comparada com outros mercados, sobretudo os europeus, nos quais a implementação destes benefícios já aconteceu, historicamente, há muito tempo, facto que eleva o seu grau de maturidade

não só a nível da sua aceitação e sucesso, como também a nível legislativo. Existe hoje, nesses mercados, um enquadramento legal favorável à sua expansão e aplicabilidade a outras áreas de atuação, como por exemplo, o setor dos transportes, da cultura, do laser e até do fitness e do bem-estar. Em Portugal, além de serem uma realidade relativamente recente, estes não beneficiam de um estatuto que os enquadre nas áreas de atuação existentes. A isto acresce o conhecimento ainda superficial sobre quais são as características de um título social e o seu real impacto macroeconómico, aquando a sua adoção, atribuição e utilização, gerando entropia nas ofertas. Face a este contexto, na minha perspetiva, uma vez regulamentados de forma clara, o futuro dos benefícios extrassalariais passa por duas vertentes que se completam. Uma dessas vertentes é a total digitalização da oferta, domínio em que o Grupo Edenred, enquanto líder mundial em soluções transacionais, tem avançado de um modo muito rápido e concreto. Além de pioneiros em diversos países na desmaterialização dos títulos de benefícios sociais através da implementação de pagamentos via dispositivos móveis, em 2017, o

Grupo ultrapassou a marca de 10 milhões de transações móveis, além de já ter lançado soluções integradas com diferentes plataformas de "food delivery". A outra vertente do futuro dos benefícios extrassalariais passa pela diversificação das áreas de atuação em que os títulos desses benefícios são adotados, atribuídos e utilizados, com a garantia do aumento da produtividade e responsabilidade social, tanto de empresas como de colaboradores e do próprio Estado.

2. Os desafios inerentes ao mercado dos Benefícios Sociais podem ser de diferentes naturezas, em função do contexto em que são analisados, mas diria que, numa perspetiva mais abrangente e transversal, o desafio constante deste mercado é, a par de sua moralização, o desenvolvimento e implementação de uma política de Benefícios Sociais assente no princípio da titularização desses benefícios, que acarrete sempre vantagens diretas e mensuráveis não só para as empresas e para os colaboradores, como também para os estabelecimentos parceiros que aceitam os títulos de benefícios sociais e o próprio Estado. É por isso inevitável ter sempre em mente, o equilíbrio e o bem-estar de todos estes intervenientes para que a premissa da satisfação se verifique.

O regresso às aulas do antes e do agora

Os meses de julho e agosto são sinónimo de férias para grande parte das famílias Portuguesas, mas também de preparação para o próximo ano letivo que se aproxima. Por se repetir, ano após ano, desde que a nossa memória individual e coletiva se recorda, essa preparação é entendida por muitos como rotineira. A associação do regresso às aulas a uma ação que se repete, sucessivamente, nos meses que antecedem setembro é natural. Contudo, a forma como é vivida "agora" não é a mesma do que "antes".

As diferenças entre o "antes" e o "agora" não se limitam ao facto de as capas dos cadernos serem hoje dominadas por super-heróis dos novos tempos ou ídolos da geração Z ou de termos passado da exclusividade para a multiplicidade de marcas de materiais escolares, de editoras de livros, de livrarias e de plataformas online de venda de manuais escolares.

Essas diferenças medem-se também e principalmente pela existência, hoje, de títulos de benefícios sociais que permitem o apoio do pagamento de despesas relacionadas com a Educação, despesas essas que, independentemente dos novos ou dos velhos tempos, têm um peso muito expressivo no orçamento de milhares de famílias.

Os títulos de benefícios sociais atribuídos pelas empresas aos seus colaboradores para apoio nas despesas de Educação dos seus filhos nem sempre beneficiaram, no caso da Legislação Portuguesa, de um enquadramento legal favorável, seja por razões políticas, económicas ou sociais. Contudo, é inegável o papel que estes títulos têm hoje não só na forma como as famílias gerem o seu orçamento dedicado ao "Regresso às aulas", mas também no modo como as empresas se relacionam com os seus colaboradores e apoiam o seu projeto familiar. E é sobre esse duplo papel que importa refletir.

De acordo com a Comissão do Livro Escolar da Associação Portuguesa de Editores e Livreiros (APEL), no ano letivo de 2017/2018, o custo do cabaz médio de manuais escolares para o ensino secundário, por exemplo, foi de cerca de €173. A este valor acrescem, todos os anos, outras despesas relacionadas com material escolar, transporte, refeições escolares, entre outras. No caso de famílias com mais do que um filho, o valor total de despesas escolares pode duplicar ou triplicar, cenários que podem condicionar a qualidade de vida e bem-estar das famílias e, em alguns casos, fazê-las repensar o seu projeto familiar ideal. A atribuição de títulos de Benefícios Sociais, usualmente, conhecidos como vales Infância e Educação, seja sobre a forma de cheques ou virtuais, traz consigo oportunidades de melhoria da qualidade de vida das famílias e alavanca a possibilidade de a pirâmide etária Portuguesa aumentar a sua base; mas não só. Quando as empresas apostam numa Política de Benefícios Sociais diferenciadora há também ganhos a nível da motivação, da produtividade e da satisfação dos seus colaboradores que valorizam o apoio e a solidariedade da sua empresa para consigo e com os "seus". No entanto, a atribuição destes títulos pelas empresas permanece como uma solução não universal, isto é, dois colaboradores que tenham um agregado familiar e rendimento anual idênticos podem ter um apoio às despesas de Educação completamente distinto, em função da Política de Benefícios Sociais das empresas para as quais trabalham. Esta diferença pode ser minimizada por Leis que promovam as vantagens fiscais e sociais da atribuição não só destes, mas de outros títulos de Benefícios Sociais. Um enquadramento legal favorável a médio/longo prazo irá, de certo, ditar grandes assimetrias no "Regresso às aulas" não do "agora" e do "antes", mas do "agora" e do futuro.



Com o apoio de

PARA ALÉM DO SALÁRIO

No mundo actual, em que a geração Millennial tende a expandir-se e a crise parece ter sido ultrapassada, a gestão de recursos humanos representa um player essencial nas organizações empresariais.

O papel da gestão de recursos humanos é de primordial importância, pois precisa de estar na vanguarda da mudança, apresentando pacotes retributivos que, além das rubricas salariais, ofereça um conjunto de benefícios extra-salariais atractivos, que satisfaçam as necessidades dos trabalhadores, nos diferentes momentos das suas vidas.

Do outro lado da balança, estão os mercados vestígios que a crise deixou, os quais exigem ponderação e cautela na estruturação desses pacotes salariais, para que a atracção e retenção de talentos não comprometa a flexibilidade na gestão de recursos humanos.

Na verdade, uma das preocupações centrais que a gestão deve ter é a de que as medidas e decisões tomadas a cada momento não obriguem a uma vinculação quase eterna da regalia ou benefício adicional atribuído.

Por outro lado, a gestão dos benefícios extra-salariais deve seguir a lógica da gestão de preferência do cliente: para o satisfazer temos de o conhecer e analisar qual o perfil de preferências de cada um. Para a geração tradicional, os incentivos reflectem-se no rendimento líquido ou nos benefícios extra-salariais que as empresas podem oferecer ao fim do mês. Para a geração Millennial, mais do que um "vencimento salarial", é importante que lhes seja proporcionado um "vencimento emocional".

Por isso, o desafio dos gestores e do tecido empresarial português para atrair e reter talentos é cada vez mais complexo.

Um estudo realizado em finais de 2017 a uma realidade alargada de empresas em Portugal identificou o veículo automóvel como um dos destaques da listagem de benefícios extraordinários atribuídos aos trabalhadores, seguida da atribuição de dias extra de férias e da disponibilização de seguros. Os complementos de subsídios de doença e os planos de pensões são outros dos benefícios que não ficam esquecidos nesta tarefa de retenção e atracção da força produtiva.

As empresas que procuram perfis de talento nas gerações mais jovens ajustam os benefícios às preferências destas gerações, permitindo-lhes, por exemplo, o acesso a comunicações móveis mais vantajosas, a compra de equipamento electrónico de última geração ou acesso a práticas desportivas.

A Google destacou-se pela sua criatividade na oferta destas soluções extra: oferece almoços preparados por um chef, massagens, aulas de yoga, cabeleiro, etc.

Soluções inovadoras e diferenciadoras são também a flexibilidade de horário e o trabalho à distância, bastante valorizados para algumas faixas etárias.

Esta assumida árdua tarefa não pode omitir a vertente jurídica da questão e, como acima se disse, o risco de vinculações eternas por via dos afamados "direitos adquiridos" ou da qualificação dos benefícios como retribuição.

As regras que ditam a atribuição desses benefícios ou a simples forma pela qual as mesmas são comunicadas representam um papel fundamental

no momento da decisão da sua eliminação, redução ou suspensão. A cautela da expressa menção à possibilidade da sua alteração, eliminação ou suspensão de forma unilateral são uma inegável ajuda para a questão, na medida em que permitem que a expectativa jurídica seja colocada num plano diverso dos aclamados direitos adquiridos. O certo é que estes novos tempos implicam mudanças profundas na forma como o mercado de trabalho está estruturado, desde logo, porque obriga a uma maior flexibilidade por parte das empresas, mas também a uma maior responsabilidade por parte dos trabalhadores.

A equipa de Direito Laboral e Segurança Social da FCB Sociedade de Advogados



Inês Albuquerque e Castro,
Sócia



Levi França Machado,
Associado Sénior

Em Portugal, tradicionalmente observam-se as seguintes práticas

VIATURA DE SERVIÇO

Um benefício bastante comum é a atribuição da viatura de serviço aos quadros médios-alto, o qual se traduz numa vantagem para os trabalhadores e agregado familiar. Já as consequências laborais da sua atribuição e o seu tratamento previdencial por parte das empresas nem sempre têm sido inequívocos. Com efeito, generalizou-se a ideia de que a utilização pessoal das viaturas de serviço deverá obrigatoriamente integrar a base de incidência de contribuições para a segurança social, o que não corresponde à verdade. Ao nível laboral, a utilização pessoal das viaturas conduz a consequências para as quais as empresas não estão preparadas e que lhes pode trazer dissabores futuros. Na verdade, dependendo da forma pela qual os trabalhadores as usam, poderão estas viaturas beneficiar do mesmo nível de protecção que o salário, designadamente no que respeita à impossibilidade da sua redução ou eliminação.

SUBSÍDIO DE REFEIÇÃO / CARTÃO DE REFEIÇÃO

A atribuição de subsídios de refeição é um clássico nos complementos salariais e o mais transversal no mercado de trabalho nacional, ao ponto de, tanto as empresas como os trabalhadores o assumirem como legalmente obrigatório, apesar de não o ser. O montante do subsídio de refeição atribuído em cartão ou tickets permite actualmente uma isenção de tributação e de segurança social até € 7,63 por dia, ou seja, € 167,86 por mês, sendo esses limites € 4,77/dia e € 104,94/mês se pagos em dinheiro.

SEGURO DE SAÚDE E PLANOS DE PENSÕES

Igualmente bastante comum é actualmente a atribuição de seguros de saúde para o trabalhador e família ou os planos de pensões, dada a vantagem decorrente da exclusão do pagamento de contribuições para a segurança social. A atribuição deste benefício a faixas etárias mais jovens é relativamente desvalorizada,

aumentando na exacta proporção do aumento de idade dos trabalhadores.

TELEMÓVEL

Numa época em que, para a generalidade das pessoas, é impensável desligar da Internet e em que tal é quase mais necessário do que utilizar uma caneta, a atribuição de telemóveis de última geração é cada vez mais utilizada para atrair e reter pessoas.

CHEQUES ESCOLA

Embora tenham perdido protagonismo após terem deixado de ter parte dos benefícios fiscais de que gozavam, a atribuição de Cheque Escola é ainda uma forma de otimizar o rendimento disponível dos trabalhadores, com benefícios previdenciais porquanto está totalmente excluído de incidência contributiva.

STOCK OPTIONS

O desconto conferido aos trabalhadores na compra de acções cotadas em bolsa é um benefício normalmente reservado aos altos quadros, com a vantagem de estar excluído

do pagamento de contribuições para a segurança social e a venda das acções não ser considerada rendimento de trabalho dependente, mas sim uma mais valia.

PRÉMIOS OCASIONAIS

A atribuição deste tipo de prémio, quando não assente em critérios preestabelecidos, gerais ou objectivos, e que levem a que o trabalhador não possa contar com o seu recebimento, não estão sujeitos a base de incidência contributiva em sede de segurança social e representam por isso meios alternativos utilizados pelas empresas para reter e atrair trabalhadores.

INVESTIMENTO NA FORMAÇÃO E EDUCAÇÃO

O investimento com a formação e educação dos trabalhadores é uma forma inteligente de complementar a retribuição pois, por um lado, beneficia de isenções de contribuições e, por outro lado, permite negociar pactos de não concorrência ou permanência com os trabalhadores pretendidos reter.