



E S P E C I A L



Benefícios Extrassalariais

FATOR DE COMPETITIVIDADE NAS EMPRESAS

Numa conjuntura de escassez do talento qualificado, os benefícios extrassalariais tornam a proposta de valor das empresas mais atrativa e competitiva. Num contexto de elevada inflação como o atual, a compensação pode ajudar a equilibrar a magreza do aumento salarial, mas uma coisa não paga a outra. A tendência vai no sentido do “fato à medida”, isto é, a empresa proporcionar ao colaborador aquilo que ditam as suas necessidades e preferências.

POLÍTICA SALARIAL

Benefícios podem ajudar a compensar aumentos magros ■ P2

ENTREVISTA

Rui Reis | Diretor Executivo da Mind Source

“O benefício mais valorizado é a flexibilidade de horário e o teletrabalho”

A Mind Source aposta na proximidade, na valorização e desenvolvimento de talento para ir mais longe. Várias vezes distinguida pelas suas práticas de recursos humanos. ■ P4



FÓRUM

Tenciona alargar o seu portefólio de benefícios este ano? ■ P6

Especial Benefícios Extrassalariais



POLÍTICA SALARIAL

Benefícios podem ajudar a compensar aumentos magros

Um plano de benefícios que agrade ao trabalhador pode ser usado pela empresa para tentar compensar um aumento do salário que não cubra a inflação. O dstgroup aposta forte no desenvolvimento e bem-estar dos colaboradores e vai investir nesta área 1,5 milhões, este ano.

ALMERINDA ROMEIRA
aromeira@medianove.com

Grito, instalação do jovem João Campolargo Teixeira, e Border House, do atelier Rael San Fratello, são as últimas criações a chegar a estas paredes em Palmeira, Braga. Na sede do dstgroup, a arte vai muito além de regalo para a vista, pretende-se que contribua para o desenvolvimento do indivíduo e do trabalhador. Cultura, abertura ao diálogo, cuidado com o bem-estar fazem aqui parte do dia-a-dia.

“Em 2023 queremos continuar a investir no bem-estar e desenvolvimento dos nossos trabalhadores. Prevemos que esta aposta se traduza num investimento superior a

1,5 milhões de euros”, adianta José Machado, diretor de Recursos Humanos do dstgroup, ao Jornal Económico.

Este grupo empresarial opera nos sectores de engenharia e construção, ambiente, energias renováveis, telecomunicações, real estate e ventures e emprega 2277 pessoas. Os benefícios extrassalariais são um eixo da sua política de recursos humanos, desempenhando um papel relevante na captação e retenção de talento.

“O pacote salarial empresarial do século XXI tem que (necessariamente) atrelar uma componente de ‘salário emocional’ que pesará quase tanto quanto o salário monetário em si”, afirma José Machado. Explica que “a capacidade do

O universo extrassalarial do dstgroup é um mundo onde sobressai o centro de saúde Vânia Xisto, com consultas gratuitas em várias áreas

dstgroup identificar e interpretar a proposta de valor a oferecer aos seus trabalhadores impactará na capacidade de retenção e atração de talento e na própria forma de fazer negócios”. Nas suas palavras, ser *top of mind* como entidade empregadora passa “por gerir estas expectativas e necessidades de forma quase ‘camaleónica’ por meio de processos e canais de escuta ativa com os nossos trabalhadores”.

O universo extrassalarial do dstgroup é um mundo onde sobressai o centro de saúde Vânia Xisto, com consultas gratuitas nas áreas da psicologia, medicina geral, medicina curativa, dentária e enfermagem. Mais recentemente também oferece consultas de nutrição.

O complexo da dst em Braga está dotado de dois campos de futebol, um campo de ténis e um espaço de máquinas de manutenção física aeróbica. Para breve estão previstos dois campos de padel e o segundo restaurante, o T5, com assinatura do chefe Mário Costa. No leque das realizações que visam melhorar o bem-estar dos trabalhadores faz parte a instalação de uma sala de amamentação com privacidade para as mães e a criação do *Spot hair lab* António Variações, um espaço de cabeleireiro associado à marca Pedro Remy.

O impulso fazedor compreende ainda a criação de uma sala de pintura com cursos de formação contínua lecionados pelos artistas Evgenia Antonova, Ana Monteiro



Unsplash

e Alberto Rodrigues Marques para quem deles quiser desfrutar.

A resposta às necessidades de todos os trabalhadores contempla ainda a criação da segunda biblioteca no complexo da empresa localizada no novo Edifício Maria do Alívio Gonçalves Teixeira, bem como um espaço de jogos de arca-de dos anos 90.

“Quando existe o *match* entre os valores da empresa e os valores dos trabalhadores tornamo-nos mais capazes de conciliar a vida pessoal e profissional de cada um, sendo este um dos atributos mais ponderados e valorizados pelas novas gerações”, salienta José Machado.

Os benefícios e a inflação

Nos últimos anos, para fazer frente à escassez de profissionais qualificados, muitas empresas em todos os sectores de atividade começaram a apostar em força em factores de atratividade extra salarial. “Têm-se mostrado cruciais no pacote de compensação total das empresas, que conseguem através destes tornar a sua proposta de valor mais atrativa e competitiva”, diz Miguel Ros Galego, Business Leader da Mercer Marsh Benefits Portugal, ao Jornal Económico.

O Total Compensation é o estudo anual da Mercer sobre tendências das políticas de remuneração e benefícios das empresas portuguesas. A última edição lançada há



Miguel Ros Galego
Business Leader
da Mercer Marsh Benefits Portugal



José Machado
Diretor de Recursos Humanos
do dstgroup

meia dúzia de meses antecipava uma “maior incerteza face à contratação de novo talento/ aumento de *headcount*, mais dificuldade em reter talento e salários, em geral, mais elevados”. Daí para cá, só a inflação ficou mais agressiva, sobretudo nos produtos alimentares, o que poderá aumentar o protagonismo da compensação.

“Com a previsão de que as empresas não irão alinhar os aumentos nos salários com o aumento da inflação, os benefícios ganham uma expressão ainda maior para fazer face a este desequilíbrio”, adianta Miguel Ros Galego.

Para o Business Leader da Mercer Marsh Benefits Portugal, é “muito importante” perceber quais são “as reais expetativas dos colaboradores” e “mitigar o impacto da inflação” através da integração de benefícios específicos que respondam às necessidades dos colaboradores. Como seria? Simples.

“Um plano de benefícios robusto valorizado pelos colaboradores poderá ser uma resposta das organizações a ultrapassar este período menos favorável e manter os níveis de *engagement* elevados”.

Na mesma linha, Rui Teixeira, country manager para Portugal do ManpowerGroup, afirmava há duas semanas ao JE: “Ainda assim, o salário não é tudo”, acrescentando: “Há outros benefícios que são valorizados, como os *fringe benefits* ou outros benefícios”.

O que as empresas oferecem

Na última edição do Total Compensation foram analisados 160.076 postos de trabalho de 527 empresas estabelecidas no mercado português. Conclusões?

O Plano Médico é o principal benefício, sendo oferecido por 90% das empresas participantes e em 70% dos casos abrange a cobertura do cônjuge e filhos dos colaboradores. A Política Automóvel é praticada por 88% das empresas. De referir que a opção de “escolha entre automóvel da empresa e subsídio automóvel” tem vindo a ganhar relevância, uma vez que se traduz num contexto onde existe maior flexibilidade dada pelas empresas face às escolhas dos colaboradores.

O Seguro de Vida é concedido por cerca de 70% das empresas; Descontos em Produtos da Empresa por 59%; e a cobertura de despesas associadas à Educação é feita por 57% das empresas, assegurando entre 52% e 78%, em média, do custo total. Ceca de metade oferecem dias de férias adicionais aos previstos por lei.

Ao nível dos benefícios, o estudo da Mercer revela ainda que o apoio à formação, traduzindo uma aposta em *upskill & reskill*, tem vindo a ganhar relevância entre as empresas, com cerca de 57% das participantes, a assumir a comparticipação das despesas associadas à educação dos seus colaboradores. ■

PUB



**Junte mais educação,
formação, saúde
e apoio social
num só cartão.**

Com benefícios fiscais para empresas e colaboradores, o novo Edenred Flexível adapta-se às diferentes necessidades e fases de vida. Aumente o poder de compra e satisfação dos seus colaboradores com uma solução que lhes dá flexibilidade para suportarem despesas de Educação, Formação, Saúde e Apoio Social. Faça a gestão do benefício de forma simples no Portal Cliente, enquanto o seu colaborador acede à App MyEdenred. Descubra tudo o que a sua empresa e equipa têm a ganhar com o Edenred Flexível.

Novo Edenred Flexível. Dá mais valor à vida.

edenred.pt

Enrich connections. For good.



Foto cedida

ENTREVISTA | RUI REIS | Diretor Executivo da Mind Source

“Os benefícios mais valorizados são a flexibilidade e o teletrabalho”

A Mind Source aposta na proximidade, na valorização e desenvolvimento de talento para ir mais longe. Várias vezes distinguida pelas suas práticas de recursos humanos, conquistou em 2022 o Prémio Social de Desenvolvimento Humano.

ALMERINDA ROMEIRA
aromeira@medianove.com

Especializada em projectos de consultoria e outsourcing, processos de negócio e em tecnologia, a Mind Source figura há vários anos no restrito grupo das melhores empresas para trabalhar em Portugal. Rui Reis, diretor executivo, explica ao Jornal Económico como a aposta na proximidade, na valorização e desenvolvimento de talento são decisivos para o sucesso da empresa. A Mind Source emprega cerca de 200 pessoas maioritariamente em Lisboa e no Porto.

Qual o benefício mais popular na Mind Source?

O benefício que sentimos que é mais valorizado aos dias de hoje é a flexibilidade de horário e o teletrabalho. Sentimos que este é um dos benefícios mais valorizados, tanto

como efeito colateral da pandemia, como também pelo crescimento da ocupação da geração Z do mercado de trabalho, uma geração que tem expectativas diferentes face ao papel que o trabalho ocupa na sua vida: é uma geração que exige mais *work-life balance* do que qualquer outra.

Neste contexto de aumento do custo de vista, os benefícios extrassalariais reforçam o seu papel como instrumento de atração e retenção de talento na empresa?

É um facto que o custo de vida tem vindo a aumentar para as famílias. Tentamos fazer tudo o que está ao nosso alcance para mitigar este impacto na vida dos nossos colaboradores e das suas famílias. As despesas que pesam bastante no agregado familiar são despesas com o crédito à habitação e o combustível e nesse sentido estabele-



Temos um programa de apoio holístico para o colaborador e respetivo agregado familiar, com 30 sessões gratuitas no âmbito de apoio psicológico, jurídico-legal, financeiro ou fiscal, psicossocial e apoio nutricional

mos parcerias com entidades bancárias e com as principais gasolinhas para ajudar a diminuir as despesas nestas rubricas através de descontos exclusivos a colaboradores.

Temos também os benefícios que muitas empresas oferecem como o cartão de refeição, o cheque creche, o seguro de saúde totalmente gratuito para o colaborador e ainda comparticipação de 50% para o agregado familiar.

Uma empresa de tecnologia, também privilegia a tecnologia?

Sabemos o quão importante é ter acesso à tecnologia mais recente do mercado e estar sempre ligado por isso oferecemos a todos os nossos colaboradores, independentemente da sua função, um telemóvel, escolhido pelo colaborador, o qual pode ser renovado de dois em dois anos, e ainda comuni-

cações e dados móveis gratuitos. A todos os novos colaboradores são também atribuídos um portátil e um *plafond* de 100 euros para equipar o seu *home office*, de forma a acomodar o teletrabalho.

Algum outro ponto forte?

Outro benefício extrassalarial que nos caracteriza bastante é o apoio à formação.

O que oferecem nesta área?

Para além do plano de formação desenhado à medida de cada talento e de providenciarmos formação ilimitada, temos ainda descontos em centros de formação especializados (Rumos, Flag e Galileu) para os colaboradores e o seu agregado familiar. Este nosso investimento no desenvolvimento de competências dos nossos talentos valeu-nos o Prémio Social de Desenvolvimento Humano em 2022, galardão pelo Great Place to Work Institute® em Portugal.

Quais as vossas metas em termos do desenvolvimento humano?

Na Mind Source continuamos a trabalhar todos os anos para promover um crescente *work-life balance* para cada um dos nossos Talentos e, no sentido de dar aos colaboradores mais tempo de qualidade para passarem junto da tua família e amigos, oferecemos dias extra de férias nas alturas festivas (Carnaval, Páscoa, Natal e Passagem de Ano). Esta é, sem dúvida, uma forma de aumentarmos a motivação e a afiliação com a organização.

Hoje em dia, as políticas de bem-estar são a grande tendência e a saúde mental a principal preocupação. Como são tratados estes temas na Mind Source?

A nossa preocupação com a saúde e bem-estar dos nossos talentos vai muito para além do horário das 9:00 às 18:00. Desafiamos os nossos talentos a adotarem um estilo de vida saudável através da participação do ginásio, da participação em caminhadas, corridas e maratonas, e ainda através da organização de eventos lúdicos promotores do bem-estar como workshops de alimentação saudável, aulas de padel, aulas de surf, entre outros.

Hoje, mais do que nunca, sabemos que o bem-estar não é apenas físico e que temos de dar igual atenção ao bem-estar mental. Nesse sentido temos um programa de apoio holístico para o colaborador e respetivo agregado familiar, com 30 sessões gratuitas no âmbito de apoio psicológico, jurídico-legal, financeiro ou fiscal, psicossocial e apoio nutricional.

Por fim, temos estabelecida e alimentamos continuamente uma rede de parceiros que oferecem aos nossos colaboradores descontos ao consumo (restaurantes, hotéis, teatro, óticas, clínicas de estética, etc). Sentimos que todos estes benefícios têm um peso importante na atração, mas mais ainda na retenção de talento. ■

MEDIA
NOVE

Há um mar de informação que nos une.



Economia *que se* ouve

Conheça os nossos podcasts

A Arte
da Guerra



Atlantic
Connection



Conversas
com Norte



Discurso
Direto



Falar
Direito



JE
Entrevista



JE
Notícias



Let's Talk
about ESG



Maquiavel
para principiantes



Mercados
em Ação



FÓRUM

Os benefícios são um fator de competitividade empresarial

Num cenário de escassez de talento, a compensação pode ser decisiva para atrair e reter as pessoas nas empresas. As necessidades e preferências dos colaboradores devem ser tidas em conta. **POR ALMERINDA ROMEIRA E BIANCA MARQUES**

1. Que importância atribuem as empresas à compensação extrassalarial? 2. Tenciona alargar o seu portefólio de benefícios este ano?



FILIPA MARTINS
Diretora-Geral
da Edenred Portugal

Os benefícios extrassalariais têm ganho um crescente protagonismo e são cada vez mais relevantes para empresas e colaboradores. Num cenário de inflação, em que se assiste a uma quebra acentuada do poder de compra, e perante um mercado de trabalho muito competitivo, é crucial encontrar mecanismos que permitam atrair e motivar o talento. Por beneficiarem de vantagens fiscais, os vales sociais são ferramentas que permitem às empresas potenciar o rendimento e oferecer mais liquidez, sem aumentar os seus encargos. Em simultâneo, garantem apoio ao colaborador em áreas críticas, o que se traduz em claras vantagens não só para os colaboradores que deles beneficiam, mas também para as empresas que os atribuem, para toda a economia e sociedade. Por exemplo, uma nutrição adequada é fundamental para a saúde física e bem-estar, refletindo-se numa maior produtividade e menor absentismo. Um apoio na área da educação/formação, promove o desenvolvimento pessoal e profissional, aumentando as competências que a empresa tem ao seu dispor. Ao direcionar-se o consumo para estas áreas em específico, está ainda a promover-se o desenvolvimento local e a aumentar a coleta de receita para o Estado. A participação neste círculo de valor – que motiva o benefício fiscal – é também uma forma de a empresa e as suas pessoas contribuírem para a sustentabilidade, um tema que está também cada vez mais na agenda do dia das organizações. E, no que diz respeito à sustentabilidade, é importante destacar que a primeira responsabilidade das organizações é exatamente com as suas pessoas, assegurando que todos os seus colaboradores têm acesso a um conjunto de produtos e serviços essenciais. A Edenred lançou recentemente o Edenred Flexível, fácil de gerir e que garante a liberdade para os utilizadores escolherem onde, como e quando querem utilizar o seu benefício. Sem terem de escolher a priori em que área vão usar o montante, os colaboradores

podem utilizá-lo para despesas de educação, formação, saúde e apoio social, adequando-se a todas as fases de vida.



JOANA BACELAR
Senior Manager
da Michael Page



RAQUEL MARIA CORKE
Senior HR Business
Partner da Michael Page

1. Se o tema da compensação extrassalarial não era novo, a verdade é que, com a pandemia, e novas premissas a entrarem em jogo como flexibilidade, trabalho híbrido e work-life-balance o mesmo acaba por ganhar outra dimensão. Isto faz com que, naturalmente, as empresas e os gestores tenham que atentar em novas formas de se tornarem competitivas e nunca a frase “a compensação é muito mais que salário” fez tanto sentido. São várias as formas e o conjunto de benefícios associados que podemos ter como compensação extrassalarial e também aqui é importante termos em conta que numa empresa com uma equipa heterogénea as necessidades e valorização dadas aos benefícios serão igualmente diferentes. Assim, é importante elegermos um conjunto de benefícios distinto que consiga suprimir as necessidades de toda a equipa e, por conseguinte, os planos flexíveis de remuneração representem um foco positivo e de motivação extra (pelos benefícios de tributação inerentes), adaptáveis às necessidades de cada colaborador. E num mercado cada vez mais orientado ao candidato, onde a lei da oferta/procura está, em muitos segmentos de negócio, invertida é importante que tenhamos sentido de escuta ativa, percebamos o que os candidatos valorizam, as soluções que o mercado oferece a este nível e, acima de tudo, que reconheçamos que as nossas equipas e a capacidade que queremos ter de atrair e reter talento para as mesmas são muitas

das vezes, per si, agentes de mudança. Por isso teremos que estar permeáveis a novos modelos de trabalho, novos esquemas salariais/extrassalariais, não descurando, contudo outras variáveis amplamente faladas como cultura da empresa, engagement e compromisso organizacional.

2. Uma organização focada no seu crescimento e bem-estar, procura sempre desenvolver o crescimento e o bem-estar dos seus colaboradores – o seu maior e mais valioso recurso. A nossa empresa não é exceção. Para além de estarmos alinhados com as melhores práticas de recursos humanos do mercado, procuramos sempre as melhores soluções e benefícios que possam ter impacto na vida dos nossos colaboradores. Os melhores ingredientes para termos colaboradores felizes assentam num ambiente de trabalho com senso de propósito, oportunidades de desenvolvimento e crescimento, ter um local de trabalho positivo, flexível e focado na saúde e bem-estar e criar um espaço de confiança, com transparência e integridade. Tendo isso em consideração, procuramos benefícios que sejam relevantes e que façam a diferença, de forma contínua. Uma das nossas grandes prioridades para este ano é a flexibilidade, pela consciência de que estamos numa era mais dinâmica e globalizada, que traz novas necessidades e interesses. Por isso, procurámos responder a essas necessidades desenvolvendo novas normas de trabalho para formatos mais flexíveis do que nunca, ao mesmo tempo que fomentamos oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional. Encontrar equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal é um tema crítico para desfrutarmos de uma vida plena. A isso se chama de sustentabilidade da vida profissional e é disso que se trata a Page – atingir objetivos de negócio e superar as expectativas dos nossos clientes, otimizando a sustentabilidade da sua vida – esse é o verdadeiro objetivo. Lançámos duas novas políticas de flexibilidade – a nossa política de flexibilidade interna em Portugal e uma política de flexibilidade internacional (*Flexibility Abroad*). A primeira, permite total flexibilidade para os nossos colaboradores, permitindo uma gestão facilitada da vida profissional e pessoal, sempre convidando à manutenção da nossa cultura de colaboração e partilha – até porque agora temos um escritório renovado e moderno em Lisboa, acompanhando o

nosso escritório no Porto. A segunda (*Flexibility Abroad*) é um novo Programa de Flexibilidade que oferece mais oportunidades e opções para os nossos colaboradores gerirem as suas carreiras, connosco. Esta política permite aos nossos colaboradores trabalharem num país diferente, por um período de tempo determinado, continuando a trabalhar na sua equipa de origem (em Portugal). Esta política, para além da oportunidade de trabalhar a partir de um país diferente, dá a oportunidade de visitar outros escritórios, conhecer colegas de diferentes culturas com diferentes experiências, de *networking*. Posto isto, a Michael Page tenciona e está a alargar o portefólio de benefícios, de forma contínua e impactante.



RICARDO CARNEIRO
Senior Diretor de Recrutamento e
Seleção Especializado na Multipessoal

A compensação extrassalarial é já um tema incontornável para muitas empresas, dos mais diversos setores. Num cenário que se mantém de escassez de talento, particularmente acentuado em sectores como o das TI, as organizações têm reconhecido, cada vez mais, a importância de oferecer um leque variado de benefícios, sob pena de perderem atratividade e competitividade. Exemplo disto são os programas de bem-estar, como ginásios e terapia, focados no cuidado da saúde física e mental dos colaboradres, ou a possibilidade de ter horários flexíveis ou trabalhar remotamente, com vista a proporcionar um melhor equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Benefícios mais tradicionais, como seguros de vida e de saúde, e vales de alimentação e transporte continuam, igualmente, a ser muito valorizados. Por outro lado, as organizações também têm vindo a dar mais atenção a questões como a definição de planos de carreira, oferta de programas de formação e oportunidades de desenvolvimento profissional. Atualmente, observa-se que os candidatos e colaboradores precisam, cada vez mais, de ter todos estes aspectos considerados e bem delineados, para se comprometerem com um determinado desafio. É importante, todavia, destacar que a escolha dos benefícios oferecidos deve ser ponderada e levar em consideração as necessidades e preferências individuais dos colaboradores, não sendo entendida numa lógica de *one size fits all*. Por último, mas não menos importante, há que ressaltar que a oferta de compensações extrassalariais não deve ser vista como uma forma de compensar salários baixos – um salário justo e adequado é fundamental para garantir a motivação e satisfação dos colaboradores, particularmente no contexto económico em que nos encontramos.



CRISTINA SIMÃO
HR Director
da Gi Group Holding

1. Do ponto de vista da compensação, embora o incentivo financeiro seja uma razão importante para a procura de emprego, sendo, na maioria das vezes, o primeiro fator a ser considerado, a longo prazo perde importância relativa quando comparado com outras variáveis. Simplesmente não é suficiente para manter as pessoas felizes ou mesmo mantê-las nas suas posições dentro da empresa. Aqui, podemos falar da importância de um bom ambiente laboral e *work-life balance* como formas relevantes de motivar e fidelizar as pessoas à empresa. Na Gi Group Holding, conduzimos um *survey* contínuo – já com centenas de respostas – que nos mostra o quão importante são hoje dimensões que, no passado, não seriam: ter “bom ambiente” e “bom equilíbrio entre vida pessoal vs profissional” são duas das categorias que pontuam mais alto, com mais de 50% dos respondentes a classificarem como “muito importante” estas duas dimensões. Isto significa que a compensação extrassalarial pode e deve entrar nestes campos, oferecendo uma experiência de trabalho superior – o que, sabemos-lo, é mais bem valorizado no longo prazo.

2. Sem dúvida. Temos uma plataforma de benefícios flexíveis que é atualizada todos os anos, que contempla mais de uma dezena de benefícios em áreas como o bem-estar, a saúde ou a formação, entre outros. A adesão aos benefícios e a experiência com a plataforma têm sido muito positivos e valorizados pelas nossas pessoas – cada um atribui a si próprio os benefícios que melhor se adequam à sua vida, essa é a chave do sucesso. Por essa razão, aumentar e adaptar a oferta de benefícios em função do uso que temos tido e das opções escolhidas é, do ponto de vista do *workplace happiness*, prioritário e o principal vetor para proporcionar mais e melhores condições de trabalho – e de vida – às pessoas.



MARCO SERRÃO
Diretor de Recursos Humanos
da Galp

1. A Galp continua a sua jornada para ser um great place to work e as compensações extrassalariais são uma componente relevante no pacote global de remuneração que disponibilizamos às nossas pessoas, porque reforçam a competitividade da nossa proposta de valor num mercado de trabalho cada vez mais competitivo na atração e retenção de talento. Ao mesmo tempo, estas compensações contribuem para motivar as equipas e permitem recompensar cada uma das nossas pessoas pelo seu contributo específico para o crescimento da empresa. Não menos importante, a forma como pensamos e implementamos estas compensações extrassalariais reforça a perspetiva holística que a Galp assume na relação com os seus colaboradores. Disponibilizamos também, por isso, benefícios ao nível da saúde e do bem-estar físico e mental dos colaboradores e dos seus familiares, e benefícios que promovem numa lógica de *work life balance* cada vez mais valorizada pelo mercado de trabalho. É neste âmbito, por exemplo, que se incluem medidas como os modelos de trabalho híbrido que adotámos desde 2021, os programas regulares de wellbeing que desenvolvemos nas instalações da empresa, os 25 dias de férias pagas, o acesso a seguro de saúde e de vida (bem como a fundo de pensões) ou o incentivo à participação em ações de voluntariado, através de uma bolsa de horas anual para o efeito. É também com este foco que disponibilizamos um programa de benefícios flexíveis com incidência nas áreas de tecnologia, mobilidade, saúde e bem-estar e educação e que tem registado uma adesão crescente por parte dos nossos colaboradores.

2. A Galp vai atribuir em março um Apoio Excepcional aos seus colaboradores, que levou em consideração o impacto da inflação no rendimento disponível das suas pessoas. Após uma fase piloto realizada no ano passado, a Galp tem ainda em curso o Programa Grow (Extraordinary Recognition Award), que visa anualmente reconhecer financeira e comunicacionalmente (prémio monetário até 2500€/ano por colaborador), o desenvolvimento e implementação de novas ideias geradoras de valor para a Galp. Uma iniciativa que não colide com ou substitui o prémio anual dos colaboradores.



EDP
Fonte oficial

1 e 2. A EDP oferece um pacote salarial e um conjunto de benefícios competitivos nas diferentes geografias onde se encontra presente, monitorizando continuamente todas as variáveis macroeconómicas que possam influenciar e impactar a sua estratégia e política de compensação, de forma a manter as melhores práticas de mercado. Neste sentido, o grupo EDP continua empenhado em dar resposta às necessidades dos seus cerca de 13 mil colaboradores, considerando o contexto e sustentabilidade do negócio e ajustando as iniciativas e benefícios de acordo com essas condições e com os países onde mantém a sua atividade.



RITA MOURINHA
Diretora
da Seresco Portugal

1. A maioria das empresas, após a pandemia, passou a valorizar mais os benefícios sociais como complemento do salário base. Por um lado, as compensações extrassalariais são determinantes para a competitividade das empresas, no que diz respeito à atração e retenção de talentos, por outro lado, revelam preocupação com os seus trabalhadores, cada vez mais focados no equilíbrio entre a sua vida pessoal e vida profissional. Parece-nos que a estratégia das empresas passa por alinhar estas vertentes, competitividade e *work/life balance*, com a otimização do impacto fiscal destes benefícios.

2. Para além do aumento dos salários e do valor do subsídio de alimentação (pelo menos, até ao limite de isenção), transversal a quase todos os nossos clientes, muitos também adaptaram o pagamento de *tickets*/vales de infância e de educação, subsídios de transporte e prémios extraordinários. Quanto aos benefícios “não-monetários”, aumentaram o número de dias de férias anual e estabeleceram dias específicos de teletrabalho e horários flexíveis.



FRANÇOIS-PIERRE PUECH
Diretor
da Robert Walters Portugal

No pós-pandemia da Covid-19, benefícios flexíveis como o trabalho remoto são agora considerados básicos na oferta das empresas, o que significa que estas precisam inovar constantemente para se manterem competitivas. Esta realidade está a ser moldada por uma conjuntura de inflação elevada que criou nos trabalhadores expectativas dificilmente geríveis, uma vez que nem todas as empresas conseguem realizar aumentos salariais na casa dos 10%, numa altura em que enfrentam despesas operacionais crescentes. Para evitar ou tentar mitigar essa sensação de frustração, muitas empresas optam por inovar, implementar e melhorar regalias e benefícios. O chamado ‘salário emocional’ é agora considerado tão estratégico quanto a remuneração monetária, pelo que é necessário que cubra grande parte das expectativas da força de trabalho. Flexibilidade de horários, trabalho remoto, remuneração variável, melhores coberturas do seguro de saúde, maior equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional (incluindo dias extras de folga por ocasião do aniversário ou do aniversário de filhos), refeições e lanches saudáveis no escritório são peças da proposta de valor. Além disso, o bem-estar tornou-se uma exigência da força de trabalho e as empresas têm que se adaptar rapidamente para lhe dar resposta. Na Robert Walters, aconselhamos os nossos parceiros no sentido de que uma política de regalias forte é uma vantagem na contratação. Sempre. Partilhamos com os nossos parceiros o que os seus concorrentes estão oferecendo para ajudá-los a serem o mais competitivos possível.

Forbes

#LIDERAR

#INOVAR

#EMPREENDER



Juntos somos mais Forbes

MEDIA
NOVE

Há um mar de informação que nos une.