



ESPECIAL



BENEFÍCIOS EXTRASSALARIAIS

EMPRESAS E TRABALHADORES TENTAM NOVAS FORMAS DE REMUNERAÇÃO

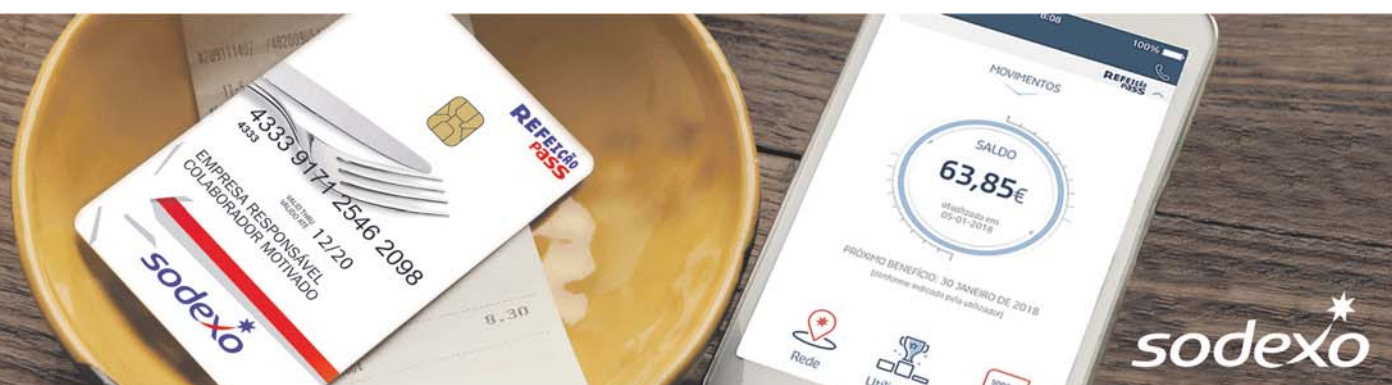
Os complementos ao ordenado são hoje em dia um trunfo fundamental das empresas para atrair e reter o talento. A oferta está cada vez mais personalizada e centrada no indivíduo. Os cartões de refeição continuam a liderar nos apoios extraordinários que as empresas dão aos seus trabalhadores em Portugal. Outros incentivos como passes sociais, formações e dias de férias adicionais, começam a ganhar peso.

PUB

INSEPARÁVEIS

ALMOÇO
REFEIÇÃO PASS
APP SODEXO

SAIBA MAIS EM SODEXO.PT



TENDÊNCIAS

Pacotes salariais são cada vez mais personalizados

Os complementos ao ordenado são hoje em dia um trunfo fundamental das empresas para atrair e reter o talento. A oferta está cada vez mais personalizada e centrada no indivíduo.

ALMERINDA ROMEIRA
aromeira@jornaleconomico.pt

Longe vai o tempo em que o benefício extra salarial era dado como um simples prémio. O tempo permitiu que evoluísse e se transformasse num pilar fundamental da estratégia de empresas e organização para atrair e reter o talento. “Hoje – explica Paulo Fradinho, *partner* da Mercer Portugal ao *Jornal Económico* – os benefícios estão centrados no indivíduo, consideram a pessoa como um todo e correspondem a necessidades do seu ciclo de vida”. A personalização do benefício é, assim, uma das grandes tendências, segundo o responsável desta consultora especializada em benefícios, pensões, investimentos e carreiras.

A liberdade de escolha é outra das tendências apontadas por Paulo Fradinho. O colaborador pode optar pelo que melhor responde às suas necessidades como se de um vasto “cardápio” se tratasse. É um jovem engenheiro? Se calhar, interessa-lhe que a empresa patrocine o MBA com que tem vindo a sonhar. Tem filhos? Talvez lhe interesse, então, receber um subsídio escolar. Está na reta final da vida ativa? Um plano de pensões ou de reforma faz sentido...

No mundo digitalizado em que vivemos, nada já se faz sem dados, pelo que as empresas recorrem a eles com a mesma naturalidade com que recorrem aos meios de comunicação digitais. “A informação chega aos colaboradores da empresa e a escolha é feita como se estivessem a fazer compras na Amazon”, frisa.

Na reta de evolução dos benefícios extra salariais em Portugal surge apenas um obstáculo, afirma Paulo Fradinho: a legislação, que se encontra demasiado dispersa. “Para democratizar estas tendências, era importante a existência de uma legislação integrada”, adianta.

João Bernardo Gonçalves, *manager* da Michael Page Portugal, retoma o diapasão e acentua a importância dos benefícios extra salariais e do retorno que, por norma, dão à empresa. “As pessoas são, de facto, o que as empresas têm de mais importante e o que as potencia vai muito além de salário. Este tipo de desafios tem trazido um maior *empowerment* às divisões de Recursos Humanos das empresas que, alinhado com a estratégia e negócio, e com políticas de desenvolvimento, podem cada vez mais tirar o melhor das suas pessoas.”

Portugal ganhou nos últimos anos importância com destino

nearshore, atraindo centros de competência e centros de excelência de multinacionais. O aumento da atratividade teve como consequência direta o aumento do desequilíbrio entre a oferta de profissionais e as vagas disponíveis, bem como a pressão sobre o pacote salarial e os benefícios complementares.

“Os benefícios extra salariais são uma alternativa interessante, mas para além disso, uma necessidade para atrair e reter talento dentro das empresas. No entanto, muitos empregadores ainda não acompanham esta exigência por parte dos candidatos”, diz Carlos Maia, *regional director* da Hays Portugal. Segundo este responsável, uma análise comparativa dos últimos cinco anos, entre a valorização dos benefícios oferecidos pelas empresas e os mais valorizados pelos profissionais qualificados, permite concluir que “a valorização dos profissionais tem crescido e a dos empregadores tem sido semelhante ao longo dos anos”.

Por isso, avança: “Prevemos que a importância dada aos benefícios irá aumentar por parte dos profissionais, sendo que as empresas terão certamente que acompanhar este crescimento, como uma estratégia deste mercado competitivo e onde o candidato lidera o mercado.”

Carlos Sezões, *partner* da Stanton Chase Portugal, enfatiza a importância do “pacote” extra salarial como símbolo e baliza da cultura de uma organização. O seu fator diferenciador face à concorrência num tempo em que as ofertas salariais são cada vez mais homogêneas. “São os benefícios a diferenciar as organizações, num conceito mais amplo do que se designa como *Employer Value Proposition (EVP)*”, salienta.

Atualmente, o pacote de benefícios oferecidos pela entidade empregadora alberga benefícios financeiros e não financeiros, como bónus, seguros, flexibilidade (horários e dias de férias) ou ofertas complementares em domínios como saúde, educação e equilíbrio pessoal profissional.

O futuro passa por quais? “Vejo cada vez maior enfoque nos benefícios não financeiros”, diz Sezões.

Além da flexibilidade ou ofertas complementares, nas áreas da educação, saúde e *work-life balance*, que as empresas tendem a aumentar, há outros que o responsável do Stanton Portugal acredita que também vão crescer. Falamos dos benefícios na área da formação, como, por exemplo, a formação superior pós-graduada ou o ensino de línguas. ●



PAULO FRADINHO
Partner da Mercer Portugal

Os benefícios estão centrados no indivíduo, que é visto como um todo e correspondem a necessidades do seu ciclo de vida.



JOÃO B. GONÇALVES
Manager da Michael Page P.

As pessoas são de facto o que as empresas têm de mais importante e o que as potencia vai muito além de salário.



CARLOS MAIA
Regional Dir. Hays Portugal

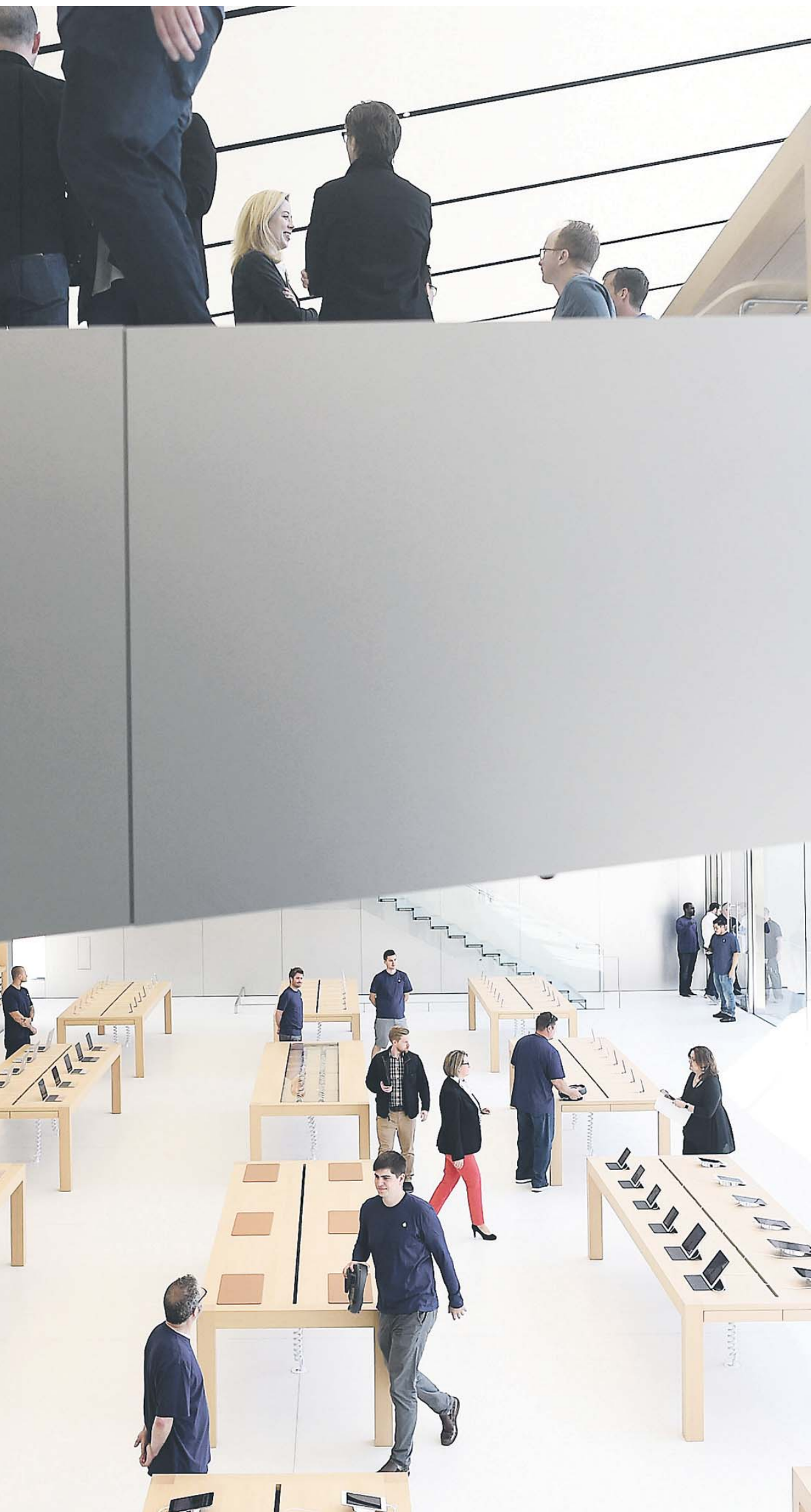
A importância dada aos benefícios pelos profissionais vai aumentar e as empresas terão que acompanhar esse crescimento.



CARLOS SEZÕES
Stanton Chase Portugal

São os benefícios a diferenciar as organizações, num conceito mais amplo do que se designa como *Employer Value Proposition (EVP)*.





COMPLEMENTO SALARIAL

Maioria dos trabalhadores elege seguros de saúde

Empresas e colaboradores nem sempre reúnem consenso nos benefícios extrassalariais, conclui o Guia do Mercado Laboral 2019 da Hays.

ALMERINDA ROMEIRA
E MARIANA BANDEIRA
aromeira@jornaleconomico.pt

Cerca de três quartos dos profissionais põem à cabeça os seguros de saúde quando se fala em complementos salariais. Este é também o benefício que os empregadores mais disponibilizam. Curiosamente, existe um maior número de trabalhadores a valorizar este tipo de benesses do que aqueles que a eles podem aceder, uma vez que apenas 64% dos empregadores os concede, segundo as conclusões do Guia do Mercado Laboral 2019, elaborado pela Hays.

Das duas dezenas de benefícios analisados pela empresa de recrutamento especializado, conclui-se que os que os profissionais querem nem sempre coincidem com os que as empresas oferecem. Um desses exemplos são as formações e certificações, que perto de 70% valorizam e que apenas 54% das organizações disponibiliza. Logo, há um *gap* de mais de 10 pontos percentuais entre a preferência dos trabalhadores e a das empresas. A apetência dos colaboradores pelo aumento de competências profissionais demonstra a sua preocupação em manterem-se atualizados no mercado laboral cada vez mais competitivo.

A flexibilidade dos horários é o terceiro aspeto que os profissionais mais valorizam. Contudo, este é um interesse além-ordenado que não vai ao encontro da disponibilidade das empresas. Isto porque só metade dos empregadores participantes no inquérito admitiu ter políticas nesse sentido. Ainda assim, apesar de se terem mostrado mais rígidas quando o assunto são horas de trabalho, as empresas nacionais garantem ser mais condescendentes na atribuição de um automóvel para uso pessoal. Além disso, aproximadamente um terço das empresas em Portugal dá a possibilidade aos seus funcionários de trabalharem a partir de casa, o que *per se* é significativo e completa o 'top 5' de benefícios salariais com peso para os trabalhadores.

Para as empresas, os *tickets/car-*

tões de refeição são líderes na hora de atribuir complementos à remuneração base. Em terceiro lugar surge o telemóvel para uso pessoal, posicionando-se logo depois do já referido seguro de saúde, que é o segundo nas prioridades das organizações. A disponibilização de um refeitório ou de um espaço para refeições também entra no leque de ofertas dos empregadores, com 60% a dizerem que os têm nas suas instalações.

Apesar de mostrarem preocupação em que os trabalhadores tenham um local de lazer e onde possam comer, as empresas também os querem contactáveis. A tecnologia ocupa já um lugar significativo na lista, pois o acesso à internet e ao portátil para utilização pessoal figuram igualmente entre os principais benefícios, segundo este estudo da Hays.

O mesmo documento concluiu que os descontos ou serviços e produtos gratuitos dentro do escritório são cada vez mais uma realidade nos nossos espaços de trabalho. ●

O QUE AS EMPRESAS MAIS DISPONIBILIZAM

Valores em %	
Cartão refeição	68%
Seguro de Saúde	64%
Telemóvel uso pessoal	61%
Espaço para refeições	59%
Formação e Certificação	56%

Fonte: Guia do Mercado Laboral de 2019



ENTREVISTA BOROCHOVICIUS MAURO CEO DA EDENRED PORTUGAL

“Benefícios sociais são essenciais para motivar e reter talento”

Personalização dos benefícios extrassalariais é uma questão essencial para aumentar a motivar os trabalhadores e a captação de talentos. Escolha deve atender às diferenças no ecossistema laboral.

JOANA ALMEIDA

jalmeida@jornaleconomico.pt

A Edenred tem vindo a apostar cada vez mais na diversificação de produtos e serviços disponibilizados às empresas para garantir a captação de talentos e aumentar o *employer brand*. A perceção de que os benefícios extrassalariais não funcionam de igual forma para todos os clientes é, segundo o CEO da Edenred Portugal, Borochovicus Mauro, uma questão importante a ter em conta na hora de escolher a melhor forma de compensar os colaboradores das empresas. Enquanto uns valorizam mais os cartões de refeição, outros preferem que as empresas lhes proporcionem oportunidades de estender a sua formação a outras áreas ou competências ou lhes ofereçam títulos de benefícios extrassalariais que abranjam a família, como é o caso dos subsídios de creche e infância. O valor dos benefícios sociais oferecidos varia também consoante as necessidades de cada colaborador, que são distintas, e que vai depender da quantia que as



empresas estão dispostas a dar a dada colaborador. Por norma, os benefícios centram-se em quatro áreas de atuação: refeição, infância, educação e formação e incentivos e recompensa. Mas a Edenred, que se assume como líder mundial em soluções transacionais, tem vindo a expandir horizontes para que as empresas possam dar resposta ao desafio da diversificação, sob a máxima de que *one size doesn't fit all* (um tamanho não serve a todos, em português). A empresa, que tem como *core business* os benefícios extrassalariais, não revela em que benefícios tem vindo a trabalhar e o que irá lançar num futuro próximo, mas garante que as novidades vão ter sempre como objetivo primordial a capitalização dos benefícios extrassalariais que estimulam a relação da empresa com os seus trabalhadores. Em França, onde o grupo Edenred tem sede, já se está a trabalhar nisso e Borochovcus Mauro garante que em breve as novidades chegarão também a Portugal. O país tem vindo a investir cada vez mais nestes mecanismos de compensação e motivação dos trabalhadores, mas os especialistas reconhecem que ainda há um longo caminho pela frente no que toca à diferenciação para que os benefícios extrassalariais oferecidos possam ir de encontro às necessidades de todos os colaboradores.

Por que razão é ue os benefícios extrassalariais são cada vez mais importantes em contexto laboral?

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 atual legislação. Por outro lado, 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 de atividade.

De que forma é que isso esses benefícios que verificam em termos de procura por parte das empresas?

São cada vez mais, as organizações que, compreendendo o enquadramento legal deste tipo de soluções e todas as vantagens associadas à sua adoção, desenvolvem e implementam novas políticas de benefícios sociais para os seus colaboradores assentes nessas soluções, sem necessidade de repensarem parcial ou totalmente a sua matriz salarial e aumentando simultaneamente, a retribuição mensal dos seus colaboradores. A Edenred Portugal tem sido um importante *stakeholder* para todas as organizações que, nos últimos anos, têm

apostado nessas políticas. Líder mundial em soluções transacionais, a Edenred Portugal conta com um portefólio diversificado de produtos com benefícios sociais e soluções de “Incentivos e Recompensas”.

Que produtos e serviços, nesta área, a Edenred proporciona às empresas?

Atualmente, disponibilizamos um conjunto de soluções, no qual se inclui, o cartão Refeição mais utilizado em Portugal: o Euroticket Refeição, que conta já com meio milhão de utilizadores ativos no mercado nacional; o Euroticket Creche, uma solução de apoio à Infância, o Euroticket Estudante, de apoio à Educação e o Euroticket Formação, de apoio à Formação Superior ou Extra-Curricular. Além destes benefícios extrassalariais, disponibilizamos ainda o Cheque Automóvel e o Compliments que permitem premiar, incentivar e recompensar a *performance*, o compromisso ou a relação entre colaboradores, clientes ou parceiros de negócio.

Em que outros benefícios extrassalariais tem vindo a Edenred a trabalhar?

Apesar destes benefícios estarem no nosso ADN e serem o *core business*, pelo qual a Edenred é reconhecida, não paramos de inovar e queremos ser pioneiros no lançamento de soluções exclusivas capazes de simplificar a vida dos profissionais de RH, capacitar a vida dos colaboradores e acrescentar valor às empresas e aos parceiros desta *landscape*. Neste momento, estamos a diversificar o nosso portefólio e a desenvolver novas soluções, pelo que, os próximos meses serão pautados por muitas novidades, quer a nível da oferta, quer a nível dos serviços complementares.

Há algum lançamento previsto para breve em Portugal?

Sem querer levantar muito o véu, posso já adiantar que todos estes lançamentos serão inovadores e diferenciadores, e terão por base os valores da marca Edenred: Paixão pelos clientes, respeito, imaginação, simplicidade e espírito empreendedor. Ao longo dos últimos 50 anos, o Grupo Edenred tem vindo a desenvolver um forte investimento no segmento dos Benefícios Extrassalariais e a capitalizar sobre a sua experiência de mercado e, Portugal não é exceção. ●

PUB



BOROCHOVCUS MAURO
CEO da Edenred Portugal

Chegou à Edenred, em 1999, para integrar o departamento de Partnership & Services Manager, no Brasil. Em março de 2007, passou ao cargo de diretor corporativo, em França, onde liderou a estratégia global e de desenvolvimento da empresa, na área de serviços e produtos de gestão. Desempenha atualmente as funções de CEO da Edenred Portugal, cargo para o qual foi designado em outubro de 2015.

JÁ NOS CONHECE ?

www.nucase.pt

Sede: **CARCAVELOS**
Avª General Eduardo Galhardo, nº115
Edifício NUCASE 2775-564 CARCAVELOS
tel:21 458 5700 fax:21 458 5799

Filiais:
PAREDE • ESTORIL • SINTRA • LISBOA

CONTABILIDADE E FISCALIDADE

GESTÃO E PROCESSOS

RECURSOS HUMANOS

SISTEMAS DE INFORMAÇÃO

DESDE 1978 A OTIMIZAR NEGÓCIOS

CURSOS E GINÁSIO A CRESCER

Os cartões de refeição continuam a liderar nos apoios extraordinários que as empresas dão aos seus trabalhadores em Portugal. No entanto, outros incentivos para reter talentos começam a ganhar peso, como passes sociais, formações e dias de férias adicionais.

1 QUAIS OS PRINCIPAIS BENEFÍCIOS EXTRASSALARIAIS QUE VÃO SER USADOS PELAS ORGANIZAÇÕES EM 2019?

2 QUE ESTRATÉGIAS ESTÃO AS EMPRESAS A UTILIZAR PARA ADAPTAREM ESTES COMPLEMENTOS À NECESSIDADE DE CADA TRABALHADOR?



PEDRO AMORIM
Managing Director da Experis

1 - Hoje vai sendo um lugar comum dizer que a remuneração não retém, mas pode fazer perder recursos. Ou seja, caso a remuneração não seja aquela que as pessoas consideram justas, elas acabam por ir embora. Mas não, quando se fala em planos de retenção, o grande aliado são os benefícios extrassalariais. O grande objetivo é ir para além do salário, podendo oferecer coisas que possam funcionar como elementos de retenção. A grande preocupação é a motivação. O tema dos benefícios extrassalariais podem ser vistos sobre a questão financeira e não financeira — a flexibilidade nos horários de trabalho, é um bom exemplo. Em 2019, continuam a ser usados benefícios como ginásio, horários flexíveis, formação e bónus de desempenho.

2 - O grande desafio das organizações é adaptar as suas políticas às diferentes gerações que coexistem hoje no mesmo espaço de trabalho. Ter uma política *standard* poderá funcionar para alguns, mas deixa sempre em aberto uma parte da organização. Aquilo que se deve defender é que os planos extrassalariais deverão ser adaptáveis às diferentes gerações, expectativas e motivações. Penso que é relevante poder ouvir os trabalhadores para melhor entender quais os seus desejos e depois criar planos à medida. De acordo com uma política adaptada a cada caso, poderá ser interessante poder ter os *flex plan*, atribuindo uma verba e os colaboradores poderem utilizar a mesma de acordo com os seus interesses e necessidades.



ANTÓNIO ELOY VALÉRIO
CEO do Grupo Multipessoal

1 - Numa metodologia mais tradicional existem os benefícios clássicos que complementam o salário base, tais como apoios sociais aos colaboradores, seguros de saúde, seguros de vida e os planos poupança/reforma que continuam a estar na ordem do dia. Contudo, as organizações devem estar preparadas para integrar benefícios que lhes tragam possibilidades de diferenciação ao nível do *employer branding* e *engagement* dos colaboradores. Por este motivo, ganham expressão benefícios como ginásio, passe social, dias de férias adicionais, flexibilidade de horário de trabalho, vales sociais para creche/escola, planos de formação do colaborador, apoio a investimentos académicos, entre outros.

2 - As organizações bem-sucedidas já entenderam o valor de manter colaboradores motivados e produtivos. Sabem que, para isso, devem conseguir fomentar ambientes propícios para estruturar os fundamentos de um vínculo *win-win* entre empresa e colaborador. Atualmente, as pessoas já não se contentam com um trabalho das 9h às 18h que lhes garante estabilidade financeira e benefícios comuns. Os profissionais de hoje não querem estagnar, procuram o desenvolvimento constante e poucos são aqueles que fazem a mesma coisa durante toda a vida. É importante salientar, que de um modo geral, os profissionais de hoje em dia estão focados em desenvolver competências e ganhar experiências, e não só na "experiência" *per se*. Por exemplo, as novas gerações têm necessidade de saber de que forma é que as suas valências profissionais podem contribuir para o desenvolvimento da sociedade, não só na empresa, mas também contribuindo com valor e deixando um contributo positivo para as comunidades em que estão envolvidos. Adotando uma estratégia de adaptação ao mercado atual, as organizações devem preparar-se para dar resposta aos requisitos e expectativas dos colaboradores.



JOÃO PAULO PEIXOTO
Strategic Marketing & Communication Manager da Up Portugal

1 - As empresas têm pela frente grandes desafios porque, se há uma década já coabitavam duas gerações de colaboradores, hoje com a entrada dos *millennials*, os departamentos de Recursos Humanos estão a ser desafiados para mudar as mentalidades no que refere a atribuição dos benefícios extrassalariais, pois os mesmos, vão além do plano de remuneração tradicional. A conciliação entre a vida pessoal e profissional é muito valorizada. Cada vez mais vemos empresas a disponibilizar a flexibilidade horária ou até a possibilidade de trabalhar a partir de casa. Na Up Portugal, sabemos igualmente que os colaboradores valorizam a formação e é neste sentido que o nosso cheque Aluno e Aluno Plus são cada vez mais valorizados e utilizados pelos nossos clientes.

2 - As empresas enfrentem hoje dificuldades na contratação e retenção de talentos. O salário não é a única variável considerada pelo colaborador(a) ou candidato(a). O salário dito "emocional" tem cada vez mais importância junto dos mesmos. Esta remuneração não económica tem como finalidade de atender as necessidades pessoais, familiares e profissionais do colaborador a fim de melhorar a sua qualidade de vida. Neste contexto, as empresas estão a reforçar os seus planos de benefícios extrassalariais. A estratégia passa por oferecer mais benefícios para reter e contratar mais talentos. Como tal, na Up Portugal, trabalhamos diariamente na diversificação da nossa oferta, tendo sempre como foco a apresentação de uma solução integrada e inovadora.



RITA MOURINHA
Diretora da Seresco Portugal

1 - Através da nossa experiência, verificamos que os benefícios flexíveis mais comuns são, sem dúvida, os seguros de saúde e vida, havendo uma tendência clara de novas gerações para as novas tecnologias que são colocadas ao seu dispor, o teletrabalho e dias de férias a mais, que lhes permitam um maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

2 - Constata-se que os benefícios flexíveis são um dos pontos de negociação aquando uma nova contratação e as organizações tentam seguir esta tendência, tendo pacotes atrativos e diferenciados, que vão ao encontro das diferentes gerações existentes dentro da organização.



VANIA BORGES
Responsável de Recursos Humanos e Serviço da Adecco Portugal

1 - Nos últimos anos, tendo em consideração a elevada carga fiscal sobre os rendimentos, as empresas têm apostado na atribuição de outro tipo de benefícios aos seus colaboradores. A oferta é bastante alargada e depende de empresa para empresa, mas é cada vez mais comum em Portugal assistirmos a clientes que proporcionam aos seus colaboradores Planos de Saúde (Seguro de saúde e vida para o próprio e alargado a familiares do agregado familiar, pagamentos dos primeiros três dias de baixa médica), Apoio na deslocação (passes sociais, *shuttle* gratuito, viatura de serviço),

Flexibilidade (flexibilidade de horário; Possibilidade de efetuar *home working*, dias extra de férias, Dia de Aniversário do colaborador e filhos), outros benefícios, como cheques escola, *stock options*, prémios em género (cabazes, estadias em hotéis, refeições). Enquanto empresa líder em soluções de Recursos Humanos, a Adecco verifica que neste momento estes benefícios são bastante valorizados pelos nossos candidatos, reforçando assim a necessidade das empresas continuarem a desenvolver esta área em 2019. O vencimento é importante na aceitação de uma proposta de trabalho, mas cada vez mais os candidatos consideram importante os referidos benefícios, e as próprias comodidades do espaço de trabalho, tornando-se assim parte integrante do pacote salarial apresentado aos novos colaboradores.

2 - A estratégia passa por alargar o leque de benefícios apresentados aos seus colaboradores, para que estes possam escolher os que mais se adequam às suas próprias necessidades. Existem empresas que apresentam, por exemplo, um *plafond*, podendo o colaborador gerir de acordo com as suas preferências. Para além disso, as empresas começam a investir no *employer brand*, sendo que a forma como se trabalha os referidos benefícios faz parte integrante da estratégia de atração de candidatos e retenção de colaboradores.



HELGA CARVALHO
Head of Digital Marketing da Sodexo

1 - No grupo Sodexo, acreditamos num local de trabalho centrado no *employee experience*, onde as pessoas podem inventar, inspirar, liderar, aprender e criar um amanhã melhor. É por isso que o negócio está focado na melhoria da qualidade de vida, onde os fatores-chave se centram em moldar a experiência do colaborador, aumentar os seus níveis de envolvimento e perceber o seu potencial. Apoiado pelo Instituto Sodexo de Qualidade de Vida, o nosso *think-tank* interno, cujo objetivo é reunir e desenvolver *insights* sobre os eixos da qualidade de vida, desenvolvemos o relatório anual global de tendências organizacionais. Parece-nos evidente que as empresas, cujos benefícios extrassalariais não estejam alinhados com as mudanças organizacionais, terão dificuldade em captar e reter

talento. A ter em consideração: estar preparado para o Gen Z; Internet das Coisas; criando um local de trabalho emocionalmente inteligente... Embora essas tendências abranjam uma ampla gama de tópicos, acreditamos que estão profundamente interconectadas e possuem um tema claramente unificador: a necessidade de inteligência coletiva nos domínios organizacionais.

Na Sodexo Portugal, temos vindo a implementar junto dos colaboradores algumas ações que promovem a saúde e o bem-estar no local de trabalho (*workshops* de nutrição, *mindfulness*, massagens, etc.), o equilíbrio vida pessoal-profissional, estimulando a mobilidade, e criando interação e *agile thinking* entre pessoas e equipas. O objetivo é envolver os colaboradores numa experiência e cultura que lhes permita crescer. Paralelamente, e no que diz respeito aos clientes, consideramos que os benefícios e as soluções à disposição das empresas têm que saber corresponder aos níveis de exigência crescentes. Nesse sentido, a Sodexo tem vindo a desenvolver um trabalho contínuo na área dos benefícios sociais.



JOÃO TERRÍVEL
Gestor de Projeto da Flexben

1 - Em 2019 deverá verificar-se uma continuidade face ao que tem ocorrido nos anos mais recentes. Por um lado, a tendência crescente para atribuir benefícios extrassalariais aos colaboradores, existindo cada vez mais empresas que lhes confere uma particular relevância no contexto das suas políticas de valorização e retenção de talento. Por outro lado, a diversificação de gerações dentro das empresas, fruto da criação líquida de emprego, vem exigir uma cada vez maior personalização e adaptação desses benefícios ao perfil dos colaboradores. Se existem benefícios que são generalizados e cuja atribuição é assumida pelos colaboradores, como sejam, o subsídio de refeição ou o seguro de saúde, as gerações mais novas privilegiam mais os benefícios relativos à formação profissional, à educação dos filhos ou a flexibilização

do horário laboral. A conjugação entre o que os colaboradores pretendem e o que as empresas empregadoras oferecem tem ainda um caminho a percorrer, nomeadamente, para os mais novos para quem a conciliação entre a vida pessoal e profissional tem particular relevância, bem como a constante valorização pessoal.

2 - O grande desafio que se coloca às empresas empregadoras é o de corresponder às expectativas dos colaboradores salvaguardando os diferentes perfis pessoais e funcionais, sem que a gestão destes benefícios aumente significativamente os custos e exigências ao nível da gestão. Para facilitar essa gestão cabe um papel importante às empresas prestadoras de bens e serviços, não só na adequação da sua oferta, mas também na criação de plataformas de gestão de benefícios flexíveis que permitam não só aglutinar todos os benefícios atribuídos como fazer a sua gestão às empresas. Este tem sido, desde o primeiro momento, o posicionamento da Flexben suportando a sua oferta, de planos de benefícios, na disponibilização de uma plataforma de gestão que é uma mais-valia para empresas e colaboradores e em parceiros de referência no mercado: a Ticket Serviços, que disponibiliza uma completa carteira de produtos com benefícios fiscais e uma rede de estabelecimentos, que assegura a sua correta utilização ou a MDS.

PUB

Líder mundial em soluções transacionais



Temos muito mais do que apenas o Cartão Refeição mais utilizado em Portugal. Conheça todos os benefícios em **edenred.pt**.

Ligados a mais de 10 mil clientes, 15 mil parceiros e 1/2 milhão de utilizadores em Portugal.

Junte-se à família Edenred!



O Jornal Económico

EDIÇÃO DIGITAL DESDE 0,99€/SEMANA*

*assinatura anual 51,99€



O Jornal Económico surge também em versão digital. As melhores notícias da economia nacional e internacional de forma portátil, inteligente, económica e amiga do ambiente. Para ler em qualquer lugar e através de qualquer dispositivo (computador, tablet ou smartphone).

Aproximamos a economia de si.

Subscreva já em: jornaleconomico.sapo.pt/assinaturas