

ESPECIAL

BENEFÍCIOS EXTRA SALARIAIS



Francois Guillo/Reuters

Poder de escolha, porque não?

Enquanto as empresas mantêm as ofertas tradicionais e até procuram a diversificação, os colaboradores, sobretudo as novas gerações, preferem os planos flexíveis, através dos quais podem, eles mesmos, combinar novas áreas e atingir o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. | P4

ANÁLISE

Carro lidera compensações dadas pelas empresas

Os benefícios extra salariais têm seguido uma tendência de diversificação, porém, na ótica das empresas, a já tradicional cedência de automóvel continua a ser a primeira opção. A Saúde vai ganhando cada vez mais terreno nas suas decisões.

SÓNIA BEXIGA

sbexiga@jornaleconomico.pt

Na liderança dos principais benefícios atribuídos pelas empresas em Portugal, surge o automóvel, atribuído em 91% das empresas analisadas. O critério de atribuição varia de acordo com o nível da função, sendo o estatuto/antiguidade o critério mais frequente nos casos dos níveis de maior responsabilidade e a necessidade da função o critério predominante no caso das funções comerciais.

Esta é uma das principais conclusões do estudo da Mercer, "Total Compensation", referente a 2016, no qual é traçado o retrato atual das compensações e benefícios em Portugal. O estudo analisou mais de 160 mil postos de trabalho, em 305 empresas a operar no mercado nacional (54% são multinacionais; 45% nacionais privadas; 1% nacionais públicas).

Outro dos ângulos desta abordagem recaiu sobre a área da Saúde, tendo verificado que cerca de 37% das empresas participantes concedem aos seus trabalhadores um complemento de Subsídio de Doença. Para a maioria das empresas que concedem este benefício, o valor pago não ultrapassa os 45% do salário base do colaborador. Tipicamente as empresas que concedem este benefício não fazem discriminação por antiguidade ou por outro critério, atribuindo-o de igual modo a todos os colaboradores. Das empresas inquiridas, 59% assegura o pagamento dos três primeiros dias de baixa.

Ainda neste contexto, surge a oferta de Plano Médico. Atualmente, este constitui um benefício na grande maioria das empresas ouvidas (93%), com coberturas de hospitalização, parto, medicamentos, assistência ambulatoria, estomatologia, óculos e lentes, próteses e ortóteses. Importa ainda salientar que, na maioria das organizações, o custo por colaborador é totalmente suportado pelo empregador. No entanto, para a extensão a cônjuges e filhos revela-se mais frequente existir uma comparticipação do colaborador.



Cristina Bernardo

Cerca de 37% das empresas concedem um complemento de Subsídio de Doença. Para a maioria das empresas, o valor pago não ultrapassa os 45% do salário base do colaborador

Seguros, Reforma e Educação

No capítulo dos seguros e poupanças, foram analisadas as ofertas do seguro de Acidentes Pessoais e de Vida, e ainda, o Plano de Pensões. Assim, particularmente no que concerne ao Seguro de Acidentes Pessoais, atribuído por 51% da amostra, assume, na maioria das empresas, como referência o salário base, sendo que o capital seguro é variável. Já o Seguro de Vida é concedido por 76% das empresas e concede a tradicional cobertura complementar à cobertura de morte e invalidez e invalidez em caso de acidente.

Sobre o Plano de Pensões, está presente entre as ofertas de 44%

das empresas desta amostra, sendo que para 32% a opção é de Benefício Definido e 40% de Contribuição Definida (os restantes são Planos Mistos). A análise apurou ainda que a maioria dos Planos de Benefício Definido e Mistos não prevê direitos adquiridos aos colaboradores antes da idade da reforma.

Nos benefícios atribuídos na área da Educação, escolhidos por 35% das empresas, verificou-se que são assumidas as despesas associadas à educação dos colaboradores, em média, em cerca de 73% do custo total (em muitos casos, é estabelecido um valor máximo limite). Cerca de 31% das empresas (mais 7% que em 2015) participantes atribuem subsídio escolar aos

filhos dos colaboradores e cerca de 13% (mais 5% que em 2015) concede subsídios de creche.

Nesta análise, é ainda expressivo o capítulo das férias, já que 57% das empresas concedem dias de férias extra (além do regulamentado por lei) aos seus colaboradores.

No sentido oposto, revelando um peso menos significativo, estão os empréstimos e adiantamentos. Cerca de 27% das empresas participantes no estudo refere que os concede, sendo que a sua finalidade mais frequente é fazer face a situações de emergência (96%) ou a despesas de hospitalização. ●

OUTROS BENEFÍCIOS

61%

Horário de Trabalho Flexível

58%

Medical Assistance in the Organization facilities (medicina curativa, posto médico, etc.)

52%

Programas de Promoção de Saúde (nutrição, consultas anti-tabagismo, etc.)

51%

Cabaz de Natal, Nascimento ou Casamento

38%

Aulas de Línguas

22%

Check up

19%

Dia de Aniversário

10%

Passe Social

37%

Outros

OPINIÃO

Que benefícios extrassalariais preferem os colaboradores?



ANA AMADO

Consultora Sênior, Willis Towers Watson

Não existem dúvidas que vivemos num mundo em grande transformação, cujo denominador comum é a tecnologia cuja difusão atinge várias áreas da nossa sociedade.

O papel dos recursos humanos é fundamental neste processo pois precisa de estar na vanguarda da mudança e continuar a apresentar um pacote retributivo que, além das rubricas salariais, apresente um conjunto de benefícios extrassalariais atrativos, que satisfaçam as necessidades dos colaboradores, nos diferentes momentos das suas vidas.

Uma das tendências a que assistimos no mercado é a crescente introdução de planos de benefícios flexíveis: de acordo com o estudo de 2016 de Benefits Design Practices da Indústria Geral, 15% de empresas indicaram que disponibilizam planos desta natureza, um aumento de 200% face a 2014.

Este tipo de planos permite aos gestores de capital humano recriar os pacotes de benefícios com um objetivo em mente: gerar valor organizacional e social, permitindo aos colaboradores a possibilidade de escolha, e a canalização de valor para os benefícios que mais valorizam.

Pela ótica da empresa, estes planos permitem manter o custo com benefícios extrassalariais mais controlado, compartilhando por vezes esse custo com os seus colaboradores, que por sua vez tomam maior consciência dos valores investidos em cada benefício.

Os planos de benefícios flexíveis geridos pela Willis

Towers Watson, no último ano, abrangem cerca de 13.000 colaboradores que tiveram à sua disponibilidade, aproximadamente 17 milhões de euros para efetuar escolhas referentes a benefícios extrassalariais. Verifica-se um nível médio de adesão de 50%, quer do número de participantes que efetua escolhas, quer da utilização dos valores disponibilizados. As escolhas típicas dos colaboradores são:

os benefícios top 3, em termos de maior número de participantes que optam pela sua escolha, são o seguro de saúde/upgrades de seguro de saúde (51%), os vales escolares (39%) e o seguro de acidentes pessoais (15%);

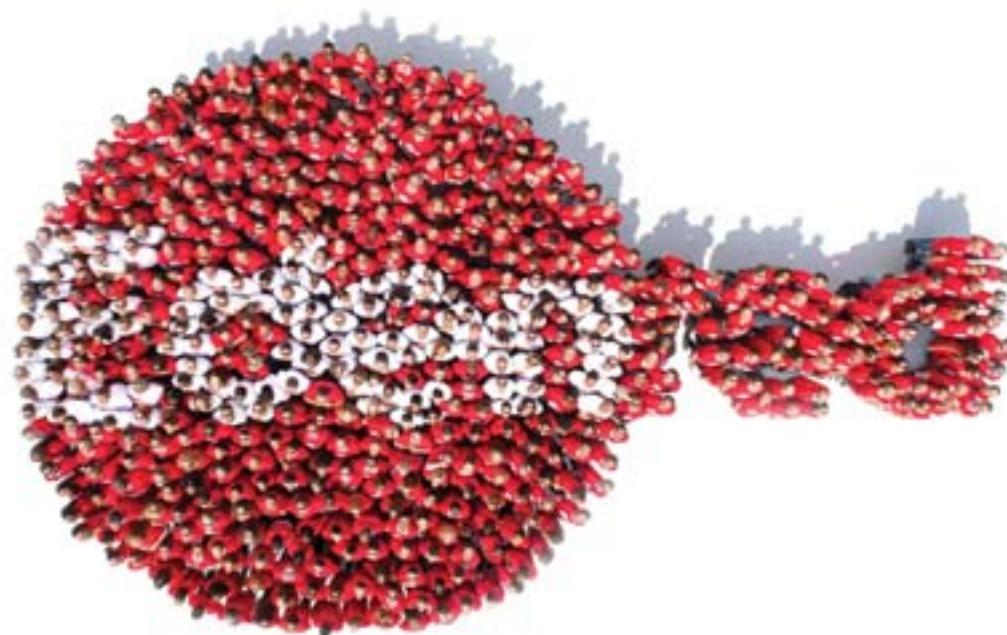
os benefícios top 3, em termos de créditos flex (valor) canalizados para os benefícios são os vales escolares (60%), o seguro de saúde/upgrades de seguro de saúde (14%) e complementos de reforma, sejam eles planos de pensões, seguros de poupança ou PPRs (12%).

Visivelmente as escolhas dos colaboradores são dirigidas pelas suas necessidades aliadas, sempre que possível, à otimização salarial, como é o caso dos vales escolares. O seguro de saúde historicamente é dos benefícios mais valorizados pelos colaboradores, o que se continua a verificar, assim como, o complemento de reforma, dependendo da fase da vida em que o colaborador se encontra. ●

Uma das tendências a que assistimos no mercado é a crescente introdução de planos de benefícios flexíveis

Ligados a 43 milhões de pessoas todos os dias

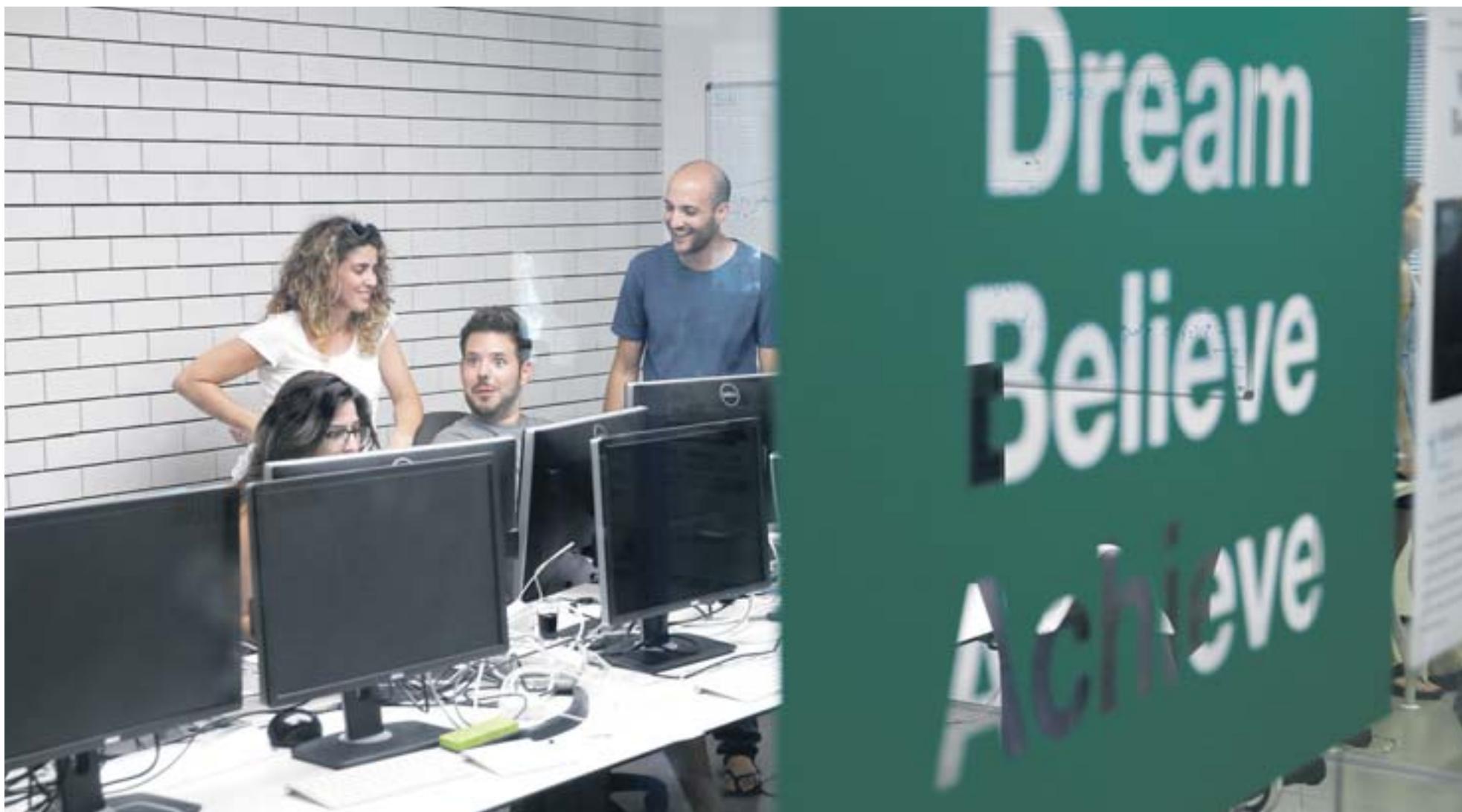
Líder Mundial em Soluções Transacionais



**Euroticket
Cheque Creche
Cheque Estudante
Cheque Formação**



We connect, you win



Millennials procuram trabalho e vida em pessoal com equilíbrio

A geração dos nascidos depois de 1990, têm como primeira prioridade o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal e um bom ambiente laboral. Só depois vem um bom salário e a segurança a longo prazo.

De acordo com o “Randstad Employer Brand Research 2017” (um estudo que capta as opiniões de mais de 160 mil pessoas em 26 países e projeta as tendências no mercado laboral numa escala mundial) promovido pela Randstad com a Kantar TNS, não basta um bom ordenado e segurança laboral para atrair os melhores colaboradores.

Na hora de escolher a empresa onde trabalhar é cada vez maior o número de trabalhadores, particularmente *Millennials* e mulheres, que assumem como fatores decisivos poder ter um bom equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, bem como um ambiente laboral agradável.

A nível global, os funcionários consideram que existir um equilíbrio entre a vida laboral e a privada é um fator cada vez mais relevante, tendo subido do quarto ao

terceiro lugar no ranking da lista de prioridades, comparativamente ao ano passado.

São maioritariamente as mulheres e os *Millennials* que tendem a olhar para além das qualidades de remuneração e da segurança laboral, preferindo um ambiente de trabalho positivo.

Por outro lado, o tradicional dossier do salário e as preocupações inerentes, tem vindo a ganhar novos contornos. Ou seja, receber um salário sólido e ter uma segurança no trabalho garantida a longo-prazo são mencionados por 58% e 46% dos inquiridos (respetivamente) como atributos importantes para o nível de atratividade de uma organização. Logo de seguida, 45% dos inquiridos aponta para um bom equilíbrio entre a vida profissional e a privada e 43% um ambiente de trabalho agradável como elementos im-

***Millennials* e mulheres assumem como fatores decisivos poder ter um bom equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, bem como um ambiente laboral agradável**

prescindíveis para trabalhar numa empresa.

Tecnologia no centro de todas as atenções

No que à atratividade laboral diz respeito, o “Randstad Employer Brand Research 2017”, apurou que lideram o ranking das preferências o setor tecnológico, as TI e as Ciências da Vida.

Serviços Financeiros, Bens de Consumo Rápido (FMCG), Logística, Serviços e Hospitalidade apresentam, respetivamente, 41%, 40%, 40%, 38% e 33% das preferências dos inquiridos. Nestes setores, 8 em cada 10 trabalhadores considerariam a hipótese de mudar de área por diversas razões. 27% afirma não estar muito envolvido ao seu setor atual, 33% mudariam de emprego caso os salários e os benefícios fossem, pelo menos, semelhantes aos do seu trabalho atual.

Neste cenário, o estudo dedicou especial atenção à perceção em relação ao trabalho automático e à necessidade de formação. Tendo então apurado que um número significativo de entrevistados em todo o mundo afirma que a automação terá um efeito positivo no seu emprego atual. Apenas 40% considera que não.

Uma vez que o trabalho automático reduz as tarefas de rotina e liberta tempo para que os trabalhadores se dediquem a projetos mais desafiantes, também fará com que determinadas competências fiquem obsoletas. Como consequência, as empresas podem precisar de recorrer à formação. Quando questionados sobre a sua posição em relação à necessidade de formação, 58% dos funcionários em todo o mundo ficariam satisfeitos, desde que o salário se mantenha ou aumente. ●

OPINIÃO

Vencimento salarial vs. vencimento emocional



LUÍS BATISTA

Partner da Mazars Portugal

“As novas exigências do mercado de trabalho” não se esgotam numa força laboral ciente da necessidade de se adaptar a uma economia mais competitiva, globalizada e digital. “As novas exigências do mercado de trabalho” são hoje uma realidade também para as empresas, que sentem, como nunca, o peso de

se ajustarem a uma nova geração que não está disposta a colocar a sua vida em stand by durante os próximos 30 anos. Os famosos *Centennials*, *Millennials*, Geração X, Y e Z. Independentemente do nome que lhes damos, ou como os agrupamos, estas novas gerações vieram confrontar a indústria com novos desafios no que toca à captação, motivação e retenção de talentos. Mais do que um “vencimento salarial”, as empresas procuram hoje proporcionar um “vencimento emocional” aos seus trabalhadores.

Além dos chamados “benefícios sociais”, e que passam por complementos ao salário base, como os seguros de saúde, despesas de educação, transportes

“

Estas novas gerações vieram confrontar a indústria com novos desafios no que toca à captação, motivação e retenção de talentos”

ou protocolos com entidades de saúde e bem-estar, já relativamente comuns no mundo empresarial, este “vencimento emocional” passará, cada vez mais, por um ativo intangível chamado “tempo”. Tempo para si, para a família, para os amigos, para o descanso, para as viagens, para o lazer. Tempo para ter vida além do trabalho. Este “tempo” implica 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. Mas este é um caminho sem retorno. Subjacente a ele está uma nova forma de estar na

vida, uma mudança estrutural na mentalidade das novas gerações. Propostas de valor como horários reduzidos e/ou flexíveis, ou de trabalho à distância, poderão ser o elemento diferenciador-chave na altura de escolher um projeto profissional.

Cada vez mais importante também é o próprio ambiente do local de trabalho. Não é por acaso que, principalmente as empresas de trabalho criativo, já perceberam o mérito de proporcionarem momentos e locais de lazer e convívio aos seus colaboradores. E os benefícios não se esgotam na criatividade. Permitem aliviar tensões, promover o trabalho em equipa e a entreajuda e, em última análise, motivar os próprios trabalhadores. ●

PUB

ENCARGOS MAIS LEVES COM A TSU?

É possível. Saiba como.

FAÇA JÁ A SUA SIMULAÇÃO EM

WWW.SODEXO.PT

OU LIGUE 808 911 267



Escolha o Sodexo Refeição Pass

Subsídio de Refeição com vantagens exclusivas para os seus colaboradores.



MELHOR QUE DINHEIRO



ISENÇÃO DE IRS E TSU



MAIOR REDE DE ACEITAÇÃO



SALDO SEMPRE DISPONÍVEL



DESCONTOS E PROMOÇÕES



WORKSHOP DE NUTRIÇÃO

sodexo

SERVIÇOS DE QUALIDADE DE VIDA

FLEXIBILIZAÇÃO PODE DITAR NOVOS ÍNDICES DE SATISFAÇÃO

Entre os principais operadores no mercado nacional não existem dúvidas quanto ao peso que os benefícios extra salariais assumem na dinâmica atual entre as empresas e os seus colaboradores. Atento às exigências das novas gerações, o tecido empresarial aposta, cada vez mais, na diversificação da sua oferta a este nível.

1 NA PERSPECTIVA DOS COLABORADORES, QUAIS OS BENEFÍCIOS MAIS VALORIZADOS?

2 ATÉ QUE PONTO ESTES BENEFÍCIOS CONTRIBUEM, EFETIVAMENTE, PARA CAPTAR E/OU RETER NOVOS TALENTOS?

3 PARA ATENDER AO PERFIL DA GERAÇÃO MILLENNIALS AS EMPRESAS TÊM DE REPENSAR OS BENEFÍCIOS CONCEDIDOS?



FLORENT LAMBERT
CEO da Sodexo Portugal

FATOR SALÁRIO PERDE FORÇA

1. No topo da lista dos principais estudos e inquéritos sobre este tema, as questões relacionadas com a saúde têm quase sempre um lugar de destaque, nomeadamente no que respeita à atribuição de seguros que cubram as necessidades básicas do colaborador. A extensão das apólices à família do colaborador é também um elemento considerado importante. A formação contínua, o subsídio de refeição, a flexibilidade de horários, o apoio ao transporte e a possibilidade, para algumas funções, de trabalhar a partir de casa são outros dos benefícios muito valorizados.

2. O fator salário, ao contrário do que poderíamos prever, tornou-se uma expectativa de nível básico e não é já o aspeto mais crítico para a captação e retenção. Neste contexto, o pacote de benefícios que as empresas oferecem constitui um diferencial que atrai potenciais colaboradores e, acima de tudo que os envolve com a organização e os seus objetivos. Convém também notar que uma das tendências nesta área é a adaptabilidade. Com efeito, o leque de incentivos pode ser vasto, mas as boas práticas mais recentes recomendam que os benefícios sejam, acima de tudo, adaptáveis aos diferentes colaboradores. O melhor incentivo pode ser muito distinto para duas pessoas da mesma organização, e dar ao colaborador a possibilidade de escolher a forma como prefere ser

recompensado pelo seu esforço e dedicação pode ajudar em muito à motivação.

3. Mais do que avaliar este tópico na perspetiva geracional, acreditamos que se deverá ter em consideração as novas formas de relacionamento entre os indivíduos e as organizações e o próprio conceito de trabalho que as novas tecnologias e outros fatores, sociais e económicos, têm feito evoluir. A dimensão work-life balance é o principal desafio que se coloca transversalmente a todos os agentes, com impacto na abordagem das empresas aos seus recursos humanos. É por isso cada vez mais preponderante para a atração, retenção e, acima de tudo, para o bem-estar e motivação dos colaboradores dar especial atenção aos benefícios extra-salariais e à sua adequação às novas realidades. A Sodexo, através do Instituto para a Qualidade de Vida que criou em 2009, desenvolve toda uma atividade que pretende contribuir para o estudo e avaliação deste fenómeno com vista a desenvolver soluções que vão ao encontro das necessidades das empresas e das pessoas. São disso exemplo o Holiday Pass disponibilizado na República Checa, o Gym Pass no Brasil ou o Sport Culture Pass na Bélgica. Em Portugal, para além da solução Refeição Pass para gestão e valorização do subsídio de refeição, estamos a preparar novos produtos e serviços que visam, precisamente, dar resposta aos novos desafios.



RICARDO DE SOUSA
Diretor Comercial da UP

EDUCAÇÃO CRESCE ENTRE PREFERÊNCIAS

1. Verifica-se um crescente desenvolvimento de novas políticas de compensação em linha com os objetivos organizacionais, levando a que as empresas introduzam no seu plano remuneratório um conceito de «flex benefits» em contraponto às tradicionais componentes fixas de remuneração, menos flexíveis e incapazes de responder à necessidade urgente de motivar e atrair profissionais mais conscientes, especializados e motivados. Hoje, para além do tradicional cartão de refeição temos sentido um aumento bastante significativo na área da Educação, nomeadamente com as nossas soluções “Educainfantil”, “Cheque Aluno” e “Cheque Aluno Plus” que são sem dúvida benefícios extrassalariais que os colaboradores cada vez mais valorizam e como tal estamos na linha da frente no que confere a sua emissão.

2. Inquestionável é que cada vez mais os benefícios são entendidos como uma componente diferenciadora do pacote de compensação total. Como que um salário emocional capaz de motivar e reter os colaboradores. Por esse motivo, as políticas de remuneração e carreira carecem de uma maior coordenação com os programas de benefícios, de forma a responderem à diversidade de perfis dos colaboradores e à especificidade do negócio. É necessário apostar na criatividade e apresentar soluções remuneratórias atrativas onde a componente vida assuma particular relevância, através

de políticas sociais que permitam ao colaborador ser reconhecido no seio da sua empresa. Esta perceção aumenta a motivação e o grau de satisfação dos colaboradores. As pessoas são sempre a chave do sucesso de uma organização.

3. Hoje em dia, as empresas já tendem a apostar na diversificação dos benefícios extrassalariais concedidos aos seus colaboradores, nomeadamente na área da refeição, educação, transporte, saúde e cultura com o objetivo de poder proporcionar diferentes benefícios sociais a todas as fchas etárias dos seus colaboradores.



MAURO BOROCHOVIČIUS
Diretor geral da Edenred Portugal

GERIR NECESSIDADES VS SATISFAÇÃO

1. A Edenred tem apoiado desde sempre o desenvolvimento do conceito e a consciencialização dos benefícios sociais. Presente em Portugal há mais de 30 anos, acreditamos que a administração destes benefícios deve seguir o racional da gestão de necessidades versus a satisfação dos colaboradores. Este equilíbrio é facilmente alcançável com as soluções hoje existentes direcionadas para áreas como a alimentação e a educação; áreas em que a Edenred está presente em Portugal, através das soluções Euroticket, Cheque Creche e Estudante. Qualquer um destes benefícios é extremamente valorizado pelos colaboradores e mais ainda, é hoje considerado um fator de diferenciação e motivação extra na altura do recrutamento e novas contratações.

No entanto, sabemos também que outras áreas como a cultura e a mobilidade são hoje bastante valorizadas e que nessa área há ainda bastante por fazer em Portugal; algo que, em virtude da já larga experiência da Edenred noutros países da Europa e da América Latina, esperamos vir fazer acontecer.

2. Os benefícios sociais sob a forma de títulos representam uma ferramenta de trabalho para os responsáveis de Recursos Humanos (RH) não exclusivamente na procura e retenção de pessoas, mas também, numa perspetiva mais transversal, na definição de políticas de remuneração e incremento de produtividade. Essas políticas têm um impacto direto e positivo na melhoria dos direitos sociais dos colaboradores que já integram ou estejam em vias de vir a integrar a nova empresa, tornando-os mais felizes, fiéis e comprometidos com o projeto no qual colaboram. Esta visão não é apenas da Edenred, pois estudos independentes dizem-nos que os responsáveis de RH compartilham esta mesma ideia conosco. Melhor que ninguém, os DRH reconhecem a motivação que os benefícios sociais podem trazer aos trabalhadores e às suas famílias e consequentemente às empresas.

3. As organizações não só têm de ter em conta o perfil das novas gerações

como os 'Millennials' ou os 'Plurals', mas sobretudo devem ter a capacidade de analisar as idiosincrasias de cada um dos seus colaboradores, de forma a conseguir adequar os benefícios que atribuem. O grande desafio das empresas hoje em dia, passa sobretudo por entender as pessoas na sua individualidade e identificar as necessidades de todos e de cada um. Ao serem bem-sucedidas nessa identificação, os benefícios atribuídos, seja de que natureza forem, irão ser muitíssimo valorizados pelos colaboradores e promover um equilíbrio entre a sua vida pessoal e profissional. A diversidade geracional que verificamos atualmente, leva a que as organizações tenham ainda de criar e considerar novos serviços diferenciadores e ações complementares inerentes a esses benefícios. A chave do sucesso está na experiência, associada à criatividade e à inovação. Hoje em dia é fundamental a criação e promoção de boas experiências junto dos utilizadores/colaboradores. No caso da Edenred, temos investido na transformação digital: atualmente disponibilizamos uma app que permite consultar o saldo em tempo real, em qualquer altura e em qualquer lugar, temos uma plataforma de geolocalização com descontos na Restauração e ainda um Clube de Benefícios com ofertas e descontos exclusivos.



JOÃO TERRÍVEL
Gestor de Projeto na FlexBen

FLEXIBILIDADE FAZ A DIFERENÇA

1. Como seria expectável, os benefícios não são valorizados de igual forma por todos os colaboradores. A sua maior ou menor valorização depende de um modo geral da idade e da situação familiar. Ou seja, os "vales sociais", "ticket infância" e "ticket educação", são muito valorizados pelos colaboradores com dependentes a seu cargo, assim como o seguro de saúde. Por outro lado colaboradores solteiros e mais novos, tendem a preferir não só o seguro de saúde, mas também a formação e o ginásio. A resposta a estas

diferentes necessidades é desejável e possível através da implementação de planos de benefícios flexíveis, que dão liberdade a cada um dos colaboradores de adequar o seu pacote de benefícios às suas necessidades, em cada momento, já que as necessidades de cada colaborador também evoluem ao longo da sua vida.

2. Os benefícios e a sua atribuição, quando indo de encontro das necessidades dos colaboradores, contribuem de uma forma muito positiva quer para captar quer para reter os talentos, já que os mesmos já são valorizáveis e percecionados como formas de compensação alternativas ao vulgar salário. Desde logo, porque de um modo geral esses benefícios têm um enquadramento fiscal mais favorável do que a maioria dos restantes componentes remuneratórios. Os benefícios quando bem comunicados e visíveis para os colaboradores já fazem parte integrante do pacote de remuneração total no momento de avaliar potenciais propostas de emprego.

3. Esse movimento já está a começar a verificar-se em algumas empresas, com a implementação de políticas de trabalho parcial e/ou de trabalho a partir de casa, com

criação de espaços de convívio nas empresas, e também com a flexibilização dos pacotes de benefícios. Tudo isto são medidas que as empresas têm vindo a considerar para corresponder às necessidades desta nova geração que valoriza o desafio profissional, mas mantendo o equilíbrio vida pessoal e profissional. Mais especificamente, no que concerne aos benefícios, a ordem é a sua flexibilização e a construção de planos de benefícios alargados e robustos, que possam suprir as necessidades não só da Geração Millennials mas de todos os restantes grupos de colaboradores.

PUB



As nossas soluções para economizar na Educação dos seus filhos

Up Educainfantil

Solução que permite o pagamento das despesas de Educação dos filhos até aos 6 anos

Vantagens Empresa:

Isenção de TSU: 23,75% | * IRC: Custos + Majoração: 40%

Vantagens Colaborador:

Isenção de TSU | * Isenção de IRS

Isenção de encargos fiscais e sociais

* de acordo com a alteração ao DL 26/99 de 28 de janeiro

Up Chèque Aluno

Solução que permite o pagamento das despesas de Educação dos filhos dos 7 aos 25 anos

Vantagens Empresa:

Isenção de TSU: 23,75% | * IRC: Custos + Majoração: 40%

Vantagens Colaborador:

Isenção de TSU | * Isenção de IRS

Isenção de encargos fiscais e sociais

* de acordo com a alteração ao DL 26/99 de 28 de janeiro

Up Chèque Aluno Plus

Solução que permite o pagamento das despesas de Educação em qualquer nível de ensino, formação ou despesas ligadas à Educação

Vantagens Empresa: Isenção de TSU: 23,75% | IRC: Custos: 100%

Vantagens Colaborador: Isenção de TSU



Le Chèque Dejeuner Portugal, SA
Av. da República, 45 - 7º dto
1050-187 Lisboa
tel: 217817110 | contacto@up-portugal.pt





BENEFÍCIOS EXTRA-SALARIAIS COM VANTAGENS SOCIAIS E FISCAIS



- Isenção total de TSU
- Isenção total de IRS (até ao limite legal)
- Simplicidade e eficiência na gestão de benefícios
- Acesso ao programa de descontos Ticket+



Vantagens todos os dias