JE editors

·TALKS·

Entenda o papel destes complementos na captação e retenção do talento.
Esperamos por si!

25 fevereiro | 15h00

Acompanhe em direto na plataforma multimedia JE TV, em **www.jornaleconomico.pt**

Convidados: nucase sodexo

Este suplemento faz parte integrante do Jornal Económico Nº 2081 não pode ser vendido separadamente

19 fevereiro 2021 | ESPECIAL

JE O Jornal Económico

ESPECIAL

BENEFÍCIOS EXTRASSALARIAIS

PLANOS DE INCENTIVOS SAEM VALORIZADOS COM A PANDEMIA

Os benefícios complementares ao salário ganharam força com a crise da Covid-19 e, segundo os especialistas, este vai ser um ano de crescimento. A maioria dos incentivos que eram oferecidos antes tornaram-se ainda mais importantes num contexto em que as pessoas são o epicentro. Saúde e educação destacam-se como as áreas mais valorizadas pelas empresas.

ANTEVISÃO

Pandemia impulsiona benefícios com saúde à cabeça ● II

ESTRATÉGIA

Empresas portuguesas reforçam apoio a colaboradores

EDP, Galp e Altice apostaram no reforço dos benefícios extrassalariais, criando serviços de saúde e bem-estar. Conciliação entre a vida profissional e pessoal são chave para o bom desempenho da empresa. ● IV

ATUALIDADE

Covid-19 potencia parcerias com foco no bem-estar ● V

FÓRUM

Os benefícios extrassalariais vão continuar a ser um instrumento de retenção de talento? ● VI

ANTEVISÃO

Pandemia impulsiona benefícios com saúde à cabeça

Segundo os especialistas, os benefícios complementares ao salário ganham força com a crise e 2021 vai ser um ano de crescimento.

ALMERINDA ROMEIRA
aromeira@jornaleconomico.pt

Seguro de saúde, flexibilidade de horários, possibilidade de trabalhar a partir de casa, formações, certificações automóvel... a lista é longa. Os benefícios extrassalariais, usados pelas empresas como trunfo na crise do talento qualificado, vão continuar em alta em 2021, apesar da pandemia. Em alguns casos serão até impulsionados.

Para Pedro Rocha e Silva, CEO da Neves de Almeida HR Consulting, resulta claro que 2021 será "um ano de aposta forte em benefícios não monetários". O gestor adianta ao Jornal Económico (JE) que este será também "mais um ano de crescimento da aposta das empresas na cada vez maior personalização e customização dos benefícios às necessidades de cada colaborador". No chamado *tailor made*.

Carlos Maia, Regional Director na Hays Portugal, partilha a linha de análise. Ao JE diz que "a maioria dos benefícios que já eram oferecidos antes tornaram-se ainda mais importantes neste contexto de pandemia". É o caso dos benefícios associados à saúde, que, com o país mergulhado na maior crise desta natureza verificada nos tempos modernos, ganharam, por assim dizer, o estatuto de bem de primeira necessidade.

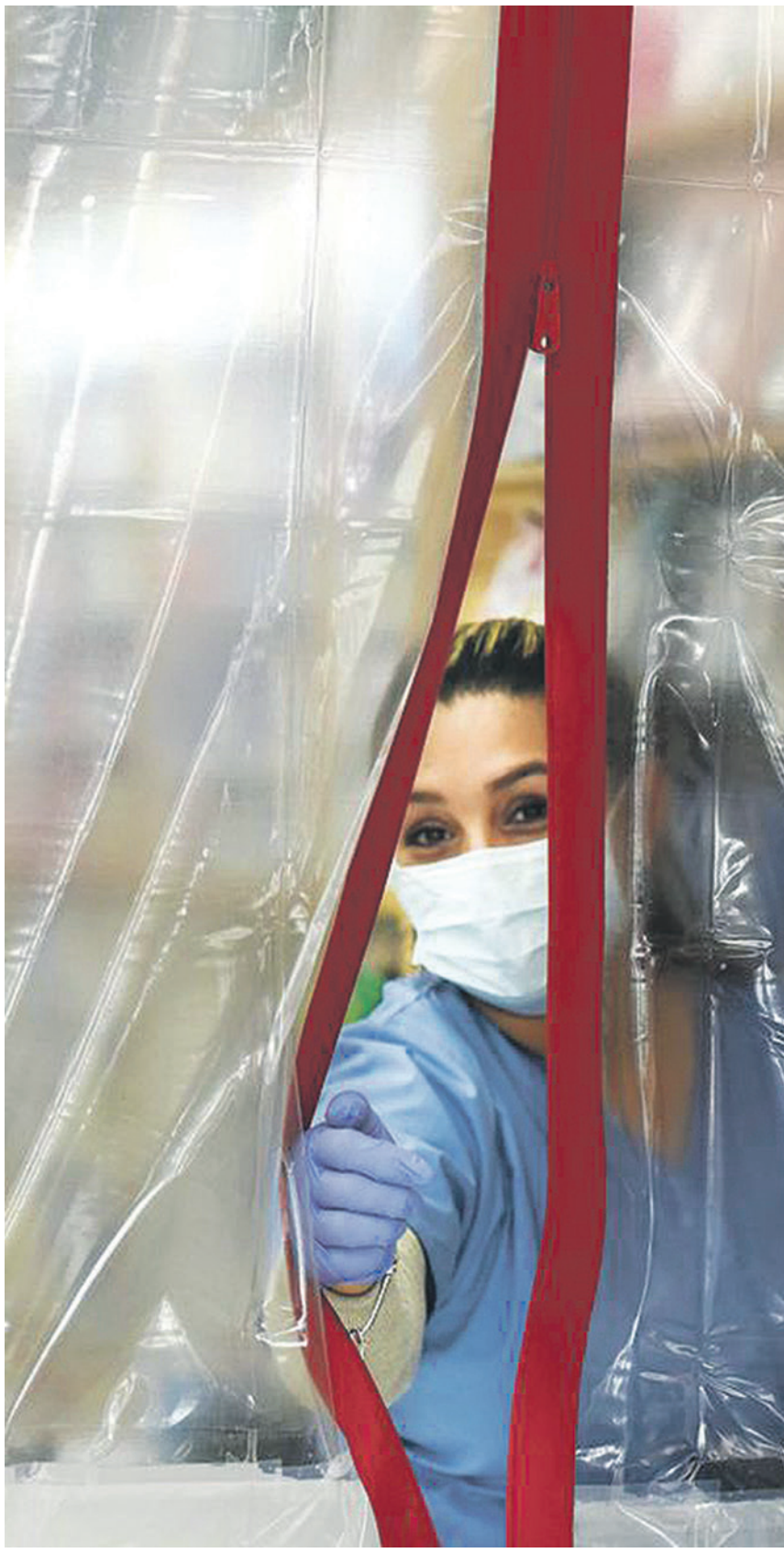
"As pessoas estão no epicentro e, talvez por este motivo, a maior parte das empresas teve como prioridade a saúde e bem-estar das pessoas, repensando as suas operações num momento posterior", justifica Paulo Fradinho, Partner, Country Business Leader da Mercer Marsh Benefits, ao JE.

Não só a saúde. Um estudo da Seresco, cujas conclusões foram divulgadas esta semana, revela que a educação é, neste período crítico, o outro grande suporte disponibilizado pelas empresas a quem nelas trabalha. "A Saúde e a atenção aos mais jovens ganhou ênfase na oferta das empresas aos seus colaboradores, como benefícios extrassalariais neste ano de 2021", refere o estudo da especialista em processamento salarial realizado num universo de cerca de 70 empresas nacionais de vários sectores de atividade.

> A Saúde e a atenção aos mais jovens ganhou ênfase na oferta das empresas aos seus colaboradores, como benefícios extrassalariais neste ano de 2021, diz estudo da Seresco. Outro benefício que mantém importância é a opção de viatura da empresa

Segundo o documento, o pacote de benefícios complementar ao salário dos empregados privilegia o apoio a custos com creches e escolas dos filhos dos colaboradores (27%), e também os seguros de saúde (17%). Outro benefício oferecido, que também mantém alguma importância, embora mais reduzida do que em anos anteriores, é a opção de viatura da empresa (12%). Em menor número, como oferta mais residual, ainda existem outros benefícios, incluindo apoio a formação superior, seguros de vida, ginásio, habitação, passe social, *stock options* e PPR.

Os resultados são naturais e eram expectáveis no contexto atual, afirma Rita Mourinha, responsável da Seresco em Portugal. "Estamos num ano onde a incerteza e a insegurança das famílias estão em níveis muito elevados, e as empresas devem por isso apoiar os seus colaboradores a atravessar estes momentos, para que consigam com sucesso manter-se também nas suas empresas e funções, produtivos e consigam conciliar a vida profissional e pessoal, sentindo precisamente o suporte das suas empresas e chefias."



Uma dúzia de anos sempre a crescer

Os benefícios extrassalariais emergiram durante a crise económica como forma de compensar a estagnação salarial. No início tiveram uma grande importância na negociação de uma proposta de emprego, mas à medida que o mercado foi ficando carente de profissionais qualificados, tornaram-se fundamentais para atrair e reter talento. Em Portugal e no mundo.

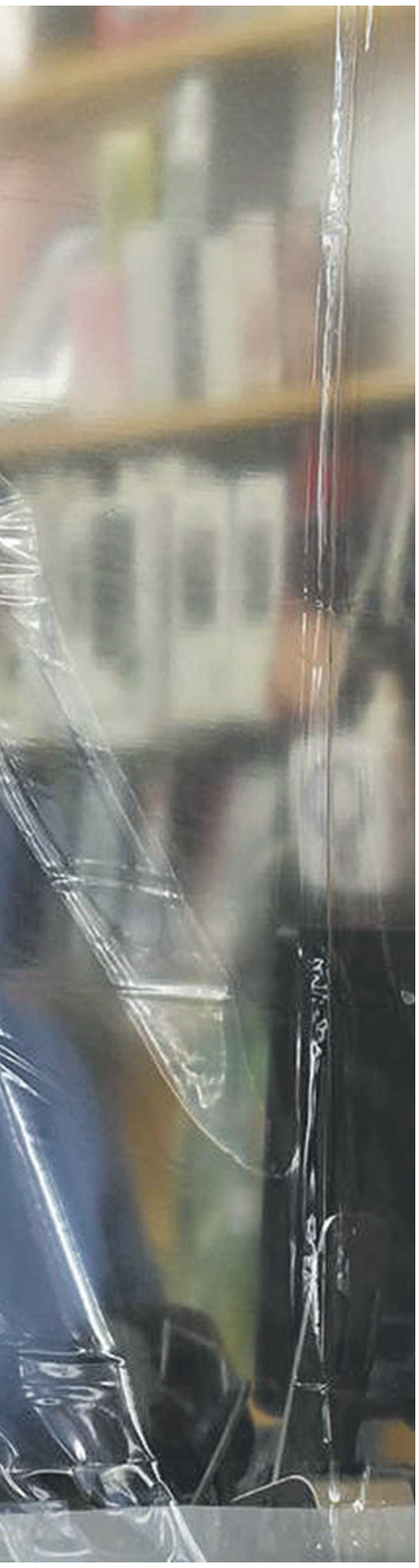
Paulo Fradinho considera que foram uma boa resposta para as empresas que questionaram a sua proposta de valor para o colaborador: como podemos fazer mais com menos? "A tendência para a aposta crescente nos benefícios ganhou momento, surgiram os primeiros planos flexíveis, onde o colaborador escolhe benefícios de acordo com as suas necessidades, geralmente com eficiência fiscal ou de Segurança Social, a partir de uma bolsa individual", explica.

Trunfo importante na negociação de uma proposta de emprego qualificado, este tipo de planos representavam em 2020 praticamente 40% dos participantes do estudo Mercer Total Rewards Survey e são um *must* em sectores como IT/Tech/Telecoms, Life Sciences e serviços profissionais, entre outros.

"O contexto de escassez de financiamento gerou maior escrutínio nas decisões, aliado ao surgimento de tecnologias que simplificam a gestão dos benefícios e cada vez maior oferta de produtos e serviços, incluindo os seguros de *employee benefits*", salienta o responsável da Mercer.

Agora, adianta, estamos num momento crítico "de agilidade, de mudança e de reposicionamento" para aquilo que cada organização considera ser o 'novo normal'. Um quadro em que, salienta, cada vez mais, "os líderes compreendem a interdependência entre a resiliência e o bem-estar das pessoas com a resiliência e desempenho do negócio".

A velha abordagem fazia esta ligação pelo salário e pouco mais –



sintetiza Paulo Fradinho – hoje, ganha força o conceito de salário emocional. Ou seja, explica, "tudo aquilo que as pessoas recebem em cima do salário, que mostra que as empresas se preocupam com elas – o que inclui os benefícios – e que tem um papel diferenciador".

Num futuro, que segundo os especialistas, será rico em trabalho remoto, trabalho a tempo parcial e todo o tipo de soluções flexíveis, assentes na conectividade, as pessoas vão querer estar ligadas a empresas que lhes deem – além do salário – flexibilidade e benefícios complementares. Saúde, educação e tudo o que se relaciona com o *work-life balance* são estrada para andar.

O QUE PODEM ESPERAR OS EXECUTIVOS EM 2021

Vasco Salgueiro, *Executive Manager, Finance, Human Resources and Tax & Legal* da Michael Page elenca ao JE o que podem esperar os executivos este ano em matéria da componente não financeira do salário. Alguns destes benefícios não são novos, refere, mas ganharam protagonismo nestes últimos tempos até por questões de otimização fiscal do *package* retributivo.

- **Flexibilidade Horário (FlexWork) –** para equilíbrio entre vida pessoal e profissional
- **Ativação ou reforço do Home Office –** possibilidade de trabalhar a partir de casa: dias por semana ou possibilidade semanal
- Horários reduzidos (35h por exemplo ou mesmo consolidação do trabalho em apenas 4 dias por semana)
- Otimização de seguros de saúde, individual e agregado familiar
- Criação/otimização de seguros de vida
- Reforço de acordos com hospitais e clinicas privadas
- Reforço de Medicina no trabalho
- Pagamento de despesas de deslocação via Uber/Cabify (plafond de despesas)
- Atribuição de viatura para uso total
- Lugar de garagem
- Formação Financiada
- Tickets de refeição
- Tickets / Cheques creche
- Acesso pago à internet para uso pessoal
- Dias extras de férias
- Planos Poupança Reforma
- 'Stock Options'

INCENTIVOS

Remuneração variável é prática nas empresas de seguros

Estudo "Total Compensation – Setor Segurador 2020" da Mercer revela que a totalidade das empresas do sector oferecem plano médico.

A totalidade das seguradoras que participaram no estudo "Total Compensation – Sector Segurador 2020" da Mercer em Portugal, envolvendo 10 empresas e 6.257 postos de trabalho, concede remuneração variável em forma de bónus anual aos seus colaboradores.

Os incentivos de vendas/comissões são atribuídos em cerca de 56% das inquiridas, tipicamente com uma periodicidade trimestral ou mesmo mensal. No que respeita aos incentivos de longo prazo, 67% afirma atribuir esta tipologia de remuneração variável a alguns dos seus colaboradores. Face ao mercado geral, o sector segurador destaca-se neste ponto, uma vez que a prevalência dos Incentivos de longo prazo é de apenas 29%.

A totalidade das empresas do sector segurador disse conceder aos colaboradores o complemento de subsídio de doença, bem como um plano médico, com várias coberturas. Seguros de Acidentes Pessoais, Seguro de Vida e Planos de Pensões são outros benefícios concedidos pelas seguradoras, que também colocam especial ênfase na área da Educação, tanto na formação dos colaboradores, como na dos filhos destes.

Cerca de 40% das empresas admite conceder empréstimos/ adiantamentos aos colaboradores, maioritariamente para situações de emergência

De acordo com o estudo da Mercer, cerca de 40% das empresas admite conceder empréstimos/adiantamentos aos colaboradores, maioritariamente para situações de emergência, despesas de hospitalização, aquisição de viatura, habitação e outros. Automóvel é um benefício atribuído por 90% das participantes no estudo Total Compensation – Sector Segurador 2020. São elegíveis para este benefício todos os colaboradores da direção geral/administração ou direção de primeira linha, assim como chefias intermédias e comerciais. *AR*

PUB

Cristina Bernardo

ESTRATÉGIA

Empresas portuguesas reforçam apoio a colaboradores

EDP, Galp e Altice apostaram no reforço dos benefícios extrassalariais, criando serviços de saúde e bem-estar e aprendendo a valorizar as vantagens do teletrabalho. Conciliação entre a vida profissional e pessoal são chave para o bom desempenho das empresas.

JÉSSICA SOUSA
jsousa@jornaleconomico.pt

Os benefícios extrassalariais são entendidos em algumas grandes empresas portuguesas como um bem com retorno. Paula Carneiro, a diretora de People Experience Unit, conta ao Jornal Económico (JE) que entre os colaboradores do Grupo EDP, a aposta em benefícios extrassalariais tem-se traduzido em "resultados extraordinários" uma vez que a empresa considera que a "conciliação entre vida profissional e familiar" é crucial para um bom desempenho.

Assim, a cotada disponibilizou um pacote de benefícios mais "tradicionais", como o seguro de saúde, bem como um conjunto de benefícios mais relacionados com temas de conciliação, saúde e bem-estar por se terem tornado, nos últimos meses, serviços com grande procura.

"Um dos temas que esta pandemia trouxe para a agenda mediática, e das empresas a nível global, foi a necessidade de um novo olhar para a importância do bem-estar e da saúde mental", reforçou Paula Carneiro, referindo que foram consolidadas algumas medidas existentes, "como a disponibilização de consultas de apoio psicossocial e a continuação da ginástica laboral".

A mesma preocupação verifica-se entre outras grandes empresas, como a Galp, que decidiu otimizar os planos de seguro de saúde através das teleconsultas, prescrições eletrónicas e serviços de apoio psicológico entre outros programas que servem para apoiar "os nossos colaboradores e respetivas famílias que estão em teletrabalho", explica fonte oficial, relembrando que a adaptação ao confinamento e ao trabalho remoto levantou um véu sobre as vulnerabilidades daqueles sem acesso digital ou tecnológico.

Numa altura em que cada vez mais se valoriza o teletrabalho, Altice e a EDP encaram o mesmo como uma "solução viável" num futuro pós-pandémico

Para dar resposta a este obstáculo, entre os colaboradores da energética que se viram forçados a trabalhar a partir de casa, foram distribuídos cerca de 600 computadores (que serviram também as necessidades dos filhos que começaram o ensino à distância), entre outros equipamentos necessários ao desempenho das suas funções.

Estava valorização pelo teletrabalho verificou-se também na EDP que não exclui um regime de trabalho híbrido à semelhança do que se assiste em outros sectores. Na verdade, segundo um estudo da consultora Aon Portugal, mais de 65% das empresas querem manter o teletrabalho em 2021.

"O atual cenário de saúde pública impôs às empresas, e à sociedade em geral, a necessidade de adotar novas estratégias e novos métodos de trabalho, sendo que muitos deles farão parte do futuro da generalidade das empresas, independentemente da sua dimensão", adiantou fonte oficial da Altice ao JE, acrescentando que a pandemia ensinou a empresa a valorizar os benefícios do trabalho à distância, tanto para a empresa como para os colaboradores.

Na gigante das telecomunicações já era possível aos colaboradores adotar o mecanismo de "Work@Home" alguns dias por mês e acordando com a chefia. No entanto, a pandemia tornou este mecanismo numa ferramenta "válida e viável", uma vez que facilita a conciliação entre a vida profissional e a pessoal.

Para a Altice, o trabalho remoto apresenta-se, assim, como "uma solução viável" para um futuro pós-pandemia e "certamente se tornará numa tendência no que respeita a incentivos não salariais na esfera do *work-life balance*, contribuindo para diferenciar as propostas de valor das empresas na captação de talento", conclui.

ATUALIDADE

Covid-19 potencia parcerias com foco no bem-estar

Sodexo e Edenred criaram parcerias com empresas de sectores vários tendo como objetivo responder às necessidades criadas pela pandemia. 'Takeaway' com o cartão "Sodexo Refeição Pass" e cuidados de saúde com o "Medicare Silver Edenred" são dois exemplos.

JOÃO TERESO CASIMIRO
jcasimiro@jornaleconomico.pt

O bem-estar dos colaboradores, mais do que nunca, é valorizado pelas empresas que, durante 2020, tiveram de se adaptar a uma nova realidade resultante da pandemia de Covid-19. Os confinamentos decretados pelo Governo português transformaram o quotidiano das famílias que, para manterem o otimismo em relação ao futuro, viram adotadas novas parcerias pelas empresas empregadoras.

No caso da Sodexo, o *takeaway* tomou uma posição central na criação de novas parcerias. Tendo perfeita consciência da realidade atual, a empresa estabeleceu parcerias com várias empresas de entrega de refeições ao domicílio, como a Domino's Pizza, Uber Eats, Glovo, Marmita, Eat Tasty e Frezco.

Os novos acordos permitem aos utilizadores do cartão "Sodexo Refeição Pass" uma oferta variada na hora de escolher a ementa para as suas refeições. Esta oferta não existia anteriormente, uma vez que o *takeaway* era encarado como uma solução esporádica, visto que a maioria das pessoas preferia deslocar-se aos respetivos estabelecimentos.

Ainda dentro do conceito de *takeaway*, a Sodexo justifica os novos serviços disponibilizados com a necessidade de "apoiar os nossos parceiros, restaurantes e mercados locais, que tiveram de adaptar o seu modelo de negócio, criando o serviço de *takeaway* e de *delivery* durante a pandemia", segundo conta ao Jornal Económico, Nelson Lopes, CEO da Sodexo.

A criação do "Sempre Consigo" teve um duplo impacto na sociedade. Por um lado, junto dos colaboradores impedidos de sair de casa, e, por outro, junto dos comerciantes do sector da restauração que viram o volume de negócios diminuir substancialmente.

Em relação à Edenred, também houve uma preocupação especial com os cartões de refeição, no sentido de adaptar a oferta à realidade atual. O programa "Euroticket+" e a iniciativa "Ao seu Lado" têm por base precisamente as mesmas premissas que os serviços oferecidos pela Sodexo acima mencionados. Por um lado, oferecer alternativas aos colaboradores no que toca às refeições e, por outro, apoiar os comerciantes numa altura em que muitos continuam de portas fechadas, estando limitados a serviços de *takeaway*. O programa "Euroticket+" tem como principal propósito mitigar os efeitos da crise provocada pela pandemia de Covid-19, no sentido de oferecer descontos e promoções, campanhas exclusivas e novas parcerias, bem como novas oportunidades de negócio.

O teletrabalho poderá ser o principal benefício extrassalarial oferecido aos trabalhadores, diz a empresa Nucase

Outra das criações durante o período da pandemia diz respeito aos cuidados de saúde. A Edenred criou o "Medicare Silver Edenred", ao qual todos os utilizadores do cartão Euroticket Refeição têm acesso totalmente gratuito. A justificação para o novo serviço prende-se com a necessidade de reforçar a oferta no que toca aos cuidados de saúde, numa altura em que muitas pessoas têm receio de se deslocar aos hospitais. O "Medicare Silver Edenred" oferece um conjunto de serviços de saúde e de assistência em todas as entidades prestadoras da rede Medicare, com descontos que vão até 30% em consultas, exames e tratamentos médicos.

Teletrabalho – o benefício extrassalarial do futuro

O teletrabalho tornou-se numa realidade cada vez mais presente na vida profissional do portugueses que, à primeira tentativa, rapidamente perceberam que trabalhar remotamente traria vários benefícios ao nível do bem-estar.

Um dos exemplos é a empresa de contabilidade e fiscalidade Nucase. Perante a obrigatoriedade decretada pelo Governo em relação ao teletrabalho, esta foi uma das empresas que percebeu que esta nova forma de trabalhar poderia representar, face ao sucesso da medida, um benefício extrassalarial muito valorizado pelos colaboradores.

Nesse sentido, Sónia Nunes, administradora e diretora de recursos humanos do grupo Nucase, afirma que, no futuro, "o teletrabalho poderá ser o principal benefício extrassalarial oferecido aos trabalhadores". A empresa que já realizou dois estudos internos junto dos colaboradores, percebeu que, não só o *feedback* foi positivo, como a produtividade demonstrada serve de confirmação para a normalização desta realidade.

Ainda que a pandemia tenha tido um efeito devastador no seio de milhões de famílias ao nível da saúde e da economia – e que só começará a ser invertido quando a recuperação se iniciar –, o teletrabalho pode vir a ser uma das conquistas que promete revolucionar o mundo do trabalho como o conhecemos.

FÓRUM

BENEFÍCIOS CADA VEZ MAIS VALORIZADOS POR EMPRESAS E COLABORADORES

Instrumento de captação e retenção de talento, os benefícios agradam, no geral, a todos. Os sectores e as empresas menos tradicionais e com maior contingente de jovens são as mais entusiastas na sua atribuição.

1 NOS ÚLTIMOS ANOS, OS BENEFÍCIOS EXTRASSALARIAIS TORNARAM-SE UM INSTRUMENTO DE CAPTAÇÃO E RETENÇÃO DO TALENTO ESPECIALIZADO. NA SUA OPINIÃO, VÃO CONTINUAR A DESEMPENHAR ESSE PAPEL, ESTE ANO?

2 SE SIM, EM QUE SECTORES?

PAULO FRADINHO
Partner, Country Business Leader da Mercer Marsh Benefits

A prática de mercado atual em matéria de benefícios pode ser dividida entre: empresas que estão à frente na curva e que oferecem a possibilidade de escolha dos benefícios para responder a necessidades e preferências pessoais; as restantes empresas que oferecem benefícios de "tamanho único", sem escolha; e as empresas que ainda acreditam no "cash is king" e ficam pelo salário.
Apesar do atual contexto, o mercado pelo talento está vivo, sobretudo por pessoas que têm as competências mais procuradas. Por esta razão, há uma correlação entre as melhores práticas de benefícios e os sectores com melhor desempenho e maior necessidade de atração e retenção: IT/Tech, Saúde e Farma, Serviços Profissionais, seguido por retalho especializado. No extremo mais conservador estão áreas como serviços financeiros, banca, seguros, retalho indústria, hotelaria e PME. Há também situações híbridas, onde a empresa tem uma prática mais generosa para determinados grupos profissionais ou para o topo da organização, face aos restantes colaboradores.
Em resumo, ainda há muito por fazer em Portugal no alargamento a mais sectores. E tudo seria mais fácil com uma fiscalidade e legislação compatíveis com a realidade atual. Porém, o nosso modelo de capitalismo recompensa as empresas com um propósito, em quem as pessoas confiam, e honra os líderes que constroem estas organizações. Ter uma causa justa – um novo e melhor equilíbrio entre a economia e a empatia pelas pessoas –, com impacto no desempenho do negócio, é idealista, mas absolutamente diferenciador, num mundo onde nos pedem para sermos cada vez mais realistas.

VASCO SALGUEIRO
Executive Manager, Finance, HR and Tax & Legal da Michael Page

Entre as empresas é convicção dominante que os salários, embora pesem nos processos de contratação e de retenção, deixaram de ser o único 'trunfo' para atrair/reter os melhores profissionais. Para contornar o problema de retenção de profissionais, as empresas estão a reforçar os seus pacotes de benefícios extrassalariais. Esta tendência vai manter-se nos próximos anos, sem dúvida.
Na minha opinião, esta tendência irá inclusivamente evoluir para uma customização, a cada colaborador, da atribuição dos benefícios extrassalariais.
A forma de valorização destas regalias extra é completamente diferente de pessoa para pessoa (colaborador para colaborador). Desta forma assistiremos, num futuro próximo, à atribuição de "pacotes" retributivos "feitos à medida" para cada colaborador, em função das suas preferências, interesses e valorizações. Aliás esta é uma realidade que já existe em algumas empresas.
Este instrumento de captação e retenção de talento será transversal a todos os sectores.

RICARDO CARNEIRO
Diretor da área de Recrutamento e Seleção Espec. da Multipessoal

Fruto dos vários processos que realizamos, em que vemos as propostas que são apresentadas aos nossos candidatos, acredito que sim. Existe cada vez mais uma oferta global, em que o salário tem mais do que uma componente. À fixa junta-se uma parte variável, surgem também as questões de eficiência fiscal através de cartões refeição ou de cheques creche. Em posições mais seniores, são abordadas as participações nos resultados ou a entrada no capital das empresas. Paralelamente, a escassez de talento que pressionou as empresas na maioria dos setores, com especial enfoque no setor das Tecnologias da Informação, e a aposta de muitas empresas em desenvolver as suas políticas de 'employer branding', fazem com que o salário seja acompanhado por vários benefícios extra.
No setor tecnológico, em constante défice de talento apesar do novo ciclo económico que vivemos, este tem sido um elemento de constante inovação na implementação de práticas mais arrojadas e ajustadas às novas gerações. Esta "corrente" pressiona, primeiramente, o setor das tecnologias de informação, mas tem vindo a trazer muitas dessas práticas para empresas de outros setores.
No final de 2020, a Carolina Rodrigues e a Mariana Oliveira, da equipa de Recrutamento e Seleção Especializado da Multipessoal, elaboraram um inquérito a cerca de 3.500 profissionais, dos quais 1.000 trabalham na área das tecnologias da informação e 2.500 de outras áreas de especialização. Este estudo mostrou-nos que tanto num primeiro contacto com uma oferta de emprego como no momento da proposta, os candidatos continuam a dar grande importância aos valores salariais e aos benefícios extra. Mesmo quando comparados com a reputação da empresa, a cultura organizacional ou o 'stack' tecnológico disponibilizado.

NELSON LOPES
CEO da Sodexo Portugal

Os benefícios extrassalariais têm uma importância crescente junto das empresas e dos seus colaboradores. Atualmente, sabemos que a pandemia de Covid-19 veio alterar, para sempre, a política de gestão de Recursos Humanos. As organizações sabem que é realmente importante encontrar mecanismos e soluções de proteção para o seu maior ativo: as pessoas. Por outro lado, o trabalho à distância, que se tornou imperativo no cenário pandémico, continuará a ser uma realidade. Haverá cada vez mais espaço para as funções desempenhadas fora dos locais e horários convencionais. As novas necessidades surgirão entre as comunidades laborais, sendo a comunicação e a educação dois dos pilares essenciais para o trabalhador do futuro. A alimentação ganhará igualmente novos contornos. A entrega de refeições e take-away continuará a crescer e as empresas não poderão ficar insensíveis a esta alteração de hábitos. A forma como os colaboradores se alimentam passa a ser uma variável de extrema importância, tendo em conta que as refeições são uma plataforma de socialização e de networking essencial, um elemento de coesão, de partilha e de interação entre os seus participantes. Este fator permite-nos compreender porque motivo o subsídio refeição não se resume apenas à sua eficácia fiscal e mera perspetiva financeira, mas incorpora de facto um benefício social e socializante.

BORJA ARANGUREN
CEO & co-founder da Cobee

Estou convencido que sim. Com toda a incerteza que se tem vivido no mundo do trabalho nestes últimos meses, cuidar das equipas e mantê-las motivadas é um dos pilares fundamentais para que toda uma empresa funcione corretamente. Pensando também na importância de atrair talento, é imprescindível inovar e sair do "normal": um pacote de benefícios atraente, para além do salário, é um complemento que ajudará muitos candidatos a inclinar-se para uma oferta em vez de outras. Na Cobee acreditamos firmemente na ideia de que pagar melhor nem sempre implica pagar mais, mas sim oferecer aos colaboradores condições laborais que realmente melhorem o seu dia a dia e bem-estar em geral. Por fim, e se geralmente a luta pelo talento especializado parece ser mais característica do setor tecnológico, oferecer benefícios extra salariais não tem que ser costume apenas num setor empresarial em concreto. Há que ir mais longe – todas as empresas em todos os setores devem entender o que os seus colaboradores realmente procuram e tentar oferecer-lhes isso mesmo.

PEDRO ROCHA E SILVA
CEO da Neves de Almeida HR Consulting

Os benefícios extrassalariais serão cada vez mais uma aposta, não só como resposta à necessidade das organizações de encontrar alternativas à componente pecuniária, mas igualmente porque cada vez mais as novas gerações valorizam efetivamente uma série de benefícios complementares ao salário.
Tipicamente, os setores e empresas menos tradicionais, e com médias etárias mais baixas serão os que mais vincadamente implementarão benefícios extrassalariais, como sejam dias de férias, créditos de horas, redução de horário de trabalho, "oferta" da 6ª feira à tarde, flexibilidade de horário, trabalho remoto.
Outra tendência que se reforçará será a da customização do pacote de benefícios às necessidades de cada colaborador, permitindo uma muito maior flexibilidade na gestão dos benefícios.

SÓNIA NUNES
Administradora e Diretora de RH da Nucase

É tempo de mudança em várias vertentes. A pandemia trouxe uma aceleração no uso do digital. O isolamento social provocado pela pandemia obrigou que muitas empresas adotassem o trabalho remoto mesmo sem estarem preparadas para esse modelo. Não será o único desafio dos próximos tempos. Esta mudança impõe a necessidade das organizações se adaptarem de forma iminente quer a nível estratégico, quer de liderança, e sobretudo na gestão das pessoas, na retenção do talento, e atração de recursos. Há uma mudança de paradigma na forma como trabalhamos e na valorização de benefícios extrassalariais, não financeiros, que as organizações e seus líderes propõem aos colaboradores e a candidatos qualificados para integrar em novos projetos.
Os líderes têm que aproveitar este momento como uma oportunidade para implementar mudanças positivas no ambiente de trabalho. No futuro, o índice de produtividade não será medido pelo número de horas que estamos no trabalho, mas pelo resultado apresentado.
As novas gerações terão expetativas diferentes dos benefícios que a empresa lhes pode proporcionar e as empresas devem estar atentas, anteciparem-se e oferecerem aos profissionais pacotes de benefícios que estes valorizam. Não serão tanto regalias como ter um espaço de convívio na empresa que serão valorizados. O escritório vai deixar de ser o local social dos colaboradores como até aqui. Mas sim, benefícios como a flexibilidade e o trabalho remoto. Flexibilidade de escolher de onde se trabalha.
Não necessariamente trabalhar a partir de casa, como vivemos hoje e que a adversidade nos obriga, como em alguns casos, com crianças no mesmo espaço ou sem condições, mas espaços de 'coworking', ou em locais fora das grandes cidades, com custos menos elevados, por exemplo.
As empresas terão certamente imensos benefícios, como a redução de custos, maior produtividade, acesso a melhores talentos. No entanto, tem que existir uma preparação, tem que se formar os colaboradores, apostar em ferramentas e processos documentados, canais de comunicação e 'feedback' eficazes e que permitam esta realidade que se avizinha.

Sodexo líder mundial em serviços de qualidade de vida

A Sodexo, empresa líder mundial em serviços de qualidade de vida, na área de benefícios e incentivos extrassalariais, apresenta o Sodexo Refeição Pass, o cartão refeição que oferece benefícios fiscais para as empresas, permitindo um limite de isenção de IRS e TSU até 60% superior ao pagamento em dinheiro, e maior poder de compra para os seus utilizadores.
Com um forte impacto na vida das organizações e na promoção do bem-estar dos seus colaboradores, a Sodexo, que iniciou funções em Portugal em 2015, contabiliza mais de 11 mil clientes e contribui para que mais de 200 mil utilizadores tenham mais qualidade de vida no seu dia a dia.
A Sodexo disponibiliza, através do seu cartão refeição, o subsídio de alimentação, um benefício social concedido pela entidade patronal aos seus colaboradores, para pagamento de despesas relacionadas com refeições, durante o período da prestação de trabalho.
Os títulos de refeição foram criados como alternativa ao subsídio de refeição pago em numerário, por forma a garantir que o montante atribuído é efetivamente gasto em refeições ou bens alimentares, sendo um instrumento que possibilita aos seus utilizadores a gestão do benefício que lhe é atribuído pelo empregador.
Segundo o estudo "Impacto Macroeconómico e Social da Titularização do Subsídio de Refeição em Portugal", desenvolvido pela NOVA IMS (Universidade Nova de Lisboa), a pedido da EBFS – Associação Portuguesa das Empresas de Títulos Extrassalariais, em Portugal existem 1,2 milhões de beneficiários, o que comprova a força do sector.
Os títulos devem ser usados exclusivamente no consumo de refeições e na aquisição de alimentos para a sua confeção, num estabelecimento da rede aderente e não devem ser utilizados em bens que não preencham a função social que está na origem da sua criação.
Por essa razão, a transparência na criação e utilização de benefícios extrassalariais deve ser um fator essencial, assim como o conhecimento de mercado e da regulamentação do sector.

O Sodexo Refeição Pass

Como forma de melhor interagir com os clientes e utilizadores do Sodexo Refeição Pass, a empresa disponibiliza uma App, que conta hoje com mais de 160 mil utilizadores, para consultas de movimentos e saldo em tempo real. O cartão Sodexo Refeição Pass também permite o pagamento mobile de refeições e bens alimentares através de MB Way, além de pagamentos online com a segurança acrescida do serviço 3D Secure. Os utilizadores do cartão refeição contam ainda com acesso gratuito ao Sodexo Club, uma plataforma que oferece descontos especiais em vários produtos.
A combinação de todos estes fatores faz com que o cartão Sodexo Refeição Pass tenha sido eleito o melhor cartão refeição do mercado, distinguido pela qualidade do seu serviço pelo quarto ano consecutivo, pelo Prémio 5 Estrelas.

Com o apoio sodexo

RITA MOURINHA
Responsável Comercial da Seresco em Portugal

Sim, estes benefícios extrassalariais, há muito implementados pelas empresas, continuarão a existir e fazem já parte do seu valor social e organizacional, conferindo ao colaborador a possibilidade de escolha dentro dos benefícios disponíveis, os que pretendem usufruir. Pelo que verificamos sectores como Serviços, Banca & Seguros e Tecnologia, são aqueles que mais opções colocam disponíveis aos seus colaboradores, como forma de os reter e de atrair novos colaboradores e talentos.

Edenred

O ano de 2020 irrompeu na realidade das empresas e das famílias de forma abrupta, improvável e, em muitos casos, devastadora. Os bons resultados da recuperação económica deram lugar à incerteza, à estagnação e, por consequência, à quebra nos lucros das empresas e ao encerramento de muitos negócios e atividades. Só no ano de 2020, o PIB português registou uma quebra histórica de 7,6% e os números do desemprego subiram para cerca de 400 mil cidadãos sem trabalho. Apesar dos apoios prestados e da possibilidade de *lay-off,* ao qual aderiram mais de 100 mil empregadores, os despedimentos coletivos duplicaram e o impacto nas famílias foi brutal.
Se, antes, a relação de confiança entre colaborador e empregador era já determinante para o sucesso e para os bons resultados da empresa, hoje, num período de enorme incerteza e dificuldade, é indispensável. Os benefícios extrassalariais sempre tiveram uma função preponderante na relação empresa-colaborador, constituindo uma forte ferramenta de retenção e atração de talento. O Covid-19 veio colocá-los no centro das prioridades. Afinal, em tempos de crise, este tipo de benefícios é, muitas vezes, a chave para a aproximação das empresas aos seus colaboradores e para a manutenção dos seus níveis de motivação e produtividade, num período que propicia o contrário.
Por outro lado, importa perceber também, que, num contexto de enorme mudança, é essencial que se assista ao aperfeiçoamento e evolução dos próprios benefícios que são oferecidos. Se as necessidades das empresas e dos colaboradores aumentaram com os estragos provocados pela Covid, os benefícios extrassalariais à disposição têm que lhes dar resposta. Foi nessa tarefa que a Edenred se centrou em 2020 e que na qual continua emprenhada: na auscultação do mercado, no desenvolvimento de novas soluções e na oferta de vantagens cada vez mais relevantes capazes de fazer a diferença na vida das pessoas e das empresas, num momento tão sensível como o que estamos a viver. Neste sentido, apostámos na digitalização das nossas soluções, passando a oferecer, por exemplo, a possibilidade de associar o cartão Euroticket Refeição ao MB Way e de pagar através de um telemóvel e como não poderia deixar de ser num contexto pandémico como o que vivemos, na Saúde, oferecendo do Plano de Saúde Medicare Silver Edenred aos nossos utilizadores.
Agora mais do que nunca, como no futuro, é essencial ouvir as pessoas e corresponder às suas expectativas e necessidades. Afinal, de nada serve atribuir um benefício que não é valorizado por quem o recebe. Na Edenred, sempre estivemos na vanguarda da oferta deste tipo de soluções e temos a consciência desta importância. Acompanhámos as empresas e passámos a disponibilizar-lhes soluções que as apoiam na aceleração da sua transformação digital, no aumento do seu investimento em formação e nas estratégias de retenção e valorização das suas pessoas. Conseguimos potenciar o poder de compra e a comodidade nos pagamentos das despesas de alimentação e educação dos colaboradores, correspondendo à suas expectativas e contribuindo para o aumento do seu vínculo à empresa que, por seu lado, vê estes resultados como um enorme incentivo para apostar, cada vez mais, neste tipo de soluções.
Sabemos que 2021 não vai ser um ano fácil para as empresas e para as famílias. Vamos continuar a enfrentar muitos desafios, alguns extremamente difíceis de superar e é com esta consciência que, na Edenred, estamos a trabalhar em diversas parcerias que prometem facilitar a vida das pessoas. Vamos continuar ao lado dos nossos parceiros da restauração, que foram uma prioridade para nós em 2020 e que apoiámos afincadamente, através de iniciativas como o AO SEU LADO e o Programa Euroticket+, no qual oferecemos um apoio financeiro e um cartão de descontos a milhares de estabelecimentos de todo o país. Por fim, estaremos, mais do que nunca, lado a lado com os nossos clientes, a ouvi-los e a desenhar novas soluções capazes de contribuir diariamente para o sucesso dos seus negócios.

CARLOS MAIA
Regional Director na Hays Portugal

Benefícios extrassalariais tais como seguro de saúde, flexibilidade de horários, possibilidade de trabalhar a partir de casa, formações ou certificações automóvel, PPR e tantos outros continuarão a ser amplamente oferecidos em funções cuja especificidade e nível de senioridade o permitam, na maioria dos sectores. Note-se, no entanto, que algumas funções altamente qualificadas e especializadas, pela sua natureza, não podem beneficiar facilmente de um benefício como o teletrabalho, por exemplo – como é o caso de muitas funções qualificadas no sector da Indústria, Serviços, Saúde e tantos outros. Deste modo, ainda que todos os sectores tendam a oferecer benefícios semelhantes, alguns serão impraticáveis em alguns contextos.

CATARINA TENDEIRO
Diretora de Recursos Humanos do Grupo Ageas Portugal

É de facto uma componente muito importante. Um seguro de saúde ou de vida, dias de férias extra, flexibilidade para trabalhar em casa, entre outros continuarão a ser essenciais no momento de atrair e reter pessoas. Ainda que falemos de gerações diferentes com interesses também diferentes, há temas transversais a todos. Todos precisam, por vezes, de ver como está a sua saúde, de ir ao dentista, de celebrar o aniversário de um familiar ou amigo próximo, etc.; e que bom que é podermos usufruir disso com a garantia destes benefícios que a empresa nos proporciona.

HAYS PORTUGAL

Profissionais querem uma coisa, empresas dão outra

Benefícios como seguro de saúde e flexibilidade de horários são mais referidos pelos profissionais do que pelos empregadores, diz estudo.

ALMERINDA ROMEIRA
aromeira@jornaleconomico.pt

O Guia do Mercado Laboral 2021 da Hays Portugal confirma a manutenção de uma "clivagem entre o que é mais valorizado pelos profissionais e aquilo que, de facto, os empregadores disponibilizam neste momento". A questão não é nova e tem vindo a ser evidenciada nas edições anteriores.

Benefícios como seguro de saúde, flexibilidade de horários e dias de férias extra são mais referidos pelos profissionais do que pelos empregadores. Em situação oposta estão benefícios como refeitório ou espaço para refeições e telemóvel, portátil e internet para uso pessoal, além de profissional, que são disponibilizados pela maior parte das empresas, mas muito pouco valorizados pelos profissionais qualificados quando avaliam um potencial empregador.

"Estas diferenças entre expectativas e realidade podem talvez ajudar a compreender parte das rejeições de propostas de emprego que ocorreram em 2020", explica o estudo, um dos mais importantes realizados anualmente no país.

Segundo os resultados do inquérito da Hays, 38% dos inquiridos rejeitaram ofertas de emprego, um valor que, apesar de inferior a anos anteriores, continua a ser bastante considerável. Destes, 66% recusaram a oferta já em fase final de apresentação de proposta.

A edição 2021 do Guia do Mercado Laboral tem como base inquéritos a 2752 profissionais qualificados e 612 empregadores, além de milhares de entrevistas e reuniões realizadas pela Hays ao longo do ano, junto de candidatos e empresas em todo o país. O estudo revela que mais de metade dos empregadores (54%) acredita que a flexibilidade em modelos de trabalho remoto será fundamental para garantir a produtividade em 2021. No entanto, para cerca de metade das inquiridas, a aplicação desta forma de trabalho está pouco definida, sendo implementada de acordo com as necessidades.

"O contexto de pandemia afetou-nos a todos, mas não podemos deixar-nos paralisar pela incerteza. Depois de um ano de adaptabilidade e reinvenção, esperamos que 2021 seja um ano de recuperação", afirma Paula Baptista, *Managing Director* da Hays Portugal.

Benefícios como refeitório ou espaço para refeições e telemóvel são pouco valorizados pelos profissionais qualificados