



ESPECIAL

BENEFÍCIOS EXTRASSALARIAIS

DEPOIS DO 'ANO ZERO' VIRÁ A ACELERAÇÃO

Suspensão do presente, devido à crise provocada pela Covid-19, os especialistas olham para o futuro. Teletrabalho e benefícios não financeiros reafirmam tendência no mercado de trabalho em acelerada mudança.



TENDÊNCIAS

Teletrabalho e benefícios não financeiros vão acelerar a médio prazo ● II

FÓRUM

Covid-19 pode afetar a atribuição de benefícios extrassalariais este ano? ● IV

ENTREVISTA

Álvaro Fernandez
Diretor-geral da Michael Page

“A saúde é a principal preocupação das organizações” ● VII



OPINIÃO

Nelson Lopes
CEO da Sodexo Portugal

O futuro do cartão de refeição ● VIII



TENDÊNCIAS

Teletrabalho e benefícios não financeiros vão acelerar a médio prazo

Crise do coronavírus impôs disrupção nos benefícios extrassalariais este ano. Mas o futuro passa por aí, nomeadamente por um aumento da flexibilidade nas formas de trabalhar e nas compensações.

ALMERINDA ROMEIRA
daromeira@jornaleconomico.pt

A componente não financeira do salário, usada por muitas empresas para captar e reter talento, deixa de ser uma prioridade num presente suspenso pela crise provocada pela pandemia do novo coronavírus. Falar hoje em benefícios para os colaboradores pode parecer um tema distante. As preocupações das empresas portuguesas na generalidade dos setores de atividade, à semelhan-

ça do que se passa em muitos países, estão centradas na manutenção dos empregos e no pagamento dos salários. Porém, o mundo não para. Assim, e numa perspetiva de médio prazo, a tendência de crescimento que se tem vindo a acentuar nos últimos anos no país, deverá manter-se. Ou até acelerar, em consequência da crise da Covid-19.

O futuro passa por aí, nomeadamente por um aumento da flexibilidade na forma de trabalhar e nas compensações. “Esta crise vai fazer acelerar o teletrabalho e os benefi-

cios não financeiros que, no futuro, se tornarão cada vez mais relevantes”, afirma Carlos Sezões, *partner* da empresa especializada em *executive search* Stanton Chase Portugal, ao *Jornal Económico*.

A análise de Paulo Fradinho, *partner* e *Country Business Leader* da Mercer Marsh Benefits, segue a mesma linha. Ao *Jornal Económico*, este especialista em *benefits* aponta o lado positivo da crise: “A Covid-19 vai deixar marcas e acreditamos que, numa perspetiva positiva, vai aproximar mais as empresas das pessoas e os

benefícios extrassalariais vão ter um papel determinante” nessa relação.

Tudo começou na crise de 2010

O salário é a retribuição financeira do trabalho, os benefícios extrassalariais são a vertente não financeira, mas que, em alguns casos, têm uma retribuição financeira. Um seguro de saúde ou a atribuição para uso de uma viatura com o respetivo combustível são dois exemplos. Em ambos os casos trata-se de um valor significativo que acresce à remuneração mensal. A lista de benefícios ofe-

recidos pelas empresas em Portugal inclui também complementos de subsídio de doença, planos médicos, planos de pensões e dias de férias, entre outros.

Relativamente tímidos até 2010, os benefícios extrassalariais emergem com a crise económico-financeira que assolou o país até 2014, continuando a crescer até agora. No início tinham uma grande importância na negociação de uma proposta de emprego, mas à medida que o mercado ficou cada vez mais carente de profissionais qualificados, tornaram-se fundamentais para atrair e reter talento nas empresas. Como recentemente lembrava Carlos Maia, diretor regional da Hays Portugal, ao *Jornal Económico*, “tornaram-se, além de uma mais-valia, uma enorme necessidade para a retenção e atração de talento”.

Uma semana antes do início da crise Covid-19, o especialista da Hays Portugal salientava o crescimento dos benefícios extrassalariais em Portugal e no mundo como a grande tendência do futuro. Neste âmbito, destacava a flexibilidade de horário, que começa a existir, e a possibilidade de trabalhar em regime de “home office”, tal como de todos os benefícios relacionados com a possibilidade de o trabalhador adaptar q.b. a agenda de trabalho à vida pessoal, sempre que a atividade o

unsplash

“

A Covid-19 vai deixar marcas. Numa perspetiva positiva vai aproximar mais as empresas das pessoas e os benefícios extra salariais vão ter um papel determinante

PAULO FRADINHO

Partner da Mercer Marsh Benefits

“

Tornaram-se, além de uma mais-valia, uma enorme necessidade para a retenção e atração de talento

CARLOS MAIA

Diretor regional da Hays Portugal

“

As pessoas vão querer empresas que lhes deem um conjunto de benefícios flexíveis complementares nas áreas da saúde, educação, em toda a parte de ‘work-life balance’

CARLOS SEZÕES

Partner da Stanton Chase Portugal

“

O teletrabalho terá uma primordial importância

ANTÓNIO NUNES

CEO & founder do grupo Nucase

permita. “Cada vez mais os candidatos a um emprego valorizam a possibilidade dada pela empresa de trabalhar a partir de casa”, sublinhava, acrescentando que o setor das tecnologias de informação é onde essa tendência mais se faz sentir.

Em síntese, e ainda segundo Maia, “o salário continua a ser o aspeto central, mas estes benefícios paralelos têm vindo a ter um acréscimo importante quer do lado dos candidatos, quer do lado das empresas, que os disponibilizam cada vez mais”.

Mudança de paradigma

A crise da Covid-19 apanha o mercado de trabalho numa mudança de paradigma profunda, em resultado da introdução massiva da tecnologia nas atividades económicas e da necessidade de especialização profissional do capital humano para operar

numa economia baseada no conhecimento. “Os modelos organizacionais que estavam em mudança, vão sofrer uma aceleração rapidíssima na sua transformação. ‘Flexibilidade’ vai tornar-se uma das palavras de ordem”, considera Carlos Sezões, adiantando que a tendência é no sentido de “cada vez mais as empresas darem aos colaboradores a possibilidade de trabalharem ‘anytime, anywhere’”.

António Nunes, CEO & founder do grupo Nucase, considera, por seu turno, que as empresas vão ter de se reinventar seja qual for o setor de atividade – primário, industrial, comercial ou prestação de serviços. Num contexto em que as novas tecnologias, a robotização e a inteligência artificial permitem simplificar e automatizar processos, o “teletrabalho terá uma primordial importância”.

Na leitura do gestor, todas estas alterações, que, em parte, já estão a ser utilizadas, “vão ter uma evolução muito mais rápida e sustentável nos próximos tempos, no que diz respeito à definição de novos quadros salariais e extrassalariais mais flexíveis e mais ajustados a uma nova realidade”.

Trabalho remoto, trabalho a tempo parcial e todo o tipo de soluções flexíveis e autónomas, assentes na conectividade constante e no contacto permanente das equipas é o cenário do futuro. E as pessoas? “As pessoas vão querer empresas que lhes deem um conjunto de benefícios flexíveis complementares nas áreas da saúde, da educação, de tudo o que se relaciona com o ‘work-life balance’ e flexibilidade no trabalho. É para aí que caminhamos, e a crise provocada pela Covid-19 só virá acelerar esta tendência”, conclui Carlos Sezões. ●

PUB

MULHERES VALORIZAM MAIS EQUILÍBRIO ENTRE VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL

As mulheres valorizam de forma quase equivalente aos homens o salário e benefícios (68% vs. 65%) numa decisão de emprego. Segundo o Randstad Employer Brand Research, divulgado este mês, quando se olha para a valorização dos EVP (employee value proposition – propostas de valor para os colaboradores), as mulheres valorizam mais atributos como equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (9% de diferença) e o ambiente de trabalho (mais 6%), flexibilidade (32% vs. 25% dos homens). Noutros critérios, pelo contrário, acentuam-se as diferenças de valorização, como a saúde financeira (menos 8% do que os homens), gestão forte (16% para as mulheres vs. 21%), reputação e utilização de tecnologias recentes (ambos com 7% de diferença). Para realizar este estudo, a Randstad questionou 5.125 portugueses.

nucase Consulting

Consultores para Gestores

Com mais de 40 anos de experiência e um historial de sucesso através de > 1.500 empresas, acreditamos na prestação de valor personalizado.

<p>IT Business Consulting</p> <p>A TECNOLOGIA COMO FERRAMENTA DE NEGÓCIO.</p> <p>A automação aplicada a uma operação eficiente aumenta a eficiência.</p> <p><i>Inovação fiável.</i></p>	<p>Hr Consulting</p> <p>DE PESSOAS PARA PESSOAS.</p> <p>Construímos metodologias para uma gestão integrada em que os gestores se possam focar no essencial:</p> <p><i>O seu negócio.</i></p>
<p>Tax Consulting</p> <p>EFICIÊNCIA E PERSONALIZAÇÃO.</p> <p>Consultores que definem e criam o melhor enquadramento fiscal para qualquer empresa.</p> <p><i>Otimizamos negócios.</i></p>	<p>Management Consulting</p> <p>ESPECIALISTAS QUE GERAM SUCESSO.</p> <p>Guiamos empresas, ajudando-as a entender o detalhe e a descobrir todo o seu potencial.</p> <p><i>O sucesso das empresas depende da sua organização.</i></p>

nucase.pt/consulting

Carcavelos · Estoril · Parede · Sintra · Lisboa

Tel. 21 458 5700 · geral@nucase.pt

'ANO ZERO' DOS BENEFÍCIOS EXTRASSALARIAIS

O coronavírus vai atingir a componente não financeira da remuneração em muitas empresas. Fernando Neves de Almeida, managing partner da Boyden Portugal, sintetiza numa frase o sentimento geral: "Vai demorar muito tempo a repor".

1 NA SUA PERSPETIVA, A CRISE PROVOCADA PELA COVID-19 PODE AFETAR A ATRIBUIÇÃO DE BENEFÍCIOS EXTRASSALARIAIS ESTE ANO?



PEDRO ROCHA E SILVA
CEO da Neves
de Almeida HR Consulting

CORTE É CERTO

Não tenho a menor dúvida que irá afetar e de forma muito clara. Esta situação irá provocar, na maioria dos setores de atividade, um corte brutal nas receitas, que naturalmente irá penalizar fortemente os seus resultados financeiros. Para além dos meses em que o país irá estar "parado", a retoma não será nunca imediata, o que fará com que o impacto seja ainda maior. O corte nos benefícios extrassalariais será naturalmente uma das medidas que as empresas irão implementar, não apenas com o objetivo de fazer face às dificuldades financeiras que irão ter, mas porque nomeadamente no caso das retribuições variáveis, deixam de existir razões (resultados) para tal. Estamos já a começar a assistir às não renovações de contratos a prazo, aos atrasos no pagamento a fornecedores e aos adiamentos ou cancelamentos de remunerações variáveis e outros benefícios. A grande dúvida está mesmo na manutenção dos níveis salariais e

nomeadamente do emprego. Não nos podemos esquecer que o nosso tecido empresarial é composto maioritariamente por PME e neste segmento são inúmeros os negócios que terão dificuldade em sobreviver a vários meses sem faturação, não sendo a maior facilidade no acesso ao crédito ou a suspensão de pagamento de impostos uma solução mas antes o adiar de um problema grave. Para além do efeito imediato dos vários meses sem receitas e da retoma poder vir a ser lenta, existe outro fator a ter em conta. Toda esta situação virá afetar os níveis de confiança das empresas e dos gestores, com reflexos óbvios nos planos de investimento e crescimento no futuro, o que fará com que a economia no seu todo possa vir a sofrer bastante. Todo este contexto irá exigir dos principais *players* do mercado uma forte resiliência, a capacidade de manter o foco e encetar processos de transformação, sem os quais será muito difícil dar a volta. Será naturalmente um momento (mais um) de seleção. E quero acreditar que seremos capazes, no global, de o ultrapassar, como o fizemos noutras ocasiões!



RITA MOURINHA
Responsável
da Seresco Portugal

REORGANIZAÇÃO

Sim, acredito que a crise provocada pela Covid-19 pode afetar a atribuição de benefícios extrassalariais este ano. A pandemia que vivemos irá conduzir a um desacelerar da economia como é expectável e como consequência existirá um decréscimo da faturação das empresas, algo que ocorrerá a nível mundial, levando-as a reduzir custos, numa primeira fase, para não reduzirem tantos postos de trabalho (e provavelmente algumas terão mesmo que o fazer). Acredito por isso que tenham que reorganizar os benefícios atribuídos, internamente, às equipas, tendo que congelar alguns, não para sempre mas durante algum tempo. Julgo por isso, que as empresas podem tentar alterar os benefícios a atribuir este ano, por outros, com menos impacto financeiro.



ANTÓNIO NUNES
CEO & Founder
do Grupo Nucase

EMPRESAS TERÃO QUE SE REINVENTAR

Parece-nos claro que, tendo em conta o contexto do estado de emergência em que estamos a viver, é ainda muito prematuro, para não dizer imprevisível, prever quais as verdadeiras consequências e impactos desta epidemia em todas as vertentes da nossa sociedade. É por demais evidente que, a nível empresarial e laboral, esta será certamente uma oportunidade marcante e determinante para a recriação dos modelos com que temos vivido. As empresas terão que se reinventar, quer se trate do sector primário, industrial, comercial ou da prestação de serviços, onde irão aproveitar o potencial das novas tecnologias que permitem através da robotização e da inteligência artificial, simplificar e automatizar e onde o teletrabalho terá uma primordial importância. Todas estas alterações que em parte já estão a ser utilizadas, vão ter uma evolução muito mais rápida e sustentável nos próximos tempos no que diz respeito em definir novos quadros salariais e extra salariais mais flexíveis e mais ajustados a uma nova realidade.



EDUARDO MARQUES LOPES
Diretor de Marketing
e Comunicação da Multipessoal

TEMA DISTANTE

Neste momento é ainda difícil prever o impacto do período vulnerável que atravessamos no futuro do emprego. Vivemos tempos de incerteza e existem ainda dúvidas sobre as medidas que as empresas devem tomar para se proteger a si e aos seus colaboradores, pois esta é uma nova realidade para todos. Por isso mesmo, é prematuro assegurar que as expectativas dos colaboradores e a capacidade das empresas estejam alinhadas durante e após o passar desta pandemia, sendo possível a quebra generalizada da atribuição de benefícios extrassalariais e outras regalias para os colaboradores, por impossibilidade de as organizações o garantirem de forma economicamente sustentável. Não sabemos quando tudo regressará à normalidade, até porque para alguns países a crise da Covid-19 está apenas agora a instalar-se, mas vemos já várias empresas a não conseguir suportar a sua atividade apesar da existência de novos mecanismos como o regime de *lay-off* simplificado. Só o tempo o dirá, mas não sabendo nós quanto tempo o tempo tem, e numa fase em que a sobrevivência num mercado competitivo é a prioridade, falar de benefícios a colaboradores pode parecer um tema distante, longe das principais preocupações dos gestores no momento.



RUI REIS
Diretor Executivo
Mind Source

NO ESSENCIAL SÃO PARA MANTER

Esta crise vai levar naturalmente a uma maior contenção preventiva no seio das empresas de uma forma geral. Apesar da crise estamos em fase de crescimento e com a equipa a crescer, a nossa prioridade é honrar os compromissos que temos com os nossos talentos e as suas famílias. Benefícios como o seguro de trabalho, o investimento na formação e certificação, o investimento no bem estar, entre outros, vão-se manter por acreditarmos que estão intimamente relacionados com a afiliação dos nossos talentos, bem como a sua motivação e consequentemente a produtividade. Nesta fase pela qual estamos a passar, apenas poderão não fazer sentido algumas tolerâncias de ponto que habitualmente concedíamos, como a Quinta-feira Santa que era dada para promover o "work-life balance" e permitir que aos nossos talentos passarem mais tempo com as famílias. Apesar desta fase, a Mind Source continua a perspetivar crescimento para 2020, após os ótimos resultados de 2019, e estes benefícios extra salariais podem fazer a diferença na escolha da empresa para trabalhar quando as restantes variáveis são equiparáveis (salário, etc. Continuaremos a crescer em 2020 e a aumentar a equipa, enfrentando novos desafios na contratação e *onboarding* mas já temos as equipas preparadas para fazer face a este desafio.



CARLOS SEZÕES
Partner
do Stanton Chase

A MÉDIO PRAZO ATÉ VÃO ACELERAR

Este é um momento muito difícil para as empresas. Muitas estão a enfrentar ou enfrentarão em breve problemas económicos e financeiros, de sobrevivência do negócio e de manutenção do emprego - tudo isto muitos antes de chegarem à questão dos benefícios. Mas a médio prazo, acredito que a grande tendência, que se tem vindo a acentuar nos últimos anos dos Benefícios Extrassalarais ocuparem um papel cada vez mais relevante naquilo que é o pacote global, vai ser até provavelmente acelerada. Faz todo o sentido ter pacotes de benefícios extrassalarais à medida de um profissional, de um segmento profissional. Benefícios como os típicos bónus, seguros, a possibilidade de horários flexíveis e tudo o que se relaciona com "work anytime, anywhere". Para além da mencionada flexibilidade ou das ofertas complementares, nas áreas da educação, saúde e "work-life balance", vejo, no futuro, cada mais organizações a conceber benefícios na área da formação, como por exemplo na formação superior pós-graduada ou ensino de línguas.



FERNANDO NEVES DE ALMEIDA
Managing partner
da Boyden Portugal

CERTAMENTE QUE AFETA E VAI DEMORAR MUITO TEMPO A REPOR



MAURO BOROCOVICIUS
CEO
da Edenred Portugal

BENEFÍCIOS TÊM MUITO PESO NAS CRISES

Antes de mais, é meu entendimento que a pandemia está a afetar tudo e todos naquele que é o nosso bem mas precioso, a nossa saúde. Neste contexto, as prioridades da Edenred são muito claras. Estamos focados em zelar pela proteção e pela saúde dos nossos colaboradores e das suas famílias, ao mesmo tempo que asseguramos a qualidade dos serviços prestados aos nossos clientes, parceiros e utilizadores. Estamos a assistir a uma redução na atividade de muitas empresas e isso significa que, neste momento, o foco dos empresários e gestores está na sobrevivência dos seus negócios e na manutenção dos postos de trabalho. No entanto, ultrapassada esta fase mais conturbada, a economia portuguesa iniciará a sua recuperação. As empresas já deram provas, no passado recente, da sua enorme capacidade de resiliência, adaptação e inovação. Estou certo de que também o irão fazer agora. Aliás, no pouco tempo que decorreu desde que foram identificados os primeiros casos de infeção em Portugal, já existem muitos exemplos dessa reinvenção, com fábricas a redirecionarem a sua produção para produtos de maior necessidade e com os restaurantes a reestruturarem a sua operação para as entregas ao domicílio e serviços de take-away. A Edenred não está alheia a esta realidade e a prová-lo está a iniciativa que acabámos de lançar para apoiar os pequenos e médios estabelecimentos, designadamente os restaurantes que constituem a nossa rede de parceiros. "Ao seu lado" é um diretório que permite às pessoas encontrarem na sua localidade negócios que estão a fazer serviços de take-away e entregas ao domicílio. É o nosso pequeno contributo para que as pessoas garantam a sua segurança sem deixarem de recorrer ao comércio tradicional e aos restaurantes. Qualquer estabelecimento pode inscrever-se gratuitamente e todas as pessoas podem consultar, através do site www.edenred.pt. Historicamente, e em muitos países, nos momentos de ciclos económicos negativos como o que vamos viver nos próximos meses, os benefícios sociais / extrassalarais sempre tiveram, e têm, um peso muito relevante para a economia. Isto porque comportam um conjunto de

vantagens: garantem o poder de compra, asseguram que os fundos são alocados aos destinos para que foram concebidos e mantêm a alimentação condigna dos trabalhadores, naquela que é uma alternativa mais eficiente do que os refeitórios. Além disso, ao aumentarem o rendimento efetivo das pessoas, os benefícios extrassalarais promovem a motivação e produtividade. Por outro lado, podem também representar custos menores para as próprias empresas, como acontece com a atribuição do subsídio de refeição em cartão. É com esse objetivo que trabalhamos na Edenred, para criar valor para as pessoas e para as organizações. Não posso deixar de referir também que, no momento que se seguirá, o próprio setor dos benefícios sociais, designadamente dos títulos de refeição (como está previsto no Decreto-Lei 91/2018, de 12 de novembro), pode ser um importante propulsor para algumas atividades económicas, como a restauração. O seu ecossistema permite direcionar os consumidores para estes restaurantes que fazem parte da nossa rede credenciada, estimulando a rápida recuperação e expansão do setor da restauração, a criação de mais empregos, refletida numa redução dos encargos da Segurança Social, o crescimento de toda a economia e, logo, o aumento da criação de receita fiscal para o Estado. Por tudo isto, estou convicto de que esta será apenas uma fase, que irá reforçar a nossa aposta na inovação e o nosso posicionamento de companheiro diário das pessoas no trabalho! Juntos, continuaremos a crescer.



PAULO FRADINHO
Partner, Country Business Leader
da Mercer Marsh Benefits

TRÊS ÁREAS DE IMPACTO: GESTÃO DA SAÚDE, SAÚDE MENTAL E APOIO NO DIA A DIA

A crise provocada pela Covid-19 cria desafios nas pessoas e nas empresas. As pessoas querem saber quais são os sintomas da Covid-19, onde obter aconselhamento profissional e onde realizar o teste ou qual o procedimento, caso elas próprias ou um alguém da família confirmar positivo. Já nas empresas, as principais questões focam-se em saber se as pessoas estão bem,

como mitigar os riscos de saúde e como preparar as pessoas para o regresso ao trabalho.

Na nossa opinião, as pessoas confiam na sua empresa para obter informações e orientação nestes temas de saúde e têm uma expectativa sobre o papel das empresas na disponibilização de programas de saúde e bem-estar. Por este motivo, acreditamos que os benefícios extrassalarais vão ser impactados em 3 áreas:

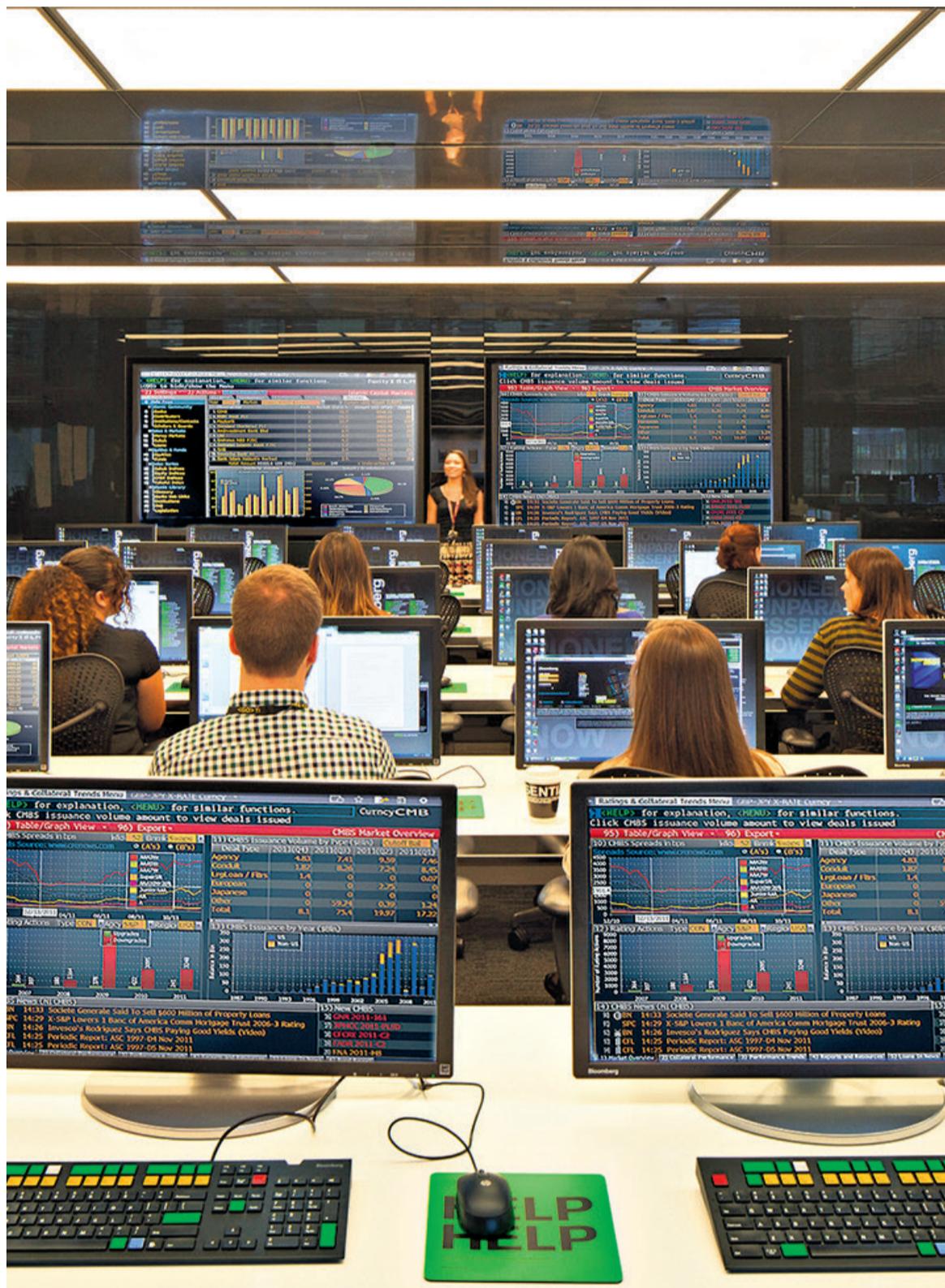
Gestão de saúde: Os seguros de saúde excluem riscos epidémicos e têm geralmente capitais insuficientes para tratar condições graves de saúde no sector privado. Vai haver pressão para melhorar os benefícios e incluir serviços como a telemedicina, que pode ser decisiva na redução do número de casos que se desloca a unidades hospitalares. Os próprios programas de seguros podem incluir novas coberturas que garantem uma proteção mais adequada às pessoas neste tipo de situações.

Saúde mental: É outra exclusão dos seguros de saúde. Porém, o stress e a ansiedade, sobre reação e depressão, entre outras condições, já eram uma questão com importância crescente na saúde das organizações. A atual situação de emergência, quarentena ou situações particulares de diagnóstico positivo do colaborador ou de um familiar próximo, fazem com que aumente a necessidade de dar uma assistência adequada aos colaboradores e a maioria das empresas não está preparada. Para isto existem os *employee assistance plans*, que prestam assistência profissional e confidencial a um custo muito eficiente. Julgamos que vai ser quase imprescindível.

Apoio ao dia a dia: A Mercer tem uma visão holística e evolutiva dos benefícios. Acreditamos que as pessoas devam ter benefícios que respondam às suas necessidades e estilo de vida. Por exemplo, defendemos que os colaboradores devem poder usar os créditos dos seus planos de benefícios flexíveis para apoiar os períodos de trabalho a partir de casa, como, por exemplo: aquisição de equipamento informático e de telecomunicações; aplicativos; ou adesão a plataformas de *streaming* de cinema e música, entrega de alimentos, entre outros serviços que suportam uma forma de trabalho inteligente, segura e económica

(como sucedeu na China e em alguns casos aqui em Portugal). Uma outra tendência é a disseminação e serviços de *conciierge*, que oferecem assistência para coisas simples como *babysitting*, recados ou reparações. A crise da Covid-19 vai deixar marcas e acreditamos que, numa perspetiva positiva, vai aproximar mais as empresas das pessoas e os benefícios extrassalarais vão ter um papel determinante. É a nossa profunda convicção.

ESPECIAL BENEFÍCIOS EXTRASSALARIAIS



Bloomberg

JOÃO TERESO CASIMIRO
jcasimiro@jornaleconomico.pt

Jovem, formado em engenharia informática e dois anos de experiência no setor das tecnologias de informação na bagagem. Eis o perfil de muitos portugueses em busca de experiências internacionais, mais salário e melhores incentivos extrassalariais, que deixaram o país numa escolha pensada que lhes permite expandir conhecimentos e arriscar um estilo de vida diferente noutro país.

Esta tendência, muito em voga nos dias que correm, faz com que os típicos benefícios extrassalariais oferecidos pelas empresas para captar e reter profissionais estejam, cada vez mais, a ser substituídos por experiências profissionais amplificadas. Ou seja, ao invés de oferecerem mensalidades de ginásios, restaurantes ou outros benefícios semelhantes, as empresas de tecnologias de informação (TI) conseguem agrupar tudo isto com uma experiência internacional, onde o rendimento pode ser duas ou três vezes mais quando comparado com o de um colaborador sediado em Portugal.

A qualidade e a ambição dos engenheiros informáticos portugueses trouxe uma nova dinâmica à forma como as empresas cativam os seus futuros colaboradores, substituindo benefícios extrassalariais típicos, pelas novas tendências de um mundo cada vez mais interligado.

Atrativos de mobilidade

Para os engenheiros portugueses é cada vez mais importante aumentar a experiência profissional. O mercado das tecnológicas está atento e os exemplos multiplicam-se. O processo começa na entrevista, conforme explica Teresa Gândara, Human Capital Director da Noesis, ao *Jornal Económico*: “na maioria dos casos, o processo de recrutamento inicia-se já com o propósito de recrutar talento para uma operação internacional. Noutros casos, nasce no seio das equipas de projeto, em que determinados consultores se destacam no projeto ou na relação com o cliente, e essa acaba por ser uma evolução natural”.

Ainda assim, as oportunidades não se resumem apenas aos colaboradores jovens, adianta esta responsável. Através de processos de avaliação e progressão de carreira internos, a Noesis também identifica colaboradores que tenham e demonstrem a ambição de desenvolver uma carreira internacional.

Ana Lino, Business Manager Bluepanda, explica ao *Jornal Económico* que é durante a entrevista que se percebe a predisposição dos candidatos: “Damos essa indicação. Perguntamos à pessoa se está dis-

ponível para viajar e, se sim, com que frequência, se gostava de viver no estrangeiro ou não e, mediante esse tipo de opções, ficamos a saber o que é que podemos propor ao cliente”.

Ou seja, em função da disponibilidade demonstrada, a Bluepanda consegue direcionar os futuros colaboradores para as áreas e experiências profissionais que pretendem. “Não contratamos uma pessoa que diga que quer estar totalmente em Portugal, para um cliente que queira um funcionário a 100%, por exemplo, na Holanda. Isso não acontece. Temos o cuidado de olhar para a preferência do funcionário e fazer ‘match’ com aquilo que o cliente precisa”.

Ganhar mais, ter casa e despesas pagas é, muitas vezes, “o fator” determinante na tomada de decisão de ir viver e trabalhar para o estrangeiro, sendo que se trata de um benefício transversal a todas as empresas. Tanto no caso da Bluepanda como da Noesis, este é sem dúvida um dos aspetos mais importantes na hora de cativar um candidato.

“Os colaboradores que estão em Portugal e que são alocados a projetos internacionais, seja em regime de expatriação, seja em estadias de curta duração, beneficiam de condições adicionais às suas condições base, o que faz com que, globalmente, auferiram rendimentos superiores aos que aufeririam se se mantivessem a trabalhar em Portugal”, salienta Teresa Gândara. ●

TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO

Trabalhar no estrangeiro é incentivo nas TI

Em vez de ginásios, restaurantes ou outros benefícios, as empresas ‘tech’ captam os jovens com uma experiência internacional e rendimentos muito acima daqueles que são pagos em Portugal.

Ganhar mais, ter casa e despesas pagas é, muitas vezes, o fator determinante na tomada de decisão de ir viver e trabalhar para o estrangeiro

ENTREVISTA **ÁLVARO FERNANDEZ** Diretor-geral da Michael Page

“A saúde é a principal preocupação das organizações”

A saúde dos colaboradores, clientes, fornecedores e pares é a principal preocupação das organizações, que privilegiam agora o trabalho remoto para continuar a desenvolver o negócio, diz o responsável da empresa de recrutamento especializado.

ALMERINDA ROMEIRA
aromeira@jornaleconomico.pt

Presente em Portugal há 20 anos, a Michael Page recrutou dez mil pessoas para empresas e organizações, distribuídas por todo o país. A empresa, que tem escritórios em Lisboa e Porto, recruta para projetos de caráter permanente e temporário em onze setores, entre os quais finanças, marketing & vendas, tax & legal, retalho, shared services centre, TI e turismo.

No campo laboral, o legado desta pandemia pode vir a ser o teletrabalho,

acelerando uma tendência que estava em crescimento?

Sem dúvida. Atualmente, grande parte das empresas – dependendo, claro, do tipo de serviço que desenvolvem – tem as ferramentas necessárias para suportar o seu negócio através de ferramentas de trabalho remoto.

Se esta era já uma forte tendência no mercado laboral, a situação de exceção que vivemos acelerou exponencialmente o recurso a este modo de trabalho. A saúde dos colaboradores, clientes, fornecedores e pares é a principal preocupação das organizações, que privilegiam agora o trabalho remoto para continuar a desenvolver o seu negócio de forma eficaz e segura.

Que dificuldades representa para as empresas a implementação de práticas de teletrabalho de forma tão acelerada devido à necessidade de proteger os colaboradores?



ÁLVARO FERNANDEZ
Diretor-geral da Michael Page

Esta é uma situação nova e imprevisível, que trará sem dúvida os seus desafios. Para começar, ao nível da capacidade técnica: todos os colaboradores têm as ferramentas necessárias para fazer o seu trabalho? Os servidores têm a capacidade de fornecer acesso remoto para todos? As questões relacionadas com a cibersegurança estão salvaguardadas?

Por outro lado, não só a produtividade mas também a motivação dos colaboradores deverá ser uma das preocupações chave dos líderes. Recomendo fortemente que os *managers* acompanhem de perto as suas equipas, estabelecendo KPIs que as guiem e organizando reuniões diárias, não só para fazer

o *follow up* do negócio mas também para fazer um acompanhamento psicológico e social do colaborador. Tal como é importante fazer reuniões de equipa, com o objetivo de evitar a solidão e conseguir que todas as pessoas se sintam parte de uma equipa com um objetivo comum, com as mesmas dificuldades e ideias para as superar, e com um foco para partilhar as boas notícias do dia.

Pode ainda ser muito útil criar campanhas internas para os colaboradores se manterem conectados, partilhando dúvidas, boas práticas e inquietações. Nesta fase de distanciamento, é fundamental manter a filosofia, a cultura e o espírito de equipa da empresa. ●

PUB

#FicaEmCasa

Ainda bem que o SODEXO REFEIÇÃO PASS tem MB Way!

saiba mais em sodexo.pt/mbway

PRÉMIO CINCO ESTRELAS 2020

AMBIENTE Nº1 ESCOLHA PROFISSIONAIS 2020

Vencedor na categoria Cartão Refeição* 3º ANO CONSECUTIVO

sodexo

SERVIÇOS DE QUALIDADE DE VIDA

MERCADO LABORAL

Seguros de saúde no radar dos trabalhadores

Os subsídios de refeição estão a ser dados como garantidos, descendo de posição dos benefícios extrassalariais mais desejados pelos trabalhadores, agora ultrapassados pelos seguros de saúde.

INÊS PINTO MIGUEL
imiguel@jornaleconomico.pt

O ano de 2020 começou há perto de quatro meses, mas os relatórios referentes aos mercados laborais e aos trabalhadores das empresas foram divulgados logo no início. Analisando estes guias do mercado de trabalho em Portugal, é possível perceber que os benefícios extrassalariais são considerados uma motivação adicional para que os trabalhadores desempenhem as suas funções com maior dedicação.

No momento da entrevista pessoal, muitos futuros trabalhadores retêm as condições existentes na empresa e o que esta oferece, além de ouvirem atentamente a proposta propriamente dita. Enquanto algumas empresas oferecem as refeições, dispondo de um refeitório próprio, outras conseguem ir mais além na sua oferta. Um dos 'unicórnios' portugueses disponibiliza diversos frigoríficos recheados de produtos alimentares, com todas as iguarias devidamente identificadas, desde iogurtes a embalagens de leite.

Os benefícios extrassalariais têm vindo a conquistar a preferência dos trabalhadores, pois permite-lhe ter um pouco mais sem gastar muito dinheiro. Ainda que uma boa oferta salarial seja uma prioridade para os trabalhadores, a decisão depende muito dos benefícios que as empresas conseguem oferecer para persuadir o trabalhador a ficar e a desempenhar o cargo para o qual se candidatou.

O relatório Top Compensations da Mercer Portugal indica que as empresas estão dispostas a conceder oito principais benefícios aos seus trabalhadores. A maioria das empresas representadas no relatório revela que oferece um plano médico aos seus trabalhadores, sendo que muitos deles são extensíveis aos familiares. Plano de pensões, seguro de acidentes pessoais e de vida, complementos de subsídio de doença, dias de férias extra, subsídios escolares e de refeição, e au-



tomáveis, bem como empréstimos ou adiantamentos, são alguns dos benefícios que certas empresas garantem aos colaboradores.

No entanto, quais são os benefícios que os trabalhadores mais desejam quando vão para uma empresa? A resposta vem explicada no Guia do Mercado Laboral da Hays, segundo o qual os benefícios já disponibilizados pelas empresas são aqueles que os trabalhadores querem.

De acordo com o Guia do Mercado Laboral 2020 da Hays, 81% dos trabalhadores pretende ter, acima de tudo, um seguro de saúde condizente com as suas necessidades. A possibilidade de trabalhar a partir de casa, ou o teletrabalho, seduz 78% dos trabalhadores quando ingressam numa nova empresa. A flexibilidade de horários surge em terceiro lugar entre os benefícios que os trabalhadores mais desejam, sendo referido por 67%. A formação e certificação, embora obrigatória, é um dos benefícios que 65% dos colaboradores valorizam quando entram numa empresa, seguindo-se, ainda que distante, os dias de férias extra, elencados por 42% dos trabalhadores.

Apesar de ser um dos maiores benefícios das empresas, deixámos

de encontrar o subsídio de refeição entre os principais benefícios que pesam na escolha dos trabalhadores. Neste caso, a explicação é simples, uma vez que este é um benefício que já pode ser tomado como certo por muitos dos trabalhadores.

A consultora mundial Michael Page, por exemplo, realça que os benefícios competitivos ajudam a atrair "um conjunto de profissionais qualificados, que procuram um plano de carreira a longo prazo e não apenas um salário elevado no imediato".

Nos benefícios extra salariais aconselhados pela Michael Page encontram-se muitos dos já referidos acima, mas existem outros que abrem mais o horizonte. A consultora apresenta a possibilidade das empresas apresentarem dias de voluntariado, em que os trabalhadores são pagos para cuidar dos outros, pagamento de despesas de deslocação, onde a opção do dinheiro e de um automóvel têm pesos diferentes, instalações de cuidados infantis, podendo esta ser uma das regalias interessantes para os trabalhadores, bem como a alternativa de oferecer vouchers de cuidados infantis, aliviando muitos custos aos colaboradores. ●

OPINIÃO

O futuro do cartão de refeição



NELSON LOPES
CEO da Sodexo Portugal

Inevitavelmente, o mundo que conhecemos antes da pandemia nunca mais regressará ao seu lugar. Claro que a humanidade voltará a fundir-se e dará novamente as mãos em prol de sonhos e ideais, que as economias recuperarão o seu dinamismo e retomarão a sua sede de crescimento, que as organizações ressurgirão fortalecidas e renovadas, e que cada um de nós tornará ao trabalho com energia e apetite redobrados, mesmo que as tarefas a desempenhar já não sejam as mesmas, mesmo que a função se tenha alterado, mesmo que o posto de trabalho já não exista no plano físico, e até mesmo quando esse trabalho, tal como cada um o desempenhou até então, já não exista de todo e que tenha que ser reinventado. No limite, que tudo tenha que ser imaginado outra vez. O que acontecerá então a todas as coisas que existiam no mundo que outrora conhecemos? Apagam-se da nossa memória coletiva? Reutilizam-se em novos contextos? Readaptam-se para novos cenários? Talvez utilizemos as sobras para criar outras coisas, mais equilibradas, mais robustas, mais flexíveis. Afinal os erros costumam oferecer matéria-prima de eleição para o fabrico da inovação. Fazendo zoom sobre os benefícios que se atribuem para além da remuneração, os tecnicamente apelidados de benefícios extrassalariais, soa-me que também nesta aproximação teremos muitas novidades num futuro próximo. Alterando os hábitos, as rotinas e as formas de trabalhar, mudando os locais onde desempenhamos as nossas tarefas e a maneira como comunicamos e interagimos entre nós, forçar-nos-á a redesenhar os atuais benefícios tal como os entendemos no presente. E criará as condições ideais para imaginar novos benefícios. E não é preciso ser um visionário,

e tentar aquilo que ainda ninguém tentou. Começemos pelo básico. Mesmo que observemos um benefício tão familiar como o cartão refeição, é fácil perceber que, tendo já evoluído bastante para dar resposta à sistemática procura de novos atributos, funcionalidades, ativos digitais e serviços complementares reclamados pelos seus diversos stakeholders (empresas, comerciantes, consumidores, estado, sociedade em geral), ainda lhe falta muito caminho para percorrer. A alimentação em contexto de trabalho altera-se a todo o instante. O COVID-19 talvez tenha apenas acelerado aquilo que já estava a ocorrer de qualquer forma. Tomar uma refeição já não é um ato simples. Envolve uma pesquisa cuidada, uma seleção consciente, os instrumentos adequados. Os atores e as opções multiplicam-se permanentemente. Se antes ter um cartão refeição era apenas uma forma de pagar um subsídio a um colaborador e usufruir dos respetivos benefícios fiscais, futuramente assumirá novas valências e metas. Poderá, por exemplo, tornar-se um efetivo instrumento de responsabilidade educacional através do qual uma empresa poderá ajudar os seus colaboradores nas escolhas mais acertadas do ponto de vista nutricional. Ou por exemplo, uma forma de atender às novas tipologias de trabalho, nomeadamente aquela que a pandemia infelizmente nos obrigou a fazer escritório das nossas casas. Sim, porque quando se trabalha em casa, também se tomam refeições. Com outros tipos de horários, necessidades, soluções. Uma nova realidade que justificará muito provavelmente um renovado benefício! ●

A alimentação em contexto de trabalho altera-se a todo o instante. A Covid-19 talvez tenha apenas acelerado aquilo que já estava a ocorrer de qualquer forma