

VALES SOCIAIS COMO FERRAMENTA PARA RETER TALENTO E DINAMIZAR A ECONOMIA

Os últimos dois anos vieram acelerar um conjunto de tendências no mercado de trabalho. Por força das circunstâncias, assistimos a uma adoção generalizada de modelos de trabalho híbridos, que parecem ter vindo para ficar. Mais que não seja, porque essa possibilidade é já um fator crítico para muitos colaboradores.

Esta alteração, só por si, já obrigaria a repensar as estruturas de compensação que as empresas têm implementadas, conferindo benefícios ajustados aos novos estilos de trabalho e de vida. Mas, na realidade, o desafio é ainda maior. Assistimos também a uma grande mudança na demografia da força de trabalho, que tem expectativas diferentes sobre a forma como o trabalho deve ser recompensado e um grau de exigência muito superior, tanto no que diz respeito a essas formas de compensação, como aos valores da empresa, com os quais precisam de se identificar. Para atrair e fidelizar o talento, a gestão de recursos humanos tem de criar uma proposta de valor alinhada com todas estas diferentes expectativas dos colaboradores.

A titularização dos benefícios através de vales sociais apresenta-se como uma ferramenta eficiente para fidelizar o talento, pelo valor que agrega a vários níveis. Os vales sociais permitem ir ao encontro das expectativas compensatórias do colaborador – uma vez que aumentam o poder de compra, o bem-estar e a motivação – e de responsabilidade corporativa – porque ao incentivarem o consumo, dinamizam toda a economia e sociedade. É exatamente para este círculo virtuoso que a OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico, chama a atenção no estudo “Social Vouchers: Innovative Tools for Social Inclusion and Local Development”, lançado no final de 2021.

Compreender os vales sociais

Com provas dadas em todo o mundo, os vales sociais são utilizados há 70 anos para melhorar as condições de trabalho, a produtividade e motivação, garantir a satisfação de determinadas necessidades e estimular o consumo. São benefícios que alavancam políticas públicas e têm um quadro legal específico, que lhes atribui vantagens fiscais pela sua capacidade única de direcionar o consumo. Estes vales foram criados com o intuito de serem utilizados em determinados setores de atividade, para aquisição de produtos ou serviços pré-estabelecidos, enquanto dão flexibilidade ao utilizador



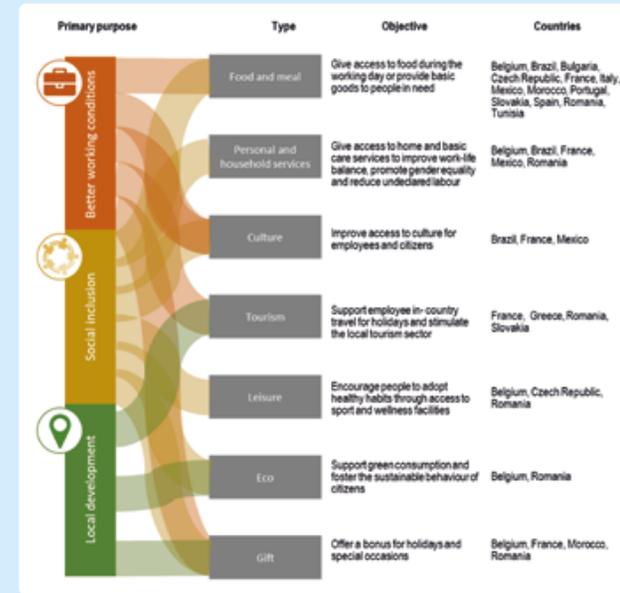
Filipa Martins
Diretora-Geral da Edenred Portugal

para escolher concretamente o que pretende adquirir. A sua utilização é restrita à rede negociada, para garantir que o benefício atribuído é, efetivamente, utilizado para esse efeito.

Por exemplo, o pagamento do subsídio de refeição através de vale social garante que, de facto, o valor é utilizado para o fim com que foi criado: para os colaboradores terem uma alimentação condigna durante a jornada de trabalho. Se o pagamento for em dinheiro, os colaboradores podem utilizá-lo em outros produtos ou serviços e até para poupanças, razão pela qual o benefício fiscal é superior na atribuição em vale social.

O estudo da OCDE refere ainda que os vales sociais podem contribuir para múltiplos outros objetivos: ao levar as pessoas a consumir em determinados setores, estão a dinamizar esse setor, contribuindo para a criação de emprego, para a formalização da economia (visto que os valores têm de ser declarados), para o aumento da concorrência (com repercussões no aumento do poder de compra)

EXEMPLOS DE VALES SOCIAIS ATRIBUÍDOS AOS COLABORADORES



Fonte: OCDE - “Social Vouchers: Innovative Tools for Social Inclusion and Local Development”

e da receita para o Estado.

Este círculo virtuoso que os vales sociais criam confere-lhes uma capacidade enorme para potenciar a inclusão e o desenvolvimento local, sobretudo num contexto pós-pandémico, com acrescida necessidade de revitalização da economia e bem-estar social. Neste capítulo em particular, há um longo caminho a percorrer em Portugal, que poderia beneficiar largamente da introdução de vales sociais já testados em outros países da Europa e cujos exemplos

são destacados no estudo da OCDE. Em França, os vales foram utilizados para democratizar o acesso à cultura e promover os modos suaves nas soluções de mobilidade. Na Bélgica, o Eco-voucher potenciou a aquisição de produtos e serviços sustentáveis e estimulou a mudança de comportamentos. Vales para serviços domésticos, desporto e viagens são igualmente exemplos de propostas testadas que poderiam alargar o portefólio de benefícios para os colaboradores, promovendo

O CÍRCULO VIRTUOSO QUE OS VALES SOCIAIS CRIAM CONFERE-LHES CAPACIDADE PARA POTENCIAR A INCLUSÃO E O DESENVOLVIMENTO LOCAL, SOBRETUDO NUM CONTEXTO PÓS-PANDÉMICO

a sua satisfação, bem-estar, a inclusão, o aumento do poder de compra e toda a economia.

Escolher os benefícios certos

Em Portugal, muitas empresas ainda têm um leque reduzido de benefícios para os colaboradores e não tiram partido das vantagens fiscais associadas à titularização dos benefícios.

Com mais de 50 anos de experiência no mercado e presente em Portugal há 35 anos, a Edenred é líder na gestão de benefícios extrassalariais e dispõe de um vasto conhecimento para apoiar qualquer empresa na criação de um plano de benefícios à sua medida, inclusive, integrando a sua imagem para promover o employer branding. Oferece uma proposta integrada de vales sociais para diversos fins – alimentação, educação e incentivos – aliada a um programa de vantagens com benefícios em saúde e bem-estar, mobilidade, desporto, lazer, tecnologia, compras, entre muitos outros.

Estes benefícios são disponibilizados através de plataformas inovadoras que aportam maior autonomia e simplificam a gestão dos benefícios no dia a dia, enquanto garantem robustez e segurança: o Portal Cliente, para a empresa, e a APP My-Edenred, para os utilizadores.

Conectando empresas, colaboradores com as redes de comércio local, a Edenred cria mais valor para toda a sociedade e materializa o seu propósito – “Enrich connections. For good”.