



## Edenred: O futuro dos benefícios extra-salariais

Por Human Resources — Em 10:00, 29 Set, 2021

### A área de benefícios extra-salariais é tema recorrente no dia-a-dia das organizações.

Para melhorarem a sua proposta de valor para colaboradores e serem capazes de atrair talento, as empresas têm de estar atentas à evolução de expectativas, adequando a sua oferta e estabelecendo mecanismos de auscultação e monitorização que permitam evoluir constantemente, em função dessas expectativas.

Para atrair talento, estas empresas têm de ter uma proposta de valor muito interessante que vá além da compensação financeira – políticas de diversidade e inclusão, flexibilidade de horários e modelos de trabalho e programas de well-being, entre outros, entram na agenda das empresas para complementar a oferta tradicional destes benefícios. Este aspecto é mais intenso em casos de maior desequilíbrio entre oferta e procura, como as áreas mais técnicas e empresas em processo de transformação digital, mas cada vez mais generalizado entre sectores e empresas de diversas dimensões.

Aos benefícios, como subsídio de alimentação e seguro de saúde, somam-se agora uma diversidade de outros benefícios possíveis, na área da mobilidade, da educação, da saúde e até da cultura.

### A titularização de benefícios

Do ponto de vista macro-económico, o sistema de titularização dos benefícios sociais (os vales sociais, cujo benefício fiscal é superior ao pagamento dos benefícios em cash) vem materializar estas necessidades em ofertas concretas.

Com mais de 50 anos e de prática generalizada em toda a Europa e no resto do mundo, este sistema de titularização tornou-se um mecanismo importante de suprir lacunas existentes no mercado (alternativa a cantinas e refeitórios que nem todas as empresas têm capacidade de proporcionar), promovendo o bem-estar e a igualdade de oportunidades, uma vez que os benefícios concedidos são os mesmos para todos os colaboradores.

Simultaneamente, promove o desenvolvimento da economia local, ao promover a utilização desses benefícios em redes de estabelecimentos locais, estabelecendo um círculo virtuoso para todos os intervenientes: os estabelecimentos aderentes porque têm maior volume de negócios; os empregadores porque aumentam a produtividade com menores custos, por usufruírem do benefício fiscal; os trabalhadores por terem mais benefícios e maior rendimento disponível; o Estado porque aumenta a actividade económica, as receitas fiscais e contributivas, diminuindo a economia não registada.

Com um mercado de trabalho em rápida transição para modelos mais híbridos e flexíveis e para as empresas que operam no mercado de benefícios extra-salariais, o futuro passa pela oferta de soluções digitais multibenefício, que combinem alimentação, mobilidade, educação/formação, saúde, cultura, etc.

### COVID-19: Ameaça ou oportunidade?

A pandemia de COVID-19 veio evidenciar a forma como colaboradores e empresas olham para os benefícios extra-salariais. Os períodos de lockdown, com teletrabalho generalizado, tiveram um impacto significativo na forma como os colaboradores se alimentam e se deslocam; o mesmo aconteceu aos trabalhadores que se mantiveram em trabalho presencial, com o fecho de restaurantes e cantinas e limitação de meios de transporte; genericamente, passámos todos a preocupar-nos mais com a saúde e o bem-estar, físico e mental; a maior digitalização de muitos sectores e operações veio evidenciar novas necessidades de formação; e a lista não fica, seguramente, por aqui.

Tratou-se, na verdade, de acelerar algo que já era uma tendência, uma vez que modelos de teletrabalho e trabalho híbrido já existiam, a digitalização da economia já era uma realidade, e a área de well-being uma área de interesse generalizado da sociedade. No fundo, as grandes áreas de preocupação dos colaboradores e aquelas onde estes benefícios extra-salariais se centravam até agora, não mudam profundamente: alimentação, mobilidade, educação/formação, saúde/well-being. Muda, sim, o nível de exigência em relação a elas e a forma como têm de ser apresentadas.

Os consumidores estão cada vez mais exigentes em relação à experiência de utilização, o acesso aos benefícios tem de ser simples, permitir flexibilidade na decisão de como e onde usufruir dos seus benefícios – no fundo, uma customer journey clara e simplificada. As ofertas de benefícios têm, por isso, de convergir para soluções digitais, ágeis, que dêem ao colaborador essa experiência.

Além disso, a pandemia veio criar oportunidades para utilizar o mecanismo virtuoso dos títulos extra-salariais ou vales sociais e para dinamizar outros sectores, para além da restauração, através do subsídio de refeição. Também a saúde, turismo, cultura podem beneficiar muito com legislação que replique o modelo do subsídio de refeição para essas áreas.

### Edenred – Enrich connections. For Good.

A Endered, líder mundial em soluções transaccionais para empresas, colaboradores e comerciantes, tem uma vasta experiência na gestão de benefícios extra-salariais. Oferece soluções de pagamento e vales sociais para diversos fins – alimentação, creches, educação, e incentivos... – que podem ser entregues através de cartões, aplicações móveis e plataformas online, além dos tradicionais vales em papel.

Atenta a todas as tendências, tem apostado na digitalização da oferta e em soluções multibenefício que garantam melhor serviço e experiência ao utilizador. A app MyEndered, actualmente com mais de meio milhão de utilizadores e em constante crescimento, permite aos colaboradores gerir toda a sua relação com os cartões Euroticket de forma digital. Além disso, permite aceder a um conjunto alargado de vantagens exclusivas e benefícios para utilizadores do cartão Euroticket, como um plano de saúde gratuito, soluções de mobilidade, ginásio e descontos em restaurantes, hotéis e diversos bens de consumo. A oferta Euroticket, com origem no conceito de vale social, tem por isso outro valor. Além dos benefícios fiscais, vantagens e descontos, tem valor social.

Para as empresas, os benefícios são também evidentes: conseguem centralizar num fornecedor um pacote atractivo de benefícios, que pode ser ajustado à realidade da empresa e a necessidades específicas dos colaboradores, sendo a atribuição desses benefícios gerida através de um portal único. Tudo isto através de soluções de pagamento seguras, em alternativa ao numerário, que podem ser utilizadas numa vasta rede de estabelecimentos aderentes. Outro exemplo de customização é a possibilidade, para empresas de maior dimensão, da utilização de um cartão co-branded, personalizado com a identidade corporativa do empregador, e como tal contribuindo para trabalhar o employee branding, que se tornou ainda mais relevante com a generalização dos modelos de trabalho remoto.

Contribuímos, assim, para dinamizar o mercado do trabalho e aumentar a atractividade e eficiência das empresas, através de uma melhor proposta de valor para os seus colaboradores; ajudamos a dinamizar a economia local através de um aumento real do bem-estar e do poder de compra dos colaboradores; contribuímos para o aumento do volume de negócios para os estabelecimentos.

Conectando empresas e colaboradores com as redes de comércio local, materializamos o propósito do grupo – Enrich connections. For good.

*Esta entrevista faz parte do Caderno Especial "Benefícios flexíveis" na edição de Setembro (n.º 129) da Human Resources nas bancas.*

*Caso prefira comprar online, tem disponível a [versão em papel](#) e a [versão digital](#).*

pub

### Subscriva a newsletter diária

Nome \*

E-mail \*

Submeter

Vamos guardar os seus dados só enquanto quiser. Ficam em segurança e a qualquer momento pode editá-los ou deixar de receber as nossas mensagens.

Euroticket Refeição 

### O EUROTICKET TEM OUTRO VALOR. O VALOR SOCIAL.

Isonção total de TSU, plano de saúde gratuito e muitas outras vantagens.



### Subscriva a newsletter diária

Nome \*

E-mail \*

Submeter

Vamos guardar os seus dados só enquanto quiser. Ficam em segurança e a qualquer momento pode editá-los ou deixar de receber as nossas mensagens.

Euroticket Refeição 

### O EUROTICKET TEM OUTRO VALOR. O VALOR SOCIAL.

Isonção total de TSU, plano de saúde gratuito e muitas outras vantagens.

