

Benefícios serão mais flexíveis, apesar da resistência à mudança



[João Santos Costa](#) 13 Março 2022, 19:00

O interesse acrescido pelos benefícios extrassalariais pode revelar-se vantajoso para empresas, trabalhadores e Estado. A tendência passa pela escolha de benefícios personalizados para cada colaborador, mas há ainda resistência por parte das organizações.



O benefício social que serviu de “gênese” para aquilo que hoje conhecemos como subsídio de alimentação ganhou uma elevada relevância no Reino Unido, na década de 50, afirma a CEO da Edenred Portugal, Filipa Martins. No então cenário do pós-guerra, este tipo de benefícios procurou estabelecer mínimos de qualidade de vida e bem-estar para os trabalhadores, garantindo uma refeição diária, que, por sua vez, melhorava a produtividade dos operários, explica. O mercado de trabalho é hoje diferente, mas o contexto em vivemos continua a apresentar desafios, por exemplo, um quadro de inflação e de redução do poder de compra. “É precisamente neste enquadramento que este tipo de benefícios ganha relevância”, explica Filipa Martins, ouvida na JE Talks, transmitida pelo Jornal Económico. A Edenred é uma das empresas que em Portugal fornece este tipo de benefícios extrassalariais que as empresas somam aos salários dos colaboradores. A tendência, segundo Filipa Martins, é que estes benefícios sejam cada vez mais abrangentes e, também, que se tornem personalizáveis, de acordo com as necessidades dos colaboradores e as políticas desenvolvidas pelas organizações.

Certo é que tem havido um reforço da procura nos últimos anos: “Há aqui vários fatores que, como sabemos, foram acelerados pelos dois anos de pandemia”, explica Filipa Martins. Destaca que houve uma importância acrescida dos aspetos digitais, de segurança e de sustentabilidade. “É em torno destes três eixos que, de facto, os benefícios sociais começaram a ser mais procurados – já eram, não é que tenha havido aí uma grande diferença”, adianta, recordando até que não têm surgido grandes novidades em termos de oferta: “Não foi lançado nada de novo, mas, no fundo, houve uma necessidade maior e isso traduz-se também na necessidade das empresas de olharem para estes aspetos com outros olhos”. O ponto de vista da digitalização tem permitido que a atribuição dos benefícios, tal como o seu uso pelos colaboradores, tenham sido feito de forma remota e digital, refere. Estes avanços estão também relacionados com uma “vertente de sustentabilidade”, garante, que se prende muito com aquilo que são “as prioridades das novas gerações” que ocupam o mercado de trabalho. “Uma empresa que atribua benefícios sociais

que contribuam para o bem-estar dos seus colaboradores, seja na área da educação, das creches ou da refeição, acaba por ter também muitas vezes um caráter social” que é cada vez mais valorizado pelas novas gerações, diz. Sobre o peso que estes complementos ao rendimento têm na economia, a CEO da Edenred menciona um estudo da OCDE, publicado em novembro do ano passado, que vem “explicar que, precisamente durante a pandemia, esta vantagem social e macroeconómica saiu reforçada”, nomeadamente porque “uma série de países” passou a utilizar estes apoios, de forma direcionada, como ferramenta de resposta à crise, mas também para incentivar o consumo em determinadas áreas mais afetadas, como a restauração e a cultura. Outro exemplo da herança pandémica na área dos benefícios sociais é o crescente aumento de planos e seguros de saúde associados a benefícios já existentes, explica Martins.

Já o COO da Multipessoal, André Ribeiro Pires, considera que há “fatores económicos, como o aumento das taxas de juro e a revisão de preços”, que farão sentir maiores dificuldades e não tanto a inflação, no plano mais imediato. “A expectativa é que [a inflação] seja mais notada pela população a partir do segundo trimestre”, porque, no que diz respeito ao emprego, “vão terminar algumas das medidas implementadas no período de pandemia”.

O responsável de operações da empresa de recursos humanos acredita que “a população ainda não sente que estes benefícios sejam a resposta mais imediata”. Ainda assim, “fazem parte do pacote remuneratório” e esse será sempre o fator predominante na escolha de um novo emprego.

Filipa Martins recorda que todos os players, das empresas aos colaboradores, passando pelo Estado, podem beneficiar do uso normalizado destes benefícios: “Por um lado, as empresas, ao atribuírem [esse benefício], contribuem para o bem-estar dos seus colaboradores, que acabam por otimizar o valor precisamente do benefício fiscal para consumo numa determinada área. Os próprios retalhistas, comerciantes e estabelecimentos aderentes numa determinada rede veem os empregos e o consumo aumentar na sua área. No fundo, o próprio Estado acaba por garantir uma economia mais regulada e, no fim do dia, tem também um incremento fiscal”.

Apesar de existirem poucas novidades, em termos de produtos incluídos, os dois convidados da JE Talks acreditam que se começam a notar tendências novas, em parte porque “convivemos neste momento, no mercado de trabalho, com cinco gerações diferentes”, explica André Ribeiro Pires. “As necessidades dessas cinco gerações são diferentes”, garante. Filipa Martins aponta que caminhamos no sentido da personalização. “Na verdade, [os benefícios] não mudam muito nas novas gerações”, explica. “Se uma pessoa não tem filhos, naturalmente não valoriza o benefício creche, mas pode valorizar a formação, por exemplo”. O COO da Multipessoal refere que esta possibilidade abraça o nosso gosto “em escolher e personalizar aquilo que consumimos”, e garante que a flexibilidade traz vantagens no recrutamento, captação e retenção de talento. Há, contudo, “uma resistência à mudança” que deve ser endereçada pelas empresas, acautela. Filipa Martins confirma que, da parte das organizações, “há um desconhecimento por vezes da razão de ser do benefício”.

Reveja esta JE Talk na íntegra em jornaleconomico.pt

RECOMENDADAS





Pestana Hotel e dstgroup priorizam recursos humanos

[Almerinda Romeira](#) 13 Mar

Os grupos hoteleiro e de engenharia e construção oferecem pacotes de benefícios competitivos nos sectores em que operam.



Cartões de alimentação acompanham tendências e conferem dinâmica às empresas

[João Tereso Casimiro](#) 13 Mar

O benefício extrassalarial mais comum do mercado, o cartão de refeição, atualiza-se com o digital e propõe-se dinamizar os processos de recrutamento das empresas na luta pelo talento.



“Os benefícios são comprovadamente uma forma muito eficaz de reter talento”

[Almerinda Romeira](#) 13 Mar

Uma empresa com um pacote alargado e flexível de benefícios que cubra as necessidades de diferentes personas e gerações e tenha em conta o bem-estar fará a diferença, diz Tiago Borges.