

ROSA MARTINS

Chief Sales Officer da Edenred Portugal

“É importante perceber o que outras empresas do setor oferecem

A criação de um plano de benefícios bem estruturado é cada vez mais frequente e importante para atrair e fidelizar talento. **Rosa Martins, Chief Sales Officer da Edenred Portugal, explica-nos como as empresas podem implementar benefícios flexíveis.**

Porquê apostar em benefícios flexíveis? Os pacotes de benefícios são uma ferramenta de atração e retenção que melhora a proposta de valor das empresas para os seus colaboradores, pois permitem complementar a remuneração dos colaboradores, endereçando necessidades em áreas críticas para o orçamento familiar, como alimentação, saúde e educação. Ao otimizar o rendimento dos colaboradores, contribuem para melhorar a sua segurança económica, graças ao maior rendimento disponível.

Ao dar flexibilidade na utilização dos benefícios, as empresas aumentam a satisfação dos seus colaboradores, uma vez que estes podem escolher os benefícios mais adequados à sua realidade pessoal e familiar. Ajudam também na atração e retenção de talento, tornando a empresa mais competitiva no mercado de trabalho.

Um plano de benefícios bem elaborado pode atrair e reter uma força de trabalho

qualificada, aumentar o moral e contribuir para um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Finalmente, tem um impacto social positivo, pois estes benefícios contribuem para melhorar a qualidade de vida dos colaboradores e diminuir desigualdades em áreas críticas para a sociedade – alimentação, educação e formação profissional, saúde e apoio social.

Como é que as empresas podem implementar benefícios flexíveis para aumentar a atratividade e eficiência?

O primeiro passo é identificar os benefícios existentes,

FEITA ESSA ANÁLISE (IDENTIFICAR OS BENEFÍCIOS EXISTENTES), DEVEM DESENHAR UM PLANO DE BENEFÍCIOS ALINHADO COM OS SEUS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS E QUE ATENDA ÀS NECESSIDADES DA EMPRESA E DOS COLABORADORES

entendendo o respetivo enquadramento legal e fiscal. Em Portugal, os benefícios extrassalariais são regulamentados por leis laborais e fiscais - benefícios como vales de refeição ou seguros de saúde são formas de remuneração indireta e têm incentivos fiscais, tanto para empresas como colaboradores.

Feita essa análise, devem desenhar um plano de benefícios alinhado com os seus objetivos estratégicos e que atenda às necessidades da empresa e dos colaboradores. Por exemplo, pessoas mais jovens tendem a valorizar maior liquidez para despesas com formação ou transportes, enquanto pessoas mais velhas podem valorizar mais benefícios relacionados com o suporte a despesas de saúde, por exemplo. Ainda assim, é fundamental assegurar que a política de benefícios é igualitária e que todos os profissionais recebem os mesmos benefícios para os quais são elegíveis. No caso dos benefícios de apoio à infância, por exemplo, este princípio da universalidade é uma imposição legal.

Adicionalmente, é também importante perceber o que outras empresas do setor oferecem, para garantir que o pacote de benefícios é competitivo no mercado.

Depois, é essencial elaborar um orçamento para a atribuição desses benefícios, avaliando o seu impacto financeiro no curto prazo e sustentabilidade a longo prazo. E, finalmente, selecionar um fornecedor confiável, que ofereça uma gama abrangente de benefícios alinhados com as necessidades identificadas, que assegure estabilidade financeira e viabilidade a longo prazo e apresente garantias no cumprimento de todas as leis e regulamentos aplicáveis aos benefícios.

Que tipo de benefícios a Edenred Portugal enquadra na categoria de flexíveis?

A Edenred concretiza a oferta de flexibilidade num cartão único, que complementa a

A EDENRED CONCRETIZA A OFERTA DE FLEXIBILIDADE NUM CARTÃO ÚNICO, QUE COMPLEMENTA A OFERTA DE BENEFÍCIOS SOCIAIS, O EDENRED FLEXÍVEL. ESTE BENEFÍCIO PERMITE QUE A EMPRESA ATRIBUA AOS SEUS COLABORADORES UM VALOR ANUAL OU MENSAL, COM ISENÇÃO DE TSU PARA AMBOS, CABENDO A CADA COLABORADOR A DECISÃO DE COMO E ONDE GASTAR

oferta de benefícios sociais, o Edenred Flexível. Este benefício permite que a empresa atribua aos seus colaboradores um valor anual ou mensal, com isenção de TSU para ambos, cabendo a cada colaborador a decisão de como e onde gastar, numa rede que abrange as áreas de educação, formação, saúde e apoio social (lares, centros de dia, por exemplo). Por funcionar

Rosa Martins, Chief Sales Officer da Edenred Portugal

numa rede de estabelecimentos contratualizada para o efeito, há a garantia de que os valores atribuídos apenas podem ser gastos par as finalidades previstas.

Desta forma, a empresa melhora a sua proposta de valor para os colaboradores, sem ter o trabalho administrativo de gerir as preferências de cada um ou de processar documentos adicionais, já que o enquadramento fiscal é o mesmo. O colaborador tem flexibilidade para decidir onde usar esse benefício, sem burocracia e com total garantia de confidencialidade, pois o controlo da despesa é feito pela rede de utilização e não tem de apresentar à empresa comprovativos de gasto.

Como perspetiva a Edenred Portugal a sua presença no Fórum RH?

O Fórum RH é sempre um momento de partilha de experiências com os profissionais do setor, onde temos a oportunidade de dar a conhecer as novidades na nossa plataforma de benefícios e explorar com clientes e parceiros outras áreas de crescimento e inovação.

Não poderíamos deixar de marcar presença e convidamos todos os participantes a juntar-se a nós no dia 14 de maio.

