

Benefícios flexíveis: uma compensação adaptada a cada colaborador

A empresa constitui a sua oferta de benefícios flexíveis, adaptada a cada profissional, e os colaboradores escolhem o pacote que consideram mais adequado.



Eom uma evolução sustentada em Portugal, e com o desempenho de um importante papel na atividade das empresas e dos seus profissionais, os benefícios flexíveis, integrados na sua política de compensação, são capazes de aumentar a produtividade das organizações, com custos controlados no que diz respeito aos colaboradores que, com eles, se sentem mais satisfeitos, ou compensados. As suas vantagens estendem-se às empresas, constituídas por profissionais de diferentes gerações, num espectro de idades alargado, e aos seus colaboradores. Segundo **João Terrível**, gestor de projeto na FlexBen, os benefícios flexíveis permitem às organizações “maximizar os gastos com benefícios aos colaboradores”, que, de acordo com determinadas regras definidas *a priori*, “selecionam o seu próprio pacote de benefícios, que podem ir adaptando à sua realidade pessoal, ao longo da sua vida na organização”.

A sua flexibilização, com origem na falha detetada na rígida oferta de planos de benefícios convencionais, “que excluíam um universo elevado de colaboradores”, cuja valorização era “muito reduzida”, é responsável, a montante, pelo poder de atração das empresas e, a jusante, pela retenção dos profissionais. “Os colaboradores conseguem,

para lá do valor monetário dos benefícios, o valor da preocupação que as empresas têm com eles, quando beneficiam da oferta de um seguro de saúde, ou de vida, por exemplo”, explica **João Terrível**.

Os benefícios flexíveis mais valorizados são, refere o gestor de projeto do “software” de gestão, “os seguros de saúde, para o colaborador e respetivo agregado familiar, os “ticket” infância, que permitem supor-

forma individual e entender que a conceção do pacote salarial é um processo único e diferente para cada colaborador”, aconselha **João Terrível**.

Sem aumento da complexidade da gestão de recursos humanos, às empresas cabe a construção de uma “oferta robusta e diversificada de benefícios e prestadores”. Aos colaboradores é-lhes conferido o poder de decisão da sua utilização.

COM A PLATAFORMA DE GESTÃO DE BENEFÍCIOS FLEXÍVEIS FLEXBEN, AS EMPRESAS CONSEGUEM “COMUNICAR E GERIR, DE UMA FORMA SIMPLES E DIRECIONADA, O SEU PLANO DE BENEFÍCIOS”

tar despesas com creches e infantários, e os produtos de reforma”. “Numa segunda linha, temos benefícios como o seguro de vida, acidentes pessoais, passe social, “ticket” ensino e “ticket” Care, para fazer face a despesas de educação ou formação e despesas de saúde e bem-estar, respetivamente”, acrescenta.

Considerando a confluência de gerações e, por isso, as diferentes necessidades dos profissionais, “as empresas devem olhar, primeiramente, para os colaboradores de uma

Com a plataforma de gestão de benefícios flexíveis FlexBen, as empresas conseguem “comunicar e gerir, de uma forma simples e direcionada, o seu plano de benefícios. Os colaboradores selecionam depois os seus próprios benefícios”, esclarece o gestor do projeto. “Esta facilidade é conjugada pela mais-valia de termos o suporte quer da Ticket Serviços, quer da MDS, multinacional de corretagem de seguros, na construção da melhor oferta de benefícios do mercado”, conclui **João Terrível**. ●