



**Filipa
Mendes
Pinto**

SÓCIA-FUNDADORA
DA FIND

Compensação já não é só remuneração



ritmo acelerado que o mundo de hoje impõe veio tornar mais visível a dificuldade na gestão de dois fatores cruciais na vida de cada um de nós: o tempo e o espaço. Na verdade, e sem deixar de fazer os devidos ajustes à capacidade financeira, todas as pessoas sentem falta de tempo e, muitas vezes, de espaço.

Até há alguns anos atrás e porque a ausência daqueles fatores não era tão sentida, havia uma maior capacidade, em ambiente profissional, para, por um lado, se relativizar o espaço e as condições inerentes à prestação do trabalho e, por outro, ter o sentimento de que, ainda que se dedicasse muitas horas ao trabalho, o tempo de lazer continuava a existir.

Nessa época, na qual talvez a relação fosse mais personalizada, a respectiva compensação traduzia-se apenas no pagamento do salário e, eventualmente, de um prémio no final do ano. Hoje, já não é assim. Embora a remuneração seja, naturalmente, um fator importante, não é novidade as pessoas valorizarem outras componentes que lhes permitam viver em espaços agradáveis e ganhar tempo para o lazer.

Neste sentido, a alegria e a frescura, a sobriedade e o despojo, a criatividade e a inovação dos espaços de trabalho e das condições inerentes à prestação do mesmo, a par da capacidade de disponibilizar um conjunto de benefícios atractivos que ajudem na gestão diária de cada colaborador – benefícios esses que, muitas vezes, nem representam custo – ganharam um terreno fundamental na capacidade de retenção de talento mas também, e cada vez mais, no grau de atratividade das organizações, independentemente do setor no qual se insiram. ●

DEPOIS DO SALÁRIO: OS BENEFÍCIOS EXTRA-SALARIAIS NA VANGUARDA DA MUDANÇA

Viatura de serviço, subsídio ou cartão de refeição, seguro de saúde ou planos de pensões, telemóvel ou serviços de telecomunicações e “stock options” são alguns dos benefícios extra-salariais que as empresas oferecem para atrair e reter talentos.



mundo empresarial e o mercado do trabalho actuais têm exigido uma versatilidade e uma criatividade adicional aos gestores das organizações, a quem é imposto o acompanhamento da vanguarda da mudança na definição de pacotes salariais atractivos.

A gestão dos recursos humanos é por isso um protagonista essencial na criação de soluções retributivas que estejam para além das rubricas salariais, oferecendo um conjunto de benefícios extra-salariais atractivos, que satisfaçam as necessidades dos trabalhadores nos diferentes momentos das suas vidas.

Este desafio torna-se porém mais difícil por exigir ponderação e cautela na estruturação dos pacotes salariais, para evitar comprometer o necessário equilíbrio empresarial, a flexibilidade na gestão de recursos humanos ou a vertente jurídica da questão que podem levar a uma vinculação quase eterna.

As regras inerentes à concessão dos benefícios ou a mera forma de os comunicar assumem uma relevância essencial quando se pretenda a sua eliminação, redução ou suspensão. A referência ou menção expressa à possibilidade da sua alteração, eliminação ou suspensão de forma unilateral por parte da empresa são uma inegável ajuda para o futuro, na medida em que permitem que a expectativa jurídica do trabalhador no recebimento futuro dos benefícios seja colocada num plano diverso dos aclamados direitos adquiridos.

Por outro lado, como no comércio a retalho, a gestão dos