



JOANA FUZETA DA PONTE

## FRINGE BENEFITS

A adoção pelas empresas de sistemas de remunerações adicionais não pecuniárias aos seus colaboradores, associada à respetiva avaliação de desempenho, tem vindo a intensificar-se. No essencial, trata-se de mecanismos empresariais de valorização dos trabalhadores e de reconhecimento do seu esforço e dedicação através da concessão de benefícios não pecuniários, mas que em última instância os beneficiam.

A par da atribuição de remunerações adicionais, e numa época marcada recentemente por tempos de crise, é importante destacar que os incentivos não têm de ser necessariamente monetários para contribuírem para esse reconhecimento e valorização. É assim que surgem os "*fringe benefits*", benefícios extra salariais.

Os *fringe benefits* que as empresas selecionam para os seus colaboradores têm de ser adaptados às necessidades de cada um. Isso implica a gestão de um grande leque de benefícios que são oferecidos aos colaboradores, muitas vezes mais do que uma vez ao ano.

Entre estes destacam-se, a título exemplificativo, a atribuição aos trabalhadores de planos de saúde, seguros, flexibilidade de horários de trabalho, formação profissional, equipamentos tecnológicos e promoção de exercício físico.

Noutros países, por exemplo na Dinamarca, foi adotada a sesta para quem trabalhe por turnos, em determinadas empresas. No Reino Unido, as empresas apostam no incentivo à bicicleta como meio de transporte dos trabalhadores, com o intuito de estabelecer hábitos de vida mais saudáveis e um menor impacto ambiental.

Estas medidas procuram, por um lado, o reconhecimento pelos trabalhadores de maior credibilidade na administração, o seu reconhecimento e, por outro lado, não implicam necessariamente um grande investimento por parte das empresas. Interiorizando práticas como estas, reduzem a saída de trabalhadores, "não deixando fugir os maiores talentos", e melhoram a sua produtividade e competitividade.

Neste sentido, consideramos que, em certa medida, e tendo em conta a crescente aposta no equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, é possível que o futuro dos "*fringe benefits*" passe por uma aposta no reforço das políticas de trabalho parcial e/ou a partir de casa.

Em suma: as empresas procuram oferecer benefícios extrassalariais aos trabalhadores, procurando motivá-los, de modo a que sejam mais produtivos, reconhecendo que "o dinheiro não é tudo" e que mais medidas podem ser tomadas em benefício de ambas as partes, trabalhador e empregador.