

ASSUNTO: ATRIBUIÇÕES PATRIMONIAIS CORRECTIVAS DO SALÁRIO.

2.ª CIRCULAR, SOBRE O ASSUNTO.

Com a Circular n.º 91/2016, de Novembro, afloramos este assunto. Voltamos ao mesmo, pois consideramos que deve merecer a atenção dos Srs. Industriais. Assim,

Além do aspecto social dos correctivos em causa, dando satisfação à procura de respostas à preocupação real e em crescendo das empresas no âmbito da responsabilidade social,

Lembramos que estes correctivos, vamos chamar-lhes VALES SOCIAIS, de acordo com o n.º 1, art.º 1, do Decreto-Lei n.º 26/1999, 28 Janeiro.

Tem, comprovado, os benefícios seguintes, para a Empresa:

- a) - na reputação da Empresa, no meio dos trabalhadores, desde logo; na apreciação da banca, clientes e fornecedores. Pela admiração que causa, nestes, pela utilização de processo de gerência, progressistas, futuristas;
- b) - pelo estímulo que representa junto dos seus trabalhadores, um estímulo à melhoria do desempenho, como resposta à atitude da Empregadora;
- c) - pelo reforço no espírito de equipe, dos seus trabalhadores; o reforço do espírito de "pretensa" a uma organização/empresa avançada no tempo;
- d) - a existência desses correctivos tem excelente efeito nos processos de recrutamento, porquanto os melhores sentem-se atraídos a candidatar-se; os novos trabalhadores já não estão só atentos ao salário base, mas também para as "vantagens" que a Empresa possa proporcionar.
- e) - os trabalhadores, com alguns destes "correctivos", --- "*employe benefits*" ---, contabilizam também os benefícios em termos de reforma. E,
- f) - reforça a ligação dos trabalhadores à Empresa; retém os mesmos no quadro da Empresa; estimula a formação contínua.

Lembramos a panóplia dos títulos pré-pagos, que pode encontrar para preencher o seu, maior ou menor, pacote remuneratório:

— VALE DE REFEIÇÃO — que permitem a sua utilização junto do sector da alimentação/restauração. Há no mercado uma variedade de cartões. Deve efectuar uma consulta no mercado; e, abordar Colegas que já utilizem o sistema, para se informar. Este tipo de "subsídio" está em constante aperfeiçoamento. O que pode, contudo, ser solução para uma Empresa, pode não ser tão conveniente para outra.

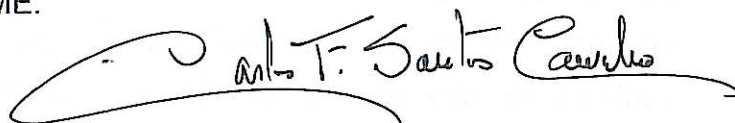
- VALE INFÂNCIA – atenção que existem mais de uma solução. O “cheque-creche”, até a idade inferior a 7 anos. É que, depois, temos
- VALE EDUCAÇÃO – para os filhos com idade compreendida entre os 7 e os 25 anos. Destinam-se ao pagamento de escolas; manuais. Tem o inconveniente de as entidades aderentes não serem ainda muitas.
- TICKET ENSINO – em vale ou cartão electrónico, para subsidiar as despesas de educação e formação de trabalhadores e seus dependentes, em qualquer grau de ensino; também com vantagens fiscais. Integra esquema “ticket serviços”. E,
- TICKET CAR – do mesmo pacote, “ticket serviços”. Permite a gestão de despesas de combustível e assistência auto.
- TICKET OFERTA – da mesma proveniência, permite satisfazer, por ex., datas marcantes para o trabalhador, como seja o seu aniversário; a esposa; dos filhos; antiguidade na Empresa; um serviço relevante, etc..
- VALE/CHEQUE DE APOIO À 3.ª IDADE – destinados a pagar encargos familiares com os ascendentes dos Trabalhadores, --- despesas com lares de idosos; serviços de apoio social; tratamentos de fisioterapia. Não está sujeito a descontos para a Seg. Social, --- al. c), art.º 48, Código Contributivo; mas, descontos para o IRS.

Neste “pacote”, de correctivos salariais, não esquecer de uma outra “fonte” de apoios, ao referido pacote salarial: a via SEGUROS. Aqui, o seu Corrector pode dar uma ajuda, --- o que não obsta que consulte o mercado segurador. Lembramos, entre outros: o seguro de acidentes pessoal, em sede de lesões em situação extraprofissional; seguro de saúde; seguro de poupança-reforma; seguro de vida, tradicional. Note, naturalmente acresce ao seguro obrigatório, de acidentes de trabalho e doença profissional. Essenciais em trabalhadores do serviço externo.

Repare, todos estes “benefícios”, que a sua Empresa venha a proporcionar, além dos retornos indicados, --- als. a) a f), na introdução ---, tem o agrado dos familiares do trabalhador, como mais um motor de fidelização do mesmo. Como alguém disse, e bem,

“ A captação e retenção de talento é cada vez mais exigente e difícil, pelo que muitas empresas têm vindo a investir num reforço dos benefícios proporcionados aos seus trabalhadores.”

E, lembre-se, Portugal vai implementar a quarta revolução industrial, --- INDUSTRIA 4.0 ---, plano estratégico, que se destina, prevalentemente, às Pequenas e Médias Empresas, --- PME.

 António T. Santos Carvalho