

# TRABALHADORES ANSEIAM POR BENEFÍCIOS SOCIAIS

Em tempos de austeridade, qualquer benefício social concedido pelas empresas aos seus colaboradores é ouro sobre azul no orçamento familiar. Seguros de saúde, de vida e produtos de poupança são os mais procurados pelas empresas. As famílias, essas, valorizam, acima de tudo, o cartão que lhes dá acesso a cuidados de saúde privados

Seguros de saúde, seguros de vida, planos de poupança ou fundos de pensões, são vários os produtos de seguros que se encontram entre os benefícios sociais mais atribuídos pelas empresas aos seus colaboradores, numa lógica de complementaridade salarial. Em alguns casos, os benefícios podem mesmo ser extensíveis a outros membros do agregado familiar, em condições vantajosas. Algo que pode constituir um fator adicional de motivação, mas, sobretudo, ser encarado como facilitador de vida em tempos que se revelam austeros para grande parte das famílias. E estas tendem a valorizar cada vez mais qualquer atribuição de benefício que as empresas lhes possam conceder, até porque muitas empresas, também elas em dificuldades, foram obrigadas a cortar algumas das regalias concedidas aos trabalhadores por força da imperiosa necessidade de contenção de custos. “Sem dúvida que existe uma proporcionalidade direta entre a diminuição do poder de compra e a valorização dos benefícios que as empresas proporcionam aos seus colaboradores, com especial destaque para os que são percebidos de forma mais imediata, como é o caso do seguro de saúde”, confirma ao OJE Ana Mota, dire-

tora de Seguros de Pessoas e Pensões da MDS. “De uma forma geral, todos os mecanismos que reforçam a proteção da família são muito bem vistos pelos colaboradores. Neste campo, os seguros ocupam um papel primordial, pois diminuem a ansiedade com o futuro perante um cenário de perda de rendimento face a acontecimentos nefastos inesperados. Mesmo nas camadas mais jovens, mas já com responsabilidades familiares, nota-se a preocupação com a existência de seguros de vida, acidentes e mesmo de pensões”, relata Ana Mota. “Claro que esta apetência não tem apenas que ver com a conjuntura de curto prazo, mas sobretudo com a consciência de que, a médio e, em especial, a longo prazo, existirão mudanças profundas nas benesses hoje proporcionadas pela Estado Social, com destaque para a subsídio das pensões de reforma”, acrescenta ainda a responsável da corretora MDS.

Mas há outros fatores relevantes nesta análise. Miguel de Pape, diretor comercial da Marsh, sublinha que “as soluções adotadas por via dos ‘employee benefits’ ajudam a reter e a recrutar talentos”. E este pode ser um critério muito relevante para empresas que operem em mercados altamente especializados e competitivos

em matéria de capital humano.

Por outro lado, as empresas confrontam-se com a necessidade de uma gestão mais eficiente dos seus recursos, direcionando-os para o que é realmente importante, lembra Catarina de Freitas, administradora da Costa Duarte. “Portanto, é também uma questão de oportunidade para as empresas aproveitar o momento para atribuir um seguro de saúde aos seus colaboradores e às suas famílias, proporcionando-lhes o acesso ao sistema privado de saúde, ou constituir uma poupança para efeitos da atribuição de um complemento de reforma por velhice ou invalidez. Esta iniciativa da empresa, além de ser reveladora de grande responsabilidade, permite igualmente incentivar e sensibilizar os seus colaboradores para a necessidade de poupança de longo prazo, com a implementação de planos de benefícios contributivos”, alega a responsável da corretora Costa Duarte.

Em 2012, é muito provável que o mercado de benefícios sociais para colaboradores de empresas continue a gozar de algum dinamismo. “Na vertente da saúde, quer pela correção dos preços decorrente da inflação aplicável, quer pela crescente oferta e utilização dos serviços privados de saúde. E na vertente vida, porque este

momento de crise financeira levará a uma procura crescente dos produtos de poupança de longo prazo em detrimento dos bens consumíveis, quer pelas pessoas, quer pelas empresas”, antevê Catarina de Freitas.



A Marsh acredita que este tipo de benefícios continuará a ter uma procura crescente, até por questões fiscais, explica Miguel de Pape. “No entanto, tendo em conta o aumento proporcional da sinistralidade ao longo dos últimos anos, acompanhando a contratação sempre crescente de seguros, como é o caso do ramo Doença, os decisores das empresas portuguesas deverão também ser mais objetivos na análise deste investimento, podendo ter de vir a rever os planos contratados, reduzindo coberturas, para equilibrar a sinistralidade e não pre-

judicar os ajustes de prémio”, contrapõe o responsável da corretora Marsh. Já para Ana Mota, a evolução do mercado de “employee benefits” vai depender da conjugação final de duas forças opostas. “Por um lado, fruto da

conjuntura financeira difícil que as empresas atravessam, algumas vão obrigar a reduzir benefícios por manifesta capacidade de os suportar. Assim, é expectável que se reduzam os capitais seguros ou garantias ou, no extremo, se extingam alguns seguros. Por outro, as empresas que, apesar de alguma contenção e aplicação de medidas de austeridade, não tenham a sua sobrevivência em causa, tenderão a reforçar o seu papel social, protegendo mais os seus colaboradores através de seguros, com relevo para a saúde e reformas”.