

Planos de Benefícios Flexíveis

Flexible Benefit Plans



Texto / Text:
Nuno Abreu

TOWERS WATSON
SENIOR CONSULTANT

A flexibilidade na forma de retribuir é um desafio para todos os responsáveis de recursos humanos que pretendam um alinhamento efectivo entre os interesses da empresa e dos seus colaboradores. Acreditamos que as empresas que implementem com sucesso um programa de benefícios flexíveis se destacarão das demais por via da inovação e consequente atracção, retenção e valorização dos recursos humanos.

In the way of giving back, the flexibility is a challenge for those responsible for human resources who want an effective alignment between the company and its employees. We believe that companies that successfully implement a flexible benefits program will stand out from others by way of innovation and the consequent attraction, retention and development of human resources.

Com um plano de benefícios flexíveis (ou “Plano Flex”), as empresas podem oferecer um leque alargado de benefícios aos seus colaboradores e permitir que cada um construa o seu próprio pacote de benefícios, tornando o plano apelativo para todos. Para além desta possível adequação às necessidades individuais de cada colaborador e a consequente maior valorização do plano por parte destes, as empresas conseguem ainda reduzir custos face ao orçamento anual referente a benefícios oferecidos de forma mais tradicional. Esta redução de custos resulta da optimização fiscal do plano permitida pela legislação em vigor, da criação de limites a serem utilizados por cada colaborador (criando-se assim mecanismos de controlo de custos face à evolução dos prémios de alguns benefícios) e ainda na gestão administrativa de excelência a que estes planos obrigam e que na maioria dos casos resulta numa redução significativa das horas canalizadas pelos RH para a gestão dos benefícios.

With a flexible benefits plan (or "Flex Plan"), companies can offer a wide range of benefits to its employees and allow each one to build your own package of benefits, making the plan appeals to everyone. Beyond this possible adequacy to the individual needs of each employee and the consequent greater appreciation of the plan on their part, companies can also reduce costs compared to annual budget relating to benefits in a more traditional way. This cost reduction results from the fiscal plan optimization allowed by legislation, the establishment of limits to be used by each employee (thus creating control mechanisms to the changing costs of premiums for certain benefits) and also in the administrative of excellence that these plans require that in most cases results in a significant reduction in hours channelled through HR for the management of benefits.

Primeiros sinais de flexibilidade em Portugal

First signs of flexibility in Portugal

Desde a última década do século passado que Portugal tem assistido a uma mudança na forma como os planos de benefícios são desenhados e oferecidos pelas empresas aos seus colaboradores. Se até essa altura, a grande maioria das empresas oferecia planos estáticos aos seus colaboradores, sem quaisquer opções ou possibilidades de ajustar os mesmos às necessidades de cada um, aos poucos essa tendência foi-se alterando. Tem existido uma preocupação cada vez maior em permitir que cada colaborador tenha uma palavra a dizer relativamente ao seu pacote de benefícios.

Esta tendência teve origem em vários factores, sendo de destacar o peso cada vez maior das empresas multinacionais no tecido empresarial português e a mão-de-obra cada vez mais qualificada existente no mercado. Estes dois factores contribuíram significativamente para esta alteração de paradigma na forma como

Since the last decade of last century, Portugal has seen a shift in how the benefit plans are designed and offered by companies to their employees. If until that time the majority of companies offered static plans to their employees without any options or possibilities to adjust them to the needs of each one, gradually, this trend has changed. There has been a growing concern in allowing each employee to define their benefits package.

The origin of this trend was caused by several factors, most notably the increasing weight of multinational companies in the Portuguese business community and increasingly qualify manpower on the market. These two factors contributed significantly to this change in how companies have started to reward their employees. While on one hand the multinational companies have introduced innovative compensation policies on the market, on the other hand, the more qualify manpower

as empresas passaram a recompensar os seus colaboradores. Enquanto por um lado as empresas multinacionais introduziram no mercado políticas de compensação inovadoras, por outro lado, a mão-de-obra cada vez mais qualificada resultou numa população cada vez mais esclarecida e sedenta de acesso a informação e envolvimento em tudo o que estivesse relacionado com as suas condições de trabalho e com a empresa em geral.

Esta tendência começou num primeiro nível de flexibilidade, onde as empresas começavam por oferecer aos seus colaboradores algumas opções ao nível de cada um dos benefícios. Por exemplo, ao nível dos planos de pensões, onde os colaboradores começaram a ter a possibilidade, entre outras, de realizar contribuições voluntárias adicionais ou seleccionar estratégias de investimentos para as suas contribuições. Também no que respeita aos seguros de saúde, vida e outros, tem-se verificado um aumento da flexibilidade, nomeadamente, ao nível da possibilidade de escolha entre diferentes tipos e níveis de coberturas.

population resulted in a more enlightened and search for access to information and involvement in everything that was related to their working conditions and the company in general.

This trend started in a first level of flexibility, where companies began to offer its employees some options at the benefits level. For example, at pension plans level, employees began to have the opportunity, among others, of making additional voluntary contributions or select investment strategies for their contributions. Also at health insurance level, life and others, there has been an increased in flexibility, namely the possibility of choice between different types and levels of covers.

Implementação dos primeiros planos

Initial plan implementation

Esta tendência foi sendo generalizada no mercado e com o tempo, as empresas foram procurando soluções mais inovadoras e flexíveis, aparecendo no início dos anos 2000 os planos de benefícios flexíveis em Portugal. Este tipo de plano caracteriza-se essencialmente pela possibilidade dos colaboradores seleccionarem os seus próprios benefícios, ou seja, mais do que terem opções dentro de cada um dos benefícios, poderem trocar e optar entre eles.

A este nível, a Towers Watson teve um papel importante no desenvolvimento de soluções flexíveis ajustadas ao mercado português, baseadas na experiência da empresa em mercados mais maduros, como o do Reino Unido. Desde início do Século, até à implementação do primeiro plano de benefícios flexíveis em Portugal, a Towers Watson desenvolveu várias actividades de investigação e modelação do mercado, essencialmente ao nível da legislação laboral e fiscal, da preparação dos prestadores responsáveis pela gestão dos vários benefícios, do desenvolvimento de plataformas de comunicação e gestão administrativa capazes de otimizar todo o processo administrativo e, por fim, de divulgação do conceito junto dos principais decisores das empresas de referência em Portugal que poderiam adoptar planos de benefícios flexíveis nas suas práticas de retribuição.

Têm surgido também alguns receios por parte das empresas, essencialmente relacionados com o enquadramento legal e fiscal, mas também com o facto de os colaboradores poderem não estar preparados para tomar decisões sobre os seus benefícios, com a complexidade administrativa e ainda com o facto de não existirem

This trend has been widespread in the market and over time, companies were looking for more innovative and flexible solutions, appearing in the early 2000's flexible benefit plans in Portugal. This type of plan is essentially characterized by the possibility of employees select their own benefits, in other words, more than having options within each benefits, they can chose and exchange between them.

“Existe cada vez mais preocupação em permitir que cada colaborador tenha uma palavra a dizer sobre o seu pacote de benefícios.”

“There has been a growing concern in allowing each employee to define their benefits package.”

At this level, and based on the company's experience in more mature markets like the UK, Towers Watson had an important role in the development of flexible solutions adjusted to the Portuguese market. Since the beginning of the century, until the implementation of the first flexible benefit plan in Portugal, Towers Watson has developed various activities of research and modelling the market, especially at the level of employment law and tax preparation service providers responsible for managing the multiple benefits, the development of platforms for communication and administrative management able to optimize the entire administrative process and, ultimately, spread the concept among the key decision makers of leading companies in Portugal that could adopt flexible benefit plans in their compensation practices.

*There have also been some concerns by enterprises, mainly related to the legal and fiscal framework, but also with the fact that employees may not be prepared to make decisions about their benefits, with the administrative complexity and with the fact that there are no providers prepared to provide the solutions that companies want. **Despite fears that some companies view flexible benefits plans, there are already several existing plans implemented by Towers Watson since 2004, covering more than 7.000 participants and where***

prestadores preparados para fornecer as soluções que as empresas pretendem. **Apesar dos receios com que algumas empresas encaram os planos de benefícios flexíveis, existem já vários planos em vigor implementados pela Towers Watson desde 2004, abrangendo mais de 7 mil participantes e onde todos os “obstáculos” foram ultrapassados.** Os níveis de participação e satisfação obtidos excederam todas as expectativas no início do projecto, contribuindo desta forma para a existência de uma valorização bastante significativa dos colaboradores do pacote retributivo oferecido pela empresa.

all the “obstacles” were overcome. The levels of participation and satisfaction achieved have exceeded all expectations at the beginning of the project, thus contributing to the existence of a very significant enhancement of the employees remuneration package offered by the company.

Resultados de estudo de mercado

Market research results

Na sequência do processo de desenvolvimento dos planos de benefícios flexíveis em Portugal, a Towers Watson realizou um estudo junto de Directores de Recursos Humanos de 65 empresas nacionais e multinacionais. **Um dos principais resultados foi a unanimidade nas respostas e a conclusão suportada por 94% dos participantes de que um plano de benefícios flexíveis contribuiria sem dúvidas para aumentar os níveis de atracção, retenção e motivação dos seus colaboradores.**

Following the process of development of flexible benefit plans in Portugal, Towers Watson conducted a survey with Human Resources Directors of 65 national and multinational companies. A key finding was unanimity in the answers and the conclusion supported by 94% of participants that a flexible benefits plan would undoubtedly increase the levels of attraction, retention and motivation of its employees.

EDP como pioneira na implementação de um plano flexível em Portugal

EDP as a pioneer in implementing a flexible plan in Portugal

A EDP é uma das empresas de referência do mercado Português e tem tido historicamente a preocupação de introduzir as melhores práticas existentes ao nível da gestão dos seus colaboradores. A introdução do plano de benefícios flexíveis não foi excepção e enquadrou-se na cultura do Grupo.

EDP is one of the leading companies in the Portuguese market and has historically been in every generation has been concerned to introduce the best practices in the management of its employees. The introduction of flexible benefits plan was no exception and is framed in current EDP policy.

No final da década de 1990, a EDP reconheceu a necessidade de alterar a relação laboral com os seus colaboradores de forma a ganhar uma maior flexibilidade no sentido de adaptar os seus contratos de trabalho e formas de retribuição às necessidades actuais, não só da empresa, como dos próprios colaboradores. Em consequência deste processo, foi criado o plano de benefícios flexíveis que numa primeira fase foi lançado apenas para colaboradores admitidos com contratos individuais de trabalho, que foi a opção estratégica da empresa para lidar com todas as novas admissões no Grupo.

In the late 1990, EDP has recognized the need to change the employment relationship with its employees in order to gain greater flexibility to adapt their employment contracts and reward forms to the current needs, not only from the company, as well the employees themselves. In consequence of this process, was created the flexible benefits plan that was initially released only for employees allowed with individual employment contracts, which was the strategic option of the company to handle with all new admissions in the Group.

Foram vários os motivos que levaram a EDP a optar pela implementação de um plano de benefícios flexíveis no início de 2004. No entanto, em jeito de resumo, podemos definir os principais objectivos com sendo:

There were several reasons which leaved EDP for opting to implement a flexible benefits plan in early 2004. However, we can define the main objectives as being:

- Manter o estatuto de empresa de eleição, assegurando que são adoptadas as mais inovadoras e eficientes práticas de mercado ao nível da gestão de colaboradores.
- Garantir o recrutamento dos melhores colaboradores existentes no mercado, oferecendo-lhes para isso um plano de benefícios adequado ao perfil de colaboradores a contratar.

- Keep the election status company, ensuring that are adopted the most innovative and efficient market practices in the management of employees.
- Ensure the recruitment of best people in the market, offering them a benefit plan tailored to the profile of the employees to hire.
- Allow employees design their own benefits package, thus engaging in “management” of its own plane and thus adjusting them to their specific needs at each stage of its life cycle.
- Introduce in the company a total reward culture so that each employee can identify the real cost and his total return.

- Permitir que os colaboradores desenhassem o seu próprio pacote de benefícios, envolvendo-se assim na “gestão” do seu próprio plano e dessa forma ajustando os mesmos às suas necessidades específicas em cada fase do seu ciclo de vida.
- Introduzir na empresa uma cultura de retribuição total de forma a que cada colaborador identifique o custo real e total da sua retribuição.
- Alavancar a implementação/utilização de plataformas tecnológicas inovadoras, de forma a otimizar os processos de recursos humanos existentes antes da implementação do plano de benefícios flexíveis.

• Leverage the implementation/use of innovative technology platforms in order to optimize the existing human resources processes before implementing flexible benefits plan.

Solução Encontrada

Solution

A EDP começou por criar as condições necessárias à alteração da sua relação com os seus colaboradores, criando novas empresas especializadas em novas áreas de negócio onde se privilegiou os contratos individuais de trabalho. A maioria das novas adesões na empresa passou a fazer-se através dessas novas empresas.

EDP began to create the necessary conditions to change their relationship with their employees, creating new companies specialized in new business areas and where were privileged the individual employment contracts. Most new members in the company, joined through these new companies.

Depois desse primeiro passo, a Towers Watson levou a cabo um projecto de diagnóstico alinhado com os objectivos estratégicos dos Recursos Humanos da EDP, onde foram analisadas as características dos diferentes grupos de colaboradores existentes na EDP, as suas diferentes necessidades e as respostas mais adequadas que poderiam ser dadas com base em práticas de mercado nacional e internacional.

After this first step, Towers Watson has carried out a diagnostic project aligned with the strategic objectives of the EDP Human Resources, where were analyzed the characteristics of different groups of existing employees in EDP, their different needs and the most appropriate responses which could be given based on market practices nationally and internationally.

Como resultado do estudo, foi desenvolvido um programa de benefícios flexíveis para as novas empresas entretanto criadas, alicerçado numa filosofia de Total Reward, onde para além de se garantir que os diferentes grupos de colaboradores adequavam o seu pacote de benefícios às suas necessidades específicas, foram também criados materiais de comunicação que incentivavam a um

As a result of the study, a flexible benefits program was developed for new businesses created meanwhile, based on a philosophy of Total Reward, where in addition to ensure that different groups of employees suited the benefits package to their specific needs, were also created communication materials that encouraged to a knowledge, involvement and greater appreciation of the remuneration package offered by EDP.

O DESENHO FINAL DO PLANO PERMITIU CRIAR UM PLANO ROBUSTO EM QUE OS BENEFÍCIOS FORAM AGRUPADOS EM DUAS COMPONENTES DISTINTAS:

- Componente de benefícios fixos: grupo de benefícios atribuídos a todos os colaboradores, sem qualquer opção de escolha ou possibilidade de serem trocados por outros benefícios existentes no plano. Esta componente é vista como o nível mínimo de protecção que a EDP pretende garantir aos seus colaboradores e contém benefícios considerados essenciais, como por exemplo protecção para a reforma, morte, invalidez, doença e ainda, neste caso concreto, o benefício electricidade.

- Componente de benefícios flexíveis: grupo de benefícios que os colaboradores têm à sua disposição e nos quais poderão utilizar os créditos flex que a EDP coloca à sua disposição. Assim, a EDP calcula um valor associado a cada colaborador e atribui esse montante sob a forma de créditos flex que poderão ser utilizados pelo colaborador na aquisição dos diversos benefícios colocados à sua disposição nesta componente flex do plano. Estes benefícios cobrem diversas áreas adicionais aos benefícios existentes na componente fixa, como educação dos filhos, formação profissional, transportes, campos de férias, etc. e permitem também que cada colaborador possa reforçar as coberturas de saúde, vida, acidentes pessoais e protecção para a reforma já previstas na componente fixa do plano.

THE FINAL PLAN DESIGN ALLOWED CREATE A ROBUST PLAN IN WHICH BENEFITS WERE GROUPED INTO TWO DISTINCT COMPONENTS:

- Fixed benefits component: assigned benefits group to all employees without any option of choice or opportunity to be exchanged for other benefits in the existing plan. This component is seen as the minimum level of protection that the EDP aims to provide its employees and contains the essential benefits considered by the EDP, such as retiree protection, death, disablement, disease and yet, in this case, the electricity benefit.

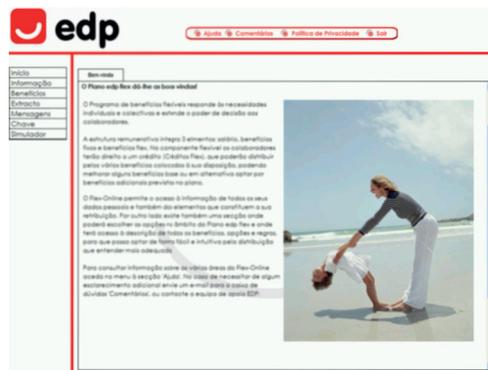
- Flexible benefits component: benefits group that employees have at their disposal and in which they can use flex credits that EDP puts at your disposal. Thus, EDP calculates a value associate to each employee and assigns that amount in the form of flex credits that can be used by the employee in the acquisition of the various benefits available to them in this flex plan component. These benefits cover many areas in addition to existing fixed benefits component, as children's education, training, transportation, camps, etc. and also allowed each collaborator to reinforce the coverage of health, life, workers compensation and the retiree protection already provided in the fixed component of the plan.

conhecimento, envolvimento e maior valorização do pacote retributivo oferecido pela EDP.

Em termos de sistema tecnológico, a EDP utilizou uma das plataformas comercializadas pela Towers Watson em várias regiões e que garante a optimização de todo o processo. Este sistema foi desenvolvido com a imagem EDP e serviu de ponto de ligação entre as várias partes envolvidas no processo, colaboradores, Towers Watson como gestor administrativo, payroll EDP e sistemas de cada um dos prestadores. Na óptica dos colaboradores, com o trabalho de desenvolvimento efectuado no sistema, todo o processo de análise das regras do plano e selecção de opções fica bastante facilitado, pois para além de um módulo de escolhas de benefícios bastante intuitivo, os colaboradores têm também ao seu dispor outras ferramentas como simuladores de reforma, simuladores de seguros, etc. que possibilitam uma análise quantitativa aos impactos de todas as opções disponíveis.

In terms of technological system, EDP used one of the platforms marketed by Towers Watson in several areas which ensures the optimization of the entire process. This system was developed with EDP image and served as a connection point between the various parts involved, employees, Towers Watson as administrative manager, EDP payroll and systems of each of the providers. In the employees view, with the development work done in the system, the entire process of analyzing the rules of the plan and selection of options is easily done. Employees also have at their service other tools like pension simulators, insurance simulators, etc. that allows a quantitative analysis to the impacts of all options available.

Benefício	Opções escolhidas	Custo (Mensal)	Ação
Componente Flex			
Electrónico	00€ desconto (max. 332,50€ ano)	0,00 €	Adoptar
Seguro de Acidentes Pessoais Base	4€ salário mensal de referência	0,00 €	Adoptar
Seguro de Vida Base	14€ salário mensal de referência conjunto com Fundo de Pensões	0,00 €	Adoptar
Plano de Pensões Base	28€ salário mensal de referência	0,00 €	Adoptar
Componente Flex Adicional			
Seguro de Acidentes Pessoais Adicional	14 x salário mensal de referência	17,99 €	Adoptar
Seguro de Saúde	Nulo	0,00 €	Adoptar
Seguro de Vida Adicional	Nulo	0,00 €	Adoptar
Despesas de Educação	100,00 € por mês	1.200,00 €	Adoptar
Checador	5€ salário	0,00 €	Adoptar
Seguro de Vida Covid-19	5€ salário	0,00 €	Adoptar
Componente Voluntária Adicional			
Plano de Pensões - Contribuições Adicionais	2,08 Contribuição do Colaborador	479,21 €	Adoptar
	Total disponível	1.877,20 €	Guardar
	Cobertos	1.877,20 €	Enviar



Resultados Atingidos

Results

O plano foi muito bem recebido pelos colaboradores da EDP e, com pouco tempo de existência, conseguiu atingir vários dos objectivos inicialmente definidos para a sua implementação, tais como:

- O nível de adesão foi excelente, sendo que actualmente perto de mil colaboradores e respectivas famílias estão abrangidos pelo EDP Flex e, destes, mais de 96% acedeu ao site e criou o seu próprio pacote de benefícios.
- Foram eliminadas algumas inconsistências na atribuição de benefícios em cada uma das empresas abrangidas, permitindo uma harmonização total no plano atribuído a todos os colaboradores.
- Foram criados mecanismos de controlo de custos que permitem minimizar o impacto de factores externos à EDP na evolução dos custos, tais como o aumento da longevidade, da inflação médica, dos rendimentos financeiros do fundo de pensões, etc..
- Todo o plano permitiu ganhos directos ao nível fiscal e descontos para a Segurança Social, tanto para a EDP, como para os próprios colaboradores.
- Dois inquéritos de satisfação já realizados, demonstram que o nível de satisfação dos colaboradores com o EDP Flex tem-se mantido acima dos 85%.
- Os procedimentos administrativos desenhados, permitem que actualmente a EDP não dedique mais de 1 hora por mês na gestão regular de todos os benefícios.

The plan was very well received by EDP employees and with short existence, has achieved several of the original objectives for its implementation, such as:

- *The level of adhesion was excellent, and currently nearly 1,000 employees and their families are covered by EDP Flex, and of these, more than 96% accessed the site and created its own benefits package.*
- *There were eliminated some inconsistencies in the allocation of benefits in each of the companies covered, allowing a full harmonization assigned in the plan to all employees*
- *Have been set up cost control measures that minimize the impact of external factors in the evolution of EDP costs, such as increased longevity, medical inflation, the financial returns of the pension fund, etc..*
- *The entire plan has allowed direct financial gains at the level of taxes and deductions for Social Security, both for the EDP, as for the employees themselves.*
- *Two satisfaction surveys that were already made, showed that the level of employee satisfaction with EDP Flex has remained above 85%.*
- *The administrative procedures designed allow that currently EDP does not pay more than 1 hour per month with the smooth running of all benefits.*

Conclusão

Conclusion

Com a introdução de um plano de benefícios flexíveis, as empresas conseguem, em simultâneo, aumentar os níveis de motivação e alinhamento dos seus colaboradores e otimizar os custos associados aos mesmos. Este facto, aliado ao enorme sucesso dos planos de benefícios flexíveis que vão sendo implementados e ao desenvolvimento que tem existido ao nível da preparação das empresas, dos colaboradores e do próprio mercado em geral, **leva-nos a acreditar que estes planos são, sem qualquer dúvida, a melhor forma de retribuir neste momento que atravessamos e que exige criatividade, flexibilidade, otimização de custos e recursos e, ao mesmo tempo, um grande empenho dos colaboradores para alcançar os objectivos de negócio das suas empresas.**

*With the introduction of a flexible benefits plan, companies can simultaneously increase the motivations levels and alignment of its employees and optimize the costs associated therewith. This fact, combined with the huge success of flexible benefit plans that are being implemented and the development that has existed at the level of preparedness of companies, employees and the market itself **often leads us to believe that these plans are no doubt, the best way to give back now that we are in and that requires creativity, flexibility, optimization of costs and resources while at the same time, a large commitment of employees to achieve the business objectives of their companies.***

A SAÚDE MERECE UM ESPECIALISTA

A Saúde Prime é um Operador de Saúde, com uma Rede Médica própria com mais de 11.000 prestadores. Com capital 100% português e independente de Grupos Financeiros, trata-se de um Especialista em Seguros e Planos de Saúde que, desde 2003, oferece propostas concebidas e ajustadas às reais necessidades dos seus Clientes.



SAÚDE[®] PRIME

Saúde para todos

Soluções para Todos

- Seguro de Saúde • Plano Multi-Especialidade • Plano Saúde Oral • Plano Saúde Visão • Seguro Saúde PME •
- Plano Internacional de Doenças Graves • 2.^a Opinião Médica Best Doctors • Crédito para Saúde •

707 30 82 83
www.saudeprime.pt