

LITERACIA FINANCEIRA E TALENTO



Introdução	
COMO O BEM-ESTAR FINANCEIRO ESTÁ A TRANSFORMAR A RETENÇÃO, O ENGAGEMENT E A PRODUTIVIDADE NAS EMPRESAS	3
Capítulo 1	
O NOVO DESAFIO: LITERACIA FINANCEIRA, BEM-ESTAR E TALENTO	4
Capítulo 2	
O QUE OS RH PODEM FAZER NA PRÁTICA	8
Capítulo 3	
BENEFÍCIOS CORPORATIVOS E BEM-ESTAR FINANCEIRO	12
Capítulo 4	
O PAPEL DOS PPR NAS EMPRESAS	15
Capítulo 5	
ESTRATÉGIAS DE RETENÇÃO DE TALENTO E EFICIÊNCIA FISCAL	19
Capítulo 6	
ROADMAP DE IMPLEMENTAÇÃO	20
Capítulo 7	
CONCLUSÃO: O FUTURO DO TALENTO TAMBÉM É BEM-ESTAR FINANCEIRO	22

Este e-book foi produzido por:



Skolae
FORMAÇÃO



OPTIMIZE
Investment Partners

COMO O BEM-ESTAR FINANCEIRO ESTÁ A TRANSFORMAR A RETENÇÃO, O ENGAGEMENT E A PRODUTIVIDADE NAS EMPRESAS

A literacia financeira deixou de ser uma competência exclusivamente individual para assumir uma relevância estratégica na gestão de pessoas. Num contexto marcado pelo aumento do custo de vida, pela escassez de talento e pela crescente exigência dos colaboradores, o bem-estar financeiro influencia diretamente a capacidade das organizações para atrair, reter e motivar equipas.

As empresas não substituem a responsabilidade individual na gestão das finanças pessoais. Contudo, podem facilitar o acesso a informação, benefícios e ferramentas que promovam decisões mais conscientes. Quando integrada numa estratégia de Recursos Humanos, a literacia financeira contribui para uma vida financeira mais equilibrada, o que se manifesta no bem-estar do colaborador e um consequente aumento de produtividade.



Capítulo 1

O NOVO DESAFIO: LITERACIA FINANCEIRA, BEM-ESTAR E TALENTO

A literacia financeira deixou de ser apenas uma competência individual. Num contexto de pressão sobre o rendimento, escassez de talento e maior complexidade nas decisões financeiras, tornou-se uma dimensão relevante da proposta de valor das empresas.

As organizações enfrentam uma crescente dificuldade em atrair e reter profissionais qualificados. A escassez de competências, a transformação tecnológica e a elevada mobilidade profissional aumentaram a competição pelo talento.

Embora a remuneração continue a ser um fator importante, já não é suficiente para diferenciar uma empresa. Os colaboradores valorizam cada vez mais segurança, equilíbrio, propósito e apoio ao seu bem-estar.

Porque este tema entrou na agenda dos RH

- A competição por talento já não se resolve apenas com remuneração. Os colaboradores valorizam estabilidade, previsibilidade, confiança e apoio ao bem-estar.
- As preocupações financeiras acompanham as pessoas no trabalho e podem afectar foco, energia, tomada de decisão, engagement e produtividade.
- Para os RH, o bem-estar financeiro passa a ser uma ferramenta de gestão de risco humano e de reforço da proposta de valor.

A mudança de paradigma

A empresa não substitui a responsabilidade individual nem deve decidir pelos colaboradores. O seu papel é criar condições para que cada pessoa compreenda melhor orçamento, crédito, poupança, benefícios, fiscalidade e preparação para a reforma. A literacia financeira deve ser tratada como uma competência transversal da vida adulta, desenvolvida com informação simples, formação prática e acesso a recursos fiáveis.

**Bem-estar financeiro não é um benefício isolado.
É uma condição que influencia confiança, retenção,
produtividade e cultura.**

O problema invisível dentro das organizações

O stress financeiro raramente surge de forma explícita nos indicadores internos, mas os seus efeitos aparecem em fenómenos conhecidos: presentismo, absentismo, desgaste emocional, menor engagement e maior intenção de saída.

Impacto no trabalho

Presentismo, absentismo e produtividade

O presentismo é uma das manifestações mais frequentes do stress financeiro. O colaborador está fisicamente presente, mas mentalmente focado em preocupações financeiras, o que compromete a qualidade do trabalho, a tomada de decisão, a criatividade e a colaboração. O absentismo pode também aumentar de forma indireta. A instabilidade financeira está associada a níveis mais elevados de stress e ansiedade, fatores que podem contribuir para problemas de saúde física e mental e, consequentemente, para mais ausências ao trabalho. Para as organizações, o impacto mais relevante tende a ser a redução gradual da produtividade. Quando estas situações se repetem em larga escala, surgem equipas menos ágeis, menor capacidade de adaptação e dificuldades na execução dos objetivos organizacionais.

Burnout: quando a pressão financeira se transforma em desgaste emocional

O burnout resulta de múltiplos fatores, mas as preocupações financeiras podem intensificar o desgaste emocional. A pressão constante para gerir despesas, dívidas ou perda de poder de compra reduz a capacidade de recuperação psicológica e aumenta a sensação de falta de controlo. Embora o bem-estar financeiro não elimine o risco de burnout, pode reduzir uma importante fonte de ansiedade.

Turnover: quando abandonar a empresa parece ser a única solução

O stress financeiro influencia também as decisões de saída da empresa. Quando os colaboradores sentem que a sua situação financeira não melhora ou que a organização não oferece apoio suficiente, aumenta a procura por alternativas que proporcionem maior segurança económica. Para as empresas, esta realidade demonstra que a retenção não depende apenas da remuneração. Uma proposta de valor que combine salário, benefícios relevantes, literacia financeira e apoio em momentos críticos pode reforçar a perceção de segurança e contribuir para a retenção de talento.

Dados a destacar

Segundo o estudo da PwC de 2026 nos Estados Unidos, 59% dos inquiridos dizem estar stressados com as suas finanças. Mais de metade dos inquiridos tem menos de 5.000 dólares de poupança para emergências e 30% tem menos de 1.000 dólares. A partilha destes dados poderá ser usada como sinal de risco organizacional e não como diagnóstico directo da realidade portuguesa.

O problema é muitas vezes invisível para a empresa, mas visível nos resultados: menor foco, menor energia e menor confiança.

Como transformar literacia financeira em vantagem organizacional

A literacia financeira ganha relevância quando deixa de ser uma acção pontual e passa a fazer parte de uma estratégia de bem-estar, benefícios e retenção de talento.

Condições facilitadoras do sucesso das iniciativas

- Criar espaços seguros, voluntários e sem julgamento.
- Distinguir educação financeira de venda de produto ou aconselhamento personalizado.
- Integrar o tema em momentos-chave da jornada do colaborador: onboarding, atribuição de prémios, aumentos, parentalidade, mobilidade ou preparação para a reforma.

A oportunidade está em ligar literacia financeira, benefícios e confiança numa experiência simples, útil e mensurável.



Capítulo 2

O QUE OS RH PODEM FAZER NA PRÁTICA



Os RH podem transformar o bem-estar financeiro numa abordagem estruturada, progressiva e mensurável. O objetivo não é identificar problemas financeiros individuais, mas disponibilizar ferramentas que apoiem decisões mais informadas.

1. Começar pelo diagnóstico

Antes de implementar iniciativas, é essencial compreender as necessidades reais dos colaboradores. Isto pode ser feito através de inquéritos anónimos, focus groups e análise de dados de utilização de benefícios e pedidos frequentes aos RH.

O diagnóstico deve evitar questões intrusivas, focando-se em níveis de confiança financeira, dificuldades na compreensão de benefícios, capacidade de poupança e preferências de apoio.

2. Criar espaços seguros e sem julgamento

A confiança é um fator crítico. A participação em programas de literacia financeira só será efetiva se os colaboradores tiverem garantia de confidencialidade e de que a sua participação não terá impacto em avaliações de desempenho ou decisões salariais.

É igualmente importante normalizar o tema, reforçando que a gestão financeira é transversal a todos. Os programas devem ser apresentados como ferramentas de capacitação, não de correção de comportamentos.

3. Desenhar um programa por níveis

Uma estratégia eficaz combina diferentes níveis de intervenção:



Este modelo permite adaptar o apoio aos diferentes níveis de literacia financeira sem criar soluções uniformes para todos.

4. Integrar momentos-chave da vida profissional

A literacia financeira deve estar associada a momentos críticos da jornada do colaborador, como onboarding, aumentos salariais, prémios, parentalidade, mobilidade, mudança de função ou preparação para a reforma.

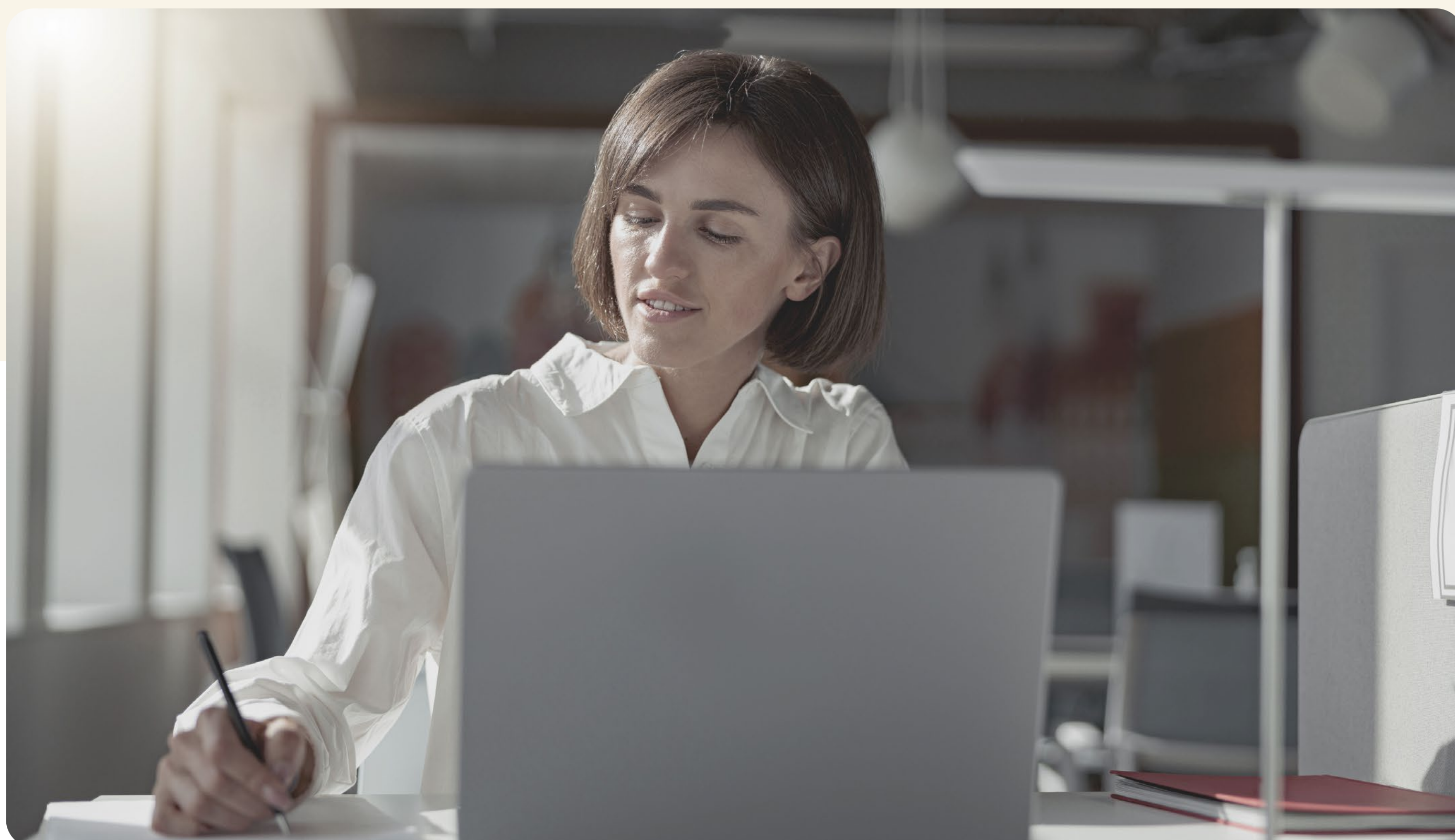
Nestes momentos, informação simples e prática pode ter impacto significativo na qualidade das decisões financeiras.

5. Medir o impacto das iniciativas de educação financeira

A avaliação é essencial para melhorar e ajustar os programas. Medir permite perceber o que funciona, otimizar recursos e garantir impacto real no desenvolvimento de competências.

Os indicadores devem combinar métricas quantitativas e qualitativas, como adesão às iniciativas, satisfação, utilização de benefícios, pedidos de apoio, engagement e perceção da proposta de valor.

Os resultados podem não ser imediatos, uma vez que a literacia financeira é uma competência que se desenvolve ao longo do tempo. Por isso, a avaliação deve focar evolução e consistência e não apenas resultados de curto prazo.





As empresas podem atuar através de diferentes formatos complementares:

- **Workshops** permitem aprendizagem prática e participativa sobre temas como orçamento, dívida, poupança ou benefícios, criando um espaço seguro de esclarecimento.
- **Webinars** são mais escaláveis e adequados a equipas dispersas, permitindo acesso contínuo e reutilização de conteúdos. Devem ser curtos, objetivos e focados em decisões práticas.
- **Sessões individuais** devem ser usadas com cautela, distinguindo sempre educação financeira de aconselhamento personalizado. São úteis em momentos de vida específicos, exigindo confidencialidade, adesão voluntária e limites claros de atuação.
- **Conteúdos digitais** garantem continuidade e acesso permanente ao conhecimento. Vídeos curtos, guias simples, FAQs e newsletters ajudam a manter a literacia financeira presente ao longo do tempo e adaptada às necessidades dos colaboradores.
- **Planos de poupança** representam a passagem da teoria à prática. As empresas podem criar mecanismos de incentivo à poupança, como campanhas de fundo de emergência, desafios de poupança ou opções de afetação de prémios, mantendo sempre a decisão final do lado do colaborador.



Capítulo 3

BENEFÍCIOS CORPORATIVOS E BEM-ESTAR FINANCEIRO

Um benefício só cria valor quando o colaborador o compreende, utiliza e reconhece como resposta a uma necessidade real.

Neste ponto a comunicação é um factor crítico de sucesso, quanto maior a compreensão dos benefícios, maior o valor percebido, seja um seguro de saúde, apoio psicológico, prémio, plano de poupança ou PPR.

Das opções de benefícios ao valor acrescentado percebido pelos colaboradores

Muitas empresas oferecem benefícios pouco utilizados ou mal compreendidos. O desafio não é aumentar a oferta, mas transformar os benefícios existentes em valor percebido, para isso, é essencial ligar remuneração, benefícios, proteção, flexibilidade e literacia financeira numa proposta de valor clara e coerente.

Mesmo um pacote robusto pode falhar se for comunicado de forma técnica ou desligada das preocupações reais dos colaboradores. A comunicação deve focar utilidade prática e relevância no dia a dia.

Diferentes gerações implicam diferentes necessidades

As necessidades variam ao longo do ciclo de vida profissional.



Esta diferenciação não exige multiplicar benefícios, mas sim segmentar a comunicação e a literacia financeira de forma adequada a cada fase da vida.

Comunicar os benefícios com uma linguagem simples

A comunicação deve responder a questões concretas: para que serve cada benefício, quando deve ser usado, como aderir, que custos ou limites existem, qual o impacto fiscal e onde obter apoio.

Mais do que explicação técnica, importa garantir que o colaborador compreende que necessidade real cada benefício resolve, sem excesso de complexidade ou pressão para decisão.

Benefícios financeiros com impacto emocional

Benefícios como seguro de saúde, apoio psicológico, programas de poupança, reforma complementar ou apoio à parentalidade têm uma dimensão emocional relevante. Reduzem a incerteza, aumentam a sensação de segurança e reforçam a confiança na organização.

A literacia financeira é determinante para maximizar este impacto. Sem compreensão clara de como funcionam os benefícios e do seu impacto financeiro, o valor percebido diminui e o contributo para o bem-estar torna-se limitado.



Capítulo 4

O PAPEL DOS PPR NAS EMPRESAS

Como utilizar um PPR no contexto corporativo?

No contexto empresarial, o Plano Poupança Reforma pode integrar uma estratégia mais ampla de compensação e bem-estar financeiro. A sua principal função é apoiar a poupança de longo prazo, com vantagens fiscais relevantes.

A sua comunicação deve ser integrada na literacia financeira, explicada de forma simples e adaptada às necessidades dos colaboradores.

Vantagens para a empresa e para o colaborador

Para a empresa, o PPR reforça a proposta de valor e diferencia o pacote de benefícios, contribuindo para políticas de retenção. Permite também estruturar prémios e contribuições de longo prazo alinhadas com objetivos de estabilidade financeira dos colaboradores.

Para o colaborador, o PPR representa uma forma disciplinada de poupança e preparação para o futuro, podendo incluir benefícios fiscais em IRS. De acordo com a Autoridade Tributária (2025), a dedução à coleta pode corresponder a 20% das contribuições, com limites que variam entre 300€ e 400€, dependendo da idade.

Importa sublinhar que existem regras de resgate, condições específicas e implicações fiscais que podem alterar significativamente o benefício esperado. Por isso, a comunicação deve ser sempre clara e realista.

Situação de resgate	Prazo do investimento	Tributação sobre o rendimento
Resgate dentro das condições legais	Qualquer prazo	8%
Resgate fora das condições legais	Até 5 anos	21,5%
Resgate fora das condições legais	Entre 5 e 8 anos	17,2%
Resgate fora das condições legais	Mais de 8 anos	8,6%

Como comunicar o PPR

O PPR deve ser comunicado como parte de uma estratégia mais ampla de preparação do futuro financeiro, centrada em necessidades concretas como a reforma, a disciplina de poupança, a valorização de prémios e o planeamento de longo prazo.

As empresas devem apoiar-se em especialistas qualificados para garantir uma explicação clara do funcionamento do produto, enquadramento fiscal, condições de resgate, comissões e riscos associados.

A decisão do colaborador deve ser sempre informada e consciente. O PPR não deve ser apresentado como uma venda de produto, mas sim como parte de uma estratégia de literacia e educação financeira integrada no pacote de benefícios.

Como uma empresa aumentou o impacto dos prêmios sem aumentar o orçamento

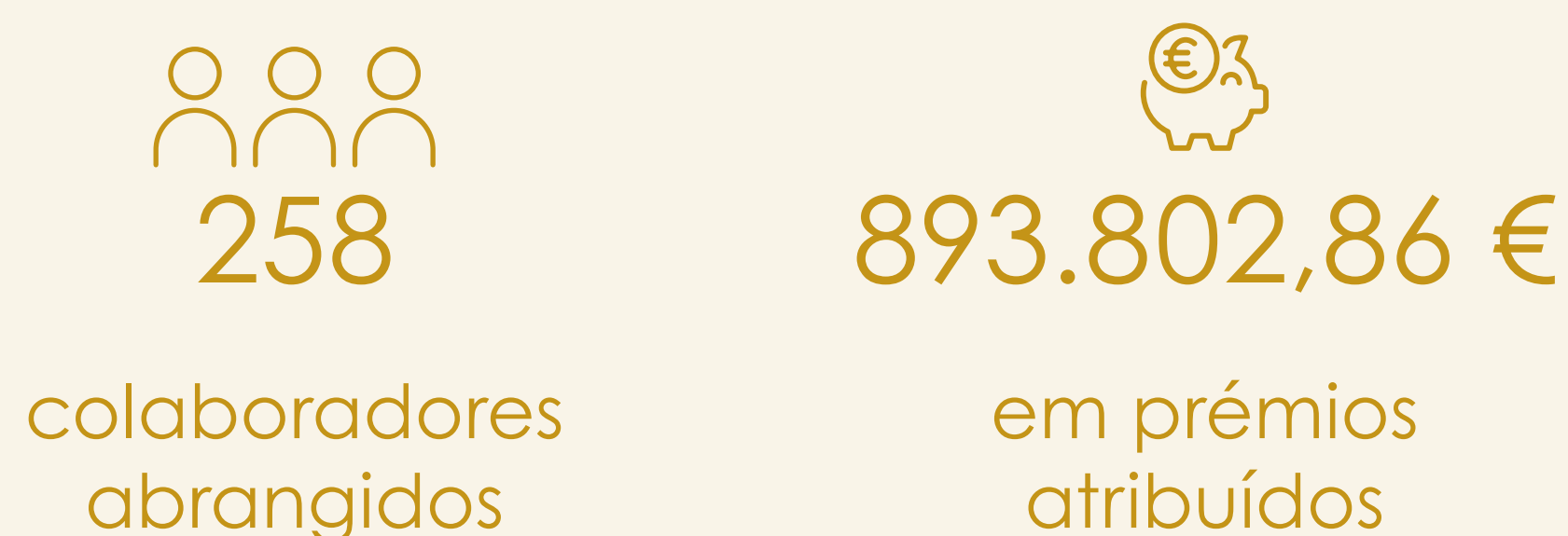
Reconhecer os colaboradores é importante. Fazê-lo de forma inteligente gera ainda mais valor.

Uma empresa procurava reforçar a sua política de reconhecimento, aumentando o valor líquido recebido pelos colaboradores sem aumentar o investimento realizado.

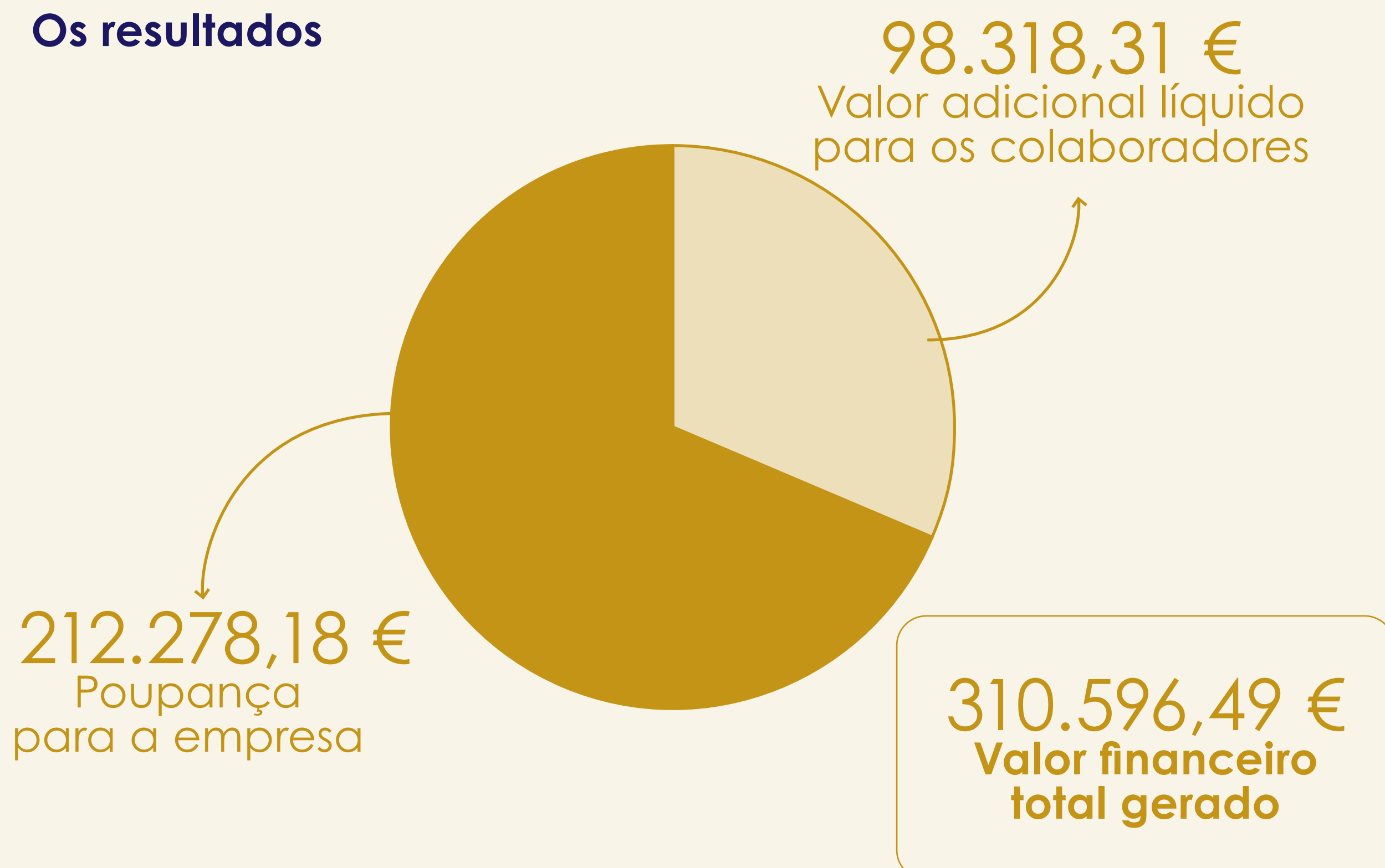
A solução passou pela atribuição dos prêmios através de um **PPR Empresa**, transformando uma medida de compensação numa ferramenta de valorização dos colaboradores.

EXEMPLO

O caso



Os resultados

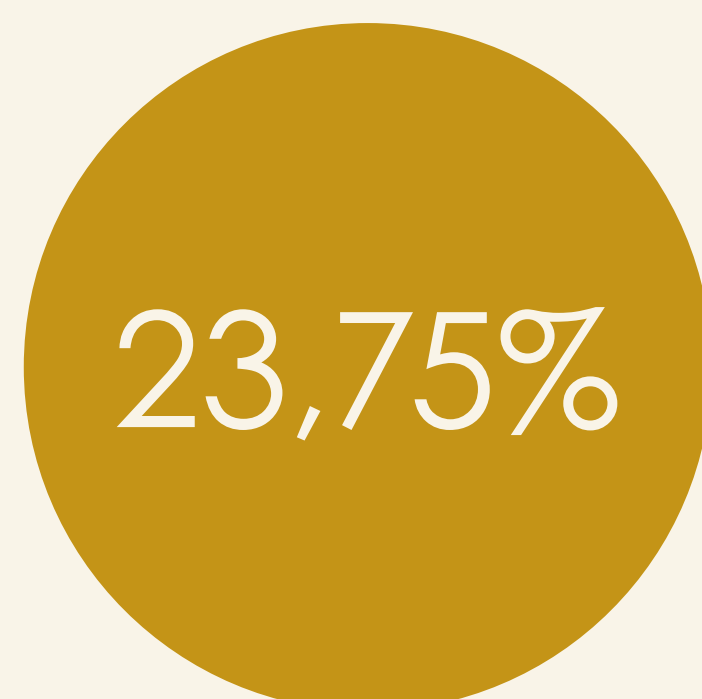


Ao beneficiarem da isenção da contribuição de abrangidos



os colaboradores receberam um prémio líquido superior

Em simultâneo, a empresa reduziu os encargos com a contribuição patronal de



mantendo o mesmo orçamento.

O que este caso demonstra

Uma política de benefícios bem desenhada permite:

- Valorizar os colaboradores sem aumentar a massa salarial
- Reforçar a perceção de reconhecimento e de cuidado com o bem-estar financeiro
- Tornar a proposta de valor da empresa mais atrativa e diferenciadora
- Otimizar os custos associados à atribuição de prémios

Porque o reconhecimento não se mede apenas pelo valor atribuído.

Mede-se também pelo impacto que esse valor tem na vida dos colaboradores.

Disclaimer Optimize: Os dados apresentados correspondem a um caso real, tendo sido anonimizada toda a informação suscetível de identificar a entidade empregadora. Os valores apresentados são meramente ilustrativos e dependem do enquadramento legal, fiscal e contributivo aplicável a cada empresa.

Capítulo 5

ESTRATÉGIAS DE RETENÇÃO DE TALENTO E EFICIÊNCIA FISCAL

Estratégias adaptadas para diferentes empresas; reter talento, otimizar a carga fiscal e promover o bem-estar dos colaboradores.



Pequenas empresas
Simplicidade e Consciência

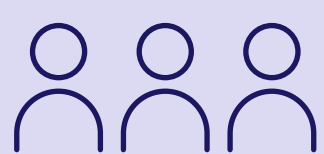
Sessões anuais simples e conversão de prémios em poupança consciente

Retenção e Proximidade



Funções Estratégicas
Flexibilidade Segmentada

Mecanismos de reconhecimento condicionados à permanência, apoio especializado



Médias empresas
Qualidade da Decisão

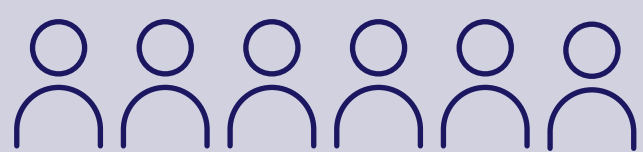
Foco na conversão de prémios em planos de poupança e explicação detalhada de benefícios



23,75%

Isenção de Segurança Social

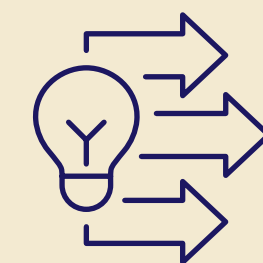
A aplicação de benefícios via PPR permite à empresa poupar na Taxa Social Única.



Grandes empresas
Flexibilidade Segmentada

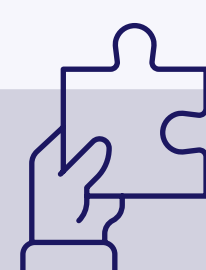
Menus de benefícios flexíveis com conteúdos adaptados a cada fase da vida

Robustez e Escala



Acessibilidade e Simplicidade Operacional

Iniciativas de fácil implementação que reduzem o stress financeiro e aumentam a produtividade



O Papel do PPR como Benefício

Veículo que alia a poupança para a reforma a uma fiscalidade mais eficiente e transparente

Capítulo 6

ROADMAP DE IMPLEMENTAÇÃO

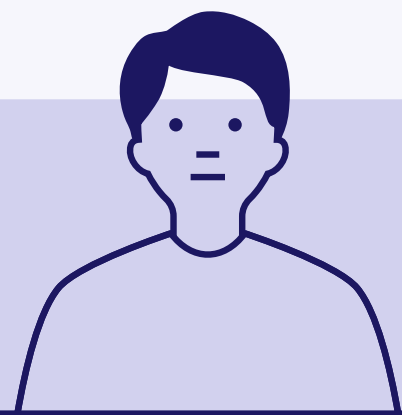
A implementação de um programa de literacia financeira deve ser progressiva, clara e assente na confiança. Mais do que lançar iniciativas isoladas, a empresa deve construir um percurso que comece pela apresentação do programa, explique os seus objetivos, envolva os colaboradores de forma voluntária e evolua com base nas necessidades identificadas.

O roadmap seguinte apresenta as principais fases para estruturar esse percurso, desde a fase inicial de apresentação do programa até à fase dinâmica da melhoria contínua. O objetivo é ajudar os RH a transformar a literacia financeira num programa prático, ético e alinhado com o bem-estar dos colaboradores.

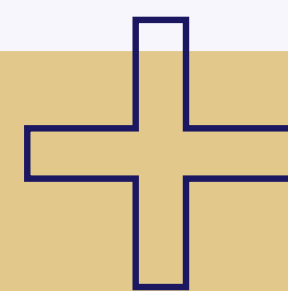


Roadmap para implementar um programa de literacia financeira

Da apresentação à melhoria contínua



Um programa eficaz começa nas pessoas e evolui todos os dias
Escutar. Educar. Capacitar. Melhorar

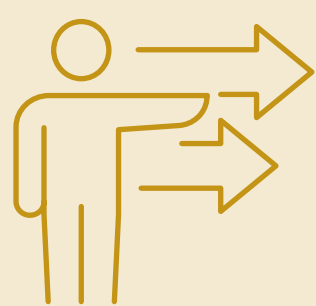


**Mais confiança.
Mais bem-estar.
Mais futuro.**

Capítulo 7

CONCLUSÃO: O FUTURO DO TALENTO TAMBÉM É BEM-ESTAR FINANCEIRO

Investir em literacia financeira é investir em pessoas, cultura e sustentabilidade organizacional.



A mudança de paradigma

A literacia financeira deixou de ser um tema secundário e passou a influenciar produtividade, engagement, retenção e confiança. Num contexto de maior complexidade financeira, os colaboradores procuram não apenas remuneração, mas outros benefícios que contribuem para o seu bem estar.



O papel da empresa

As empresas devem criar condições para decisões financeiras mais informadas. Isso inclui reduzir o tabu sobre dinheiro, melhorar a compreensão dos benefícios e apoiar a literacia financeira ao longo da vida profissional.



Humanização como vantagem competitiva

Organizações que promovem bem-estar financeiro constroem equipas mais confiantes, estáveis e comprometidas. O impacto não é apenas financeiro, mas também cultural e reputacional.

Esta abordagem reforça o employer branding e demonstra uma preocupação real com as pessoas, tornando-se um fator diferenciador na atração e retenção de talento.

optimize.pt/contactos/