

BENEFÍCIOS 2024

Uma poderosa ferramenta para
atração e retenção de talentos



Sobre o estudo

Este material da Robert Half, em sua 5ª edição, tem o objetivo de fornecer mais informações sobre Benefícios Corporativos para apoiar a tomada de decisões e entender o comportamento de empresas e desejos de profissionais.

O estudo tem dados de duas pesquisas: uma realizada em maio de 2024, por meio de questionário online com 1.161 pessoas, divididos em três grupos de 387 cada – liderança nas empresas, profissionais empregados e profissionais desempregados. E a segunda, realizada em julho de 2024, com 1.000 profissionais e 500 líderes.

Introdução

No competitivo cenário atual, as empresas enfrentam o desafio de atrair e reter os melhores talentos. Nesse contexto, os benefícios oferecidos pela organização desempenham um papel fundamental. Além de serem uma forma de recompensar profissionais pelo seu trabalho, os benefícios também se tornaram uma poderosa ferramenta para atrair talentos de alto nível e manter uma equipe engajada e produtiva.

Neste material, exploraremos a importância dos benefícios como estratégia de atração e retenção de talentos, destacando tanto os benefícios mais oferecidos pelas empresas como aqueles mais buscados por colaboradores, além de listar os principais desafios enfrentados pelas áreas de recursos humanos na administração dos benefícios corporativos.



Os 10 benefícios que as empresas mais oferecem atualmente

1. vale-refeição
2. vale-transporte (público)
3. plano odontológico
4. seguro de vida
5. plano de saúde
6. auxílio mobilidade
7. celular da empresa
8. apoio psicológico
9. auxílio combustível
10. previdência privada



Os 10 benefícios mais importantes para profissionais

1. bônus acordado (anual, trimestral, mensal)
2. flexibilidade de horário e modelo de trabalho
3. previdência privada
4. vale-alimentação
5. plano de saúde
6. vale-refeição
7. plano odontológico
8. seguro de vida
9. auxílio educacional
10. estacionamento

Oportunidades

Oferecer benefícios que realmente importam para as pessoas não só melhora o moral e a satisfação no trabalho, mas também ajuda a reter e atrair novos talentos.

Vamos discutir mais detalhadamente alguns desses benefícios que não estão presentes na lista das empresas, mas são altamente valorizados por profissionais nas organizações:

Bônus Acordado (Anual, Trimestral, Mensal)

Este benefício é uma poderosa ferramenta de motivação, pois reconhece e recompensa os esforços das pessoas de maneira tangível. Além disso, pode incentivar a produtividade, alinhar os objetivos de profissionais com os da empresa e criar uma cultura

de desempenho. Ao implementar um sistema de bônus transparente e justo, a empresa demonstra seu compromisso em reconhecer o valor do trabalho de cada pessoa, o que pode aumentar a lealdade e o engajamento.

Flexibilidade de Horário e Modelo de Trabalho

A flexibilidade de horário e modelo de trabalho é cada vez mais valorizada no ambiente profissional moderno. A possibilidade de trabalhar remotamente ou escolher horários que melhor se adequem às necessidades individuais - sempre que o setor ou a função permitam - pode aumentar a satisfação das pessoas, reduzir o estresse e

melhorar a produtividade. Além disso, a flexibilidade pode atrair uma força de trabalho mais diversificada.

Auxílio Educacional

Investir na educação das pessoas que trabalham na organização não só melhora suas habilidades e conhecimentos, mas também beneficia a empresa, que passa a contar com uma equipe mais qualificada e preparada para enfrentar os desafios do mercado. Esse benefício também demonstra que a empresa valoriza o crescimento da equipe, fortalecendo o compromisso mútuo.

Os benefícios mais importantes para profissionais

Em outra sondagem, perguntamos às pessoas quais benefícios elas recebem atualmente e, caso não recebessem, se gostariam que a empresa oferecesse esses benefícios.

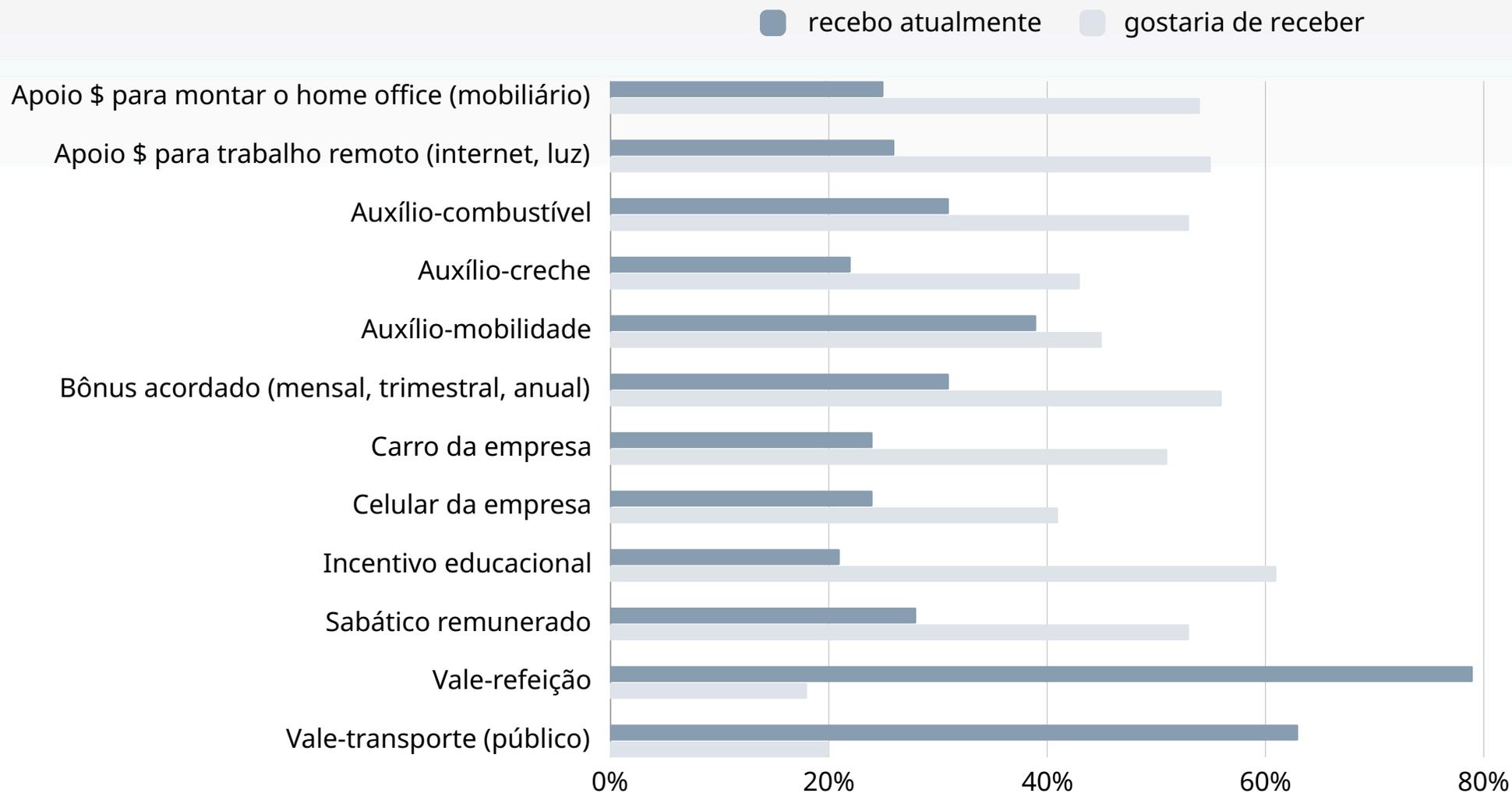
Dividimos por categorias: benefícios financeiros e não financeiros, seguros e previdência.

Confira os resultados nas próximas páginas:



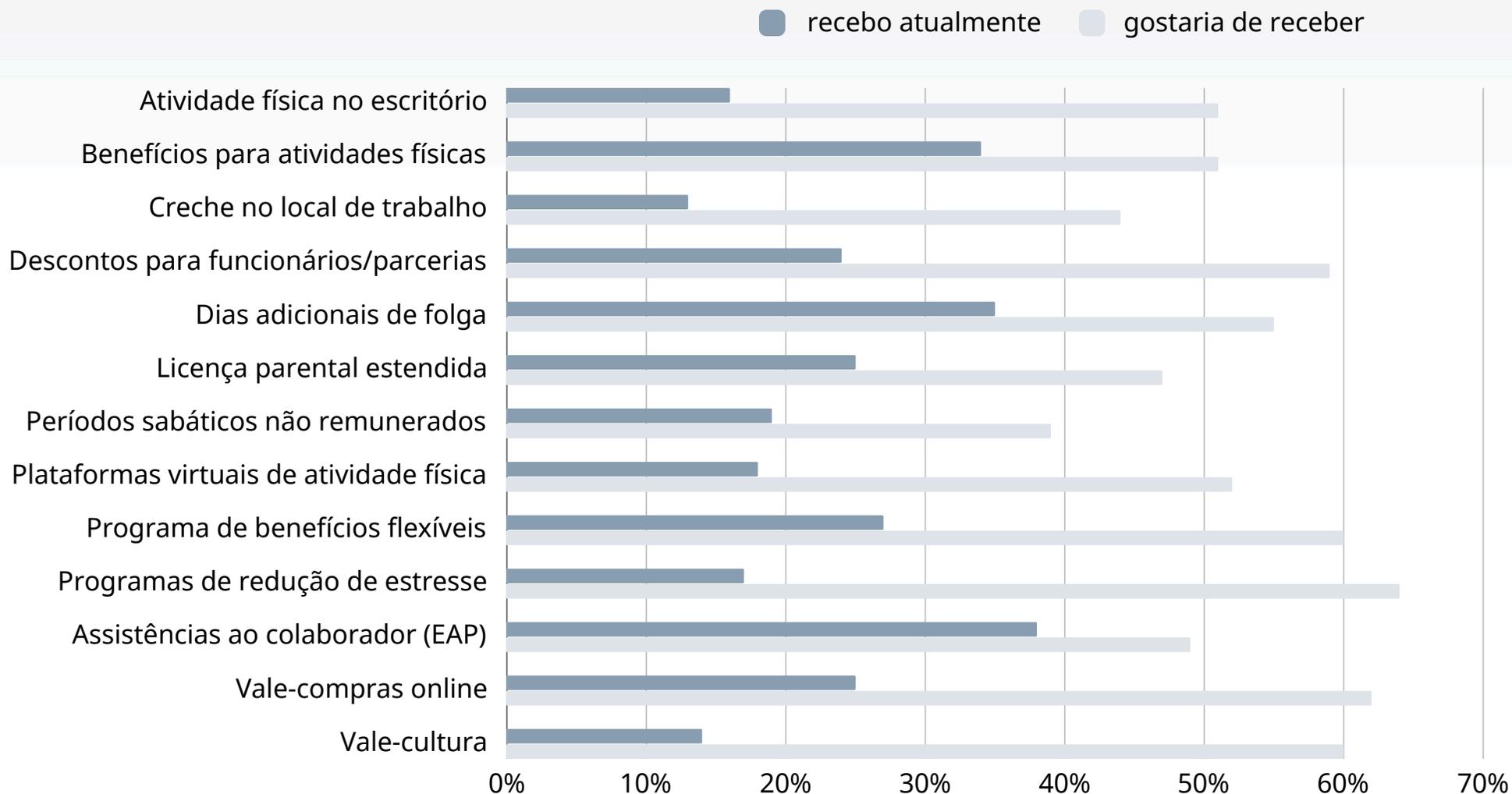
Benefícios financeiros

Gráfico comparativo entre pessoas que recebem determinado benefício e aquelas que gostariam de receber.



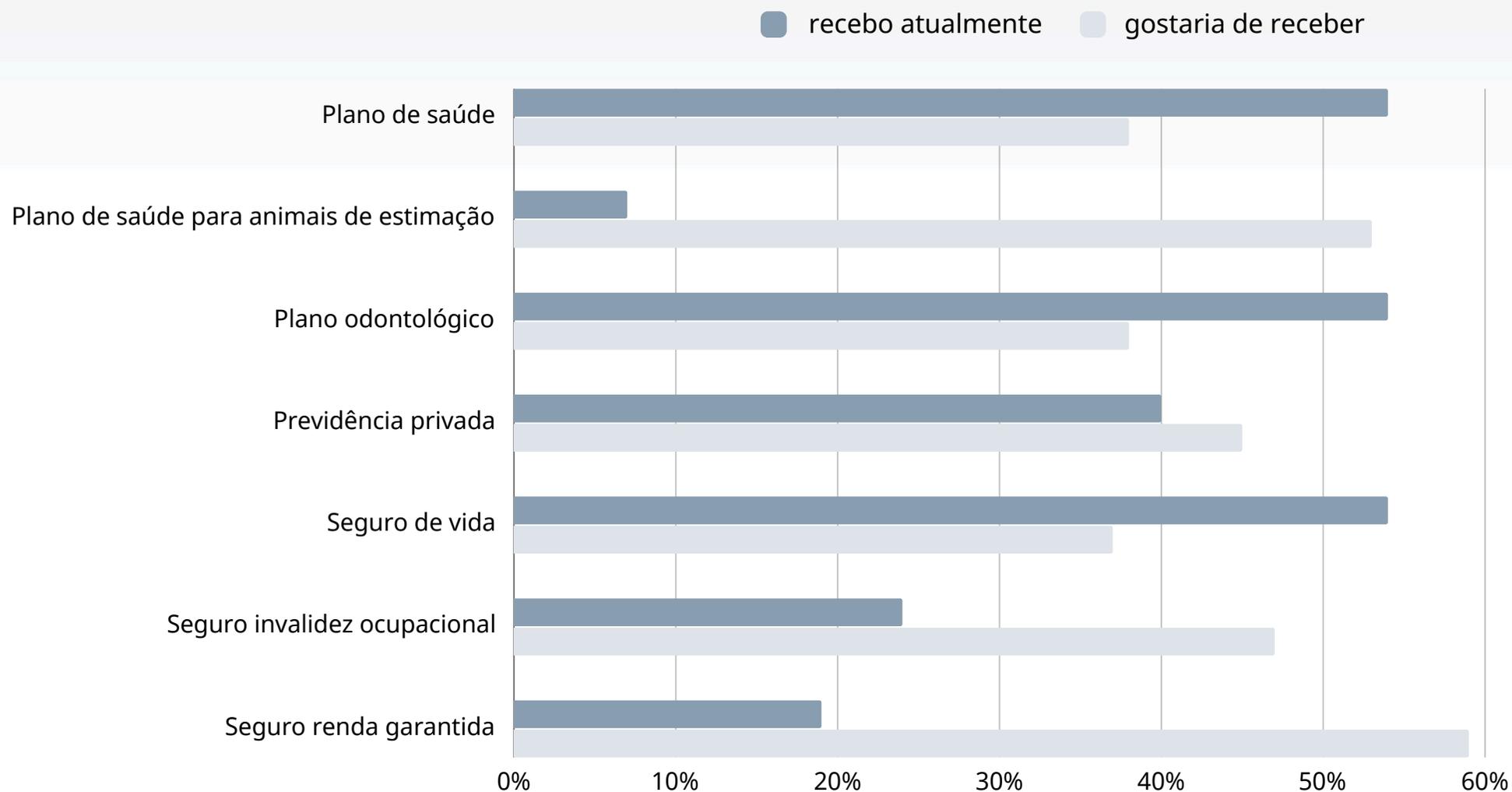
Benefícios não financeiros

Gráfico comparativo entre pessoas que recebem determinado benefício e aquelas que gostariam de receber.



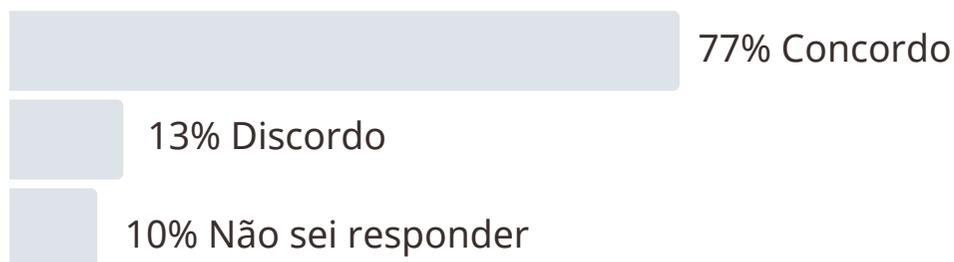
Seguros e previdência

Gráfico comparativo entre pessoas que recebem determinado benefício e aquelas que gostariam de receber.



O que empresas e profissionais dizem sobre os benefícios oferecidos atualmente?

“Seria interessante que alguns benefícios mudassem.”



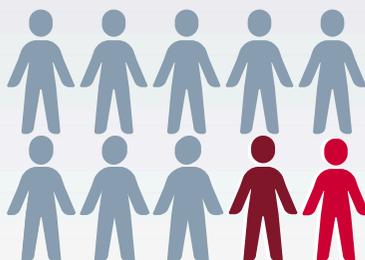
A maioria das pessoas que responderam concorda que está satisfeita com os benefícios que recebe atualmente, representando 58% do total. No entanto, é importante notar que 42% discordam ou não têm certeza sobre sua satisfação, indicando a possibilidade de melhorias nos pacotes de benefícios oferecidos pelas empresas.

“Estou contente com os benefícios que recebo atualmente.”



Além disso, a maioria (77%) também concorda que seria interessante fazer alterações nos benefícios devido às mudanças no mercado de trabalho. Isso reflete o reconhecimento de que os benefícios precisam ser atualizados para atender às necessidades individuais.

“Eu gostaria de poder escolher os benefícios de acordo com minhas necessidades.”



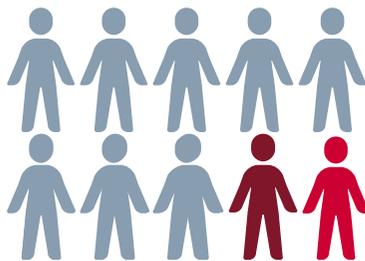
80% Concordo

11% Discordo

9% Não sei responder

No entanto...

“Na sua empresa você pode escolher os benefícios que melhor se adaptam a sua realidade?”



82% Não

15% Sim

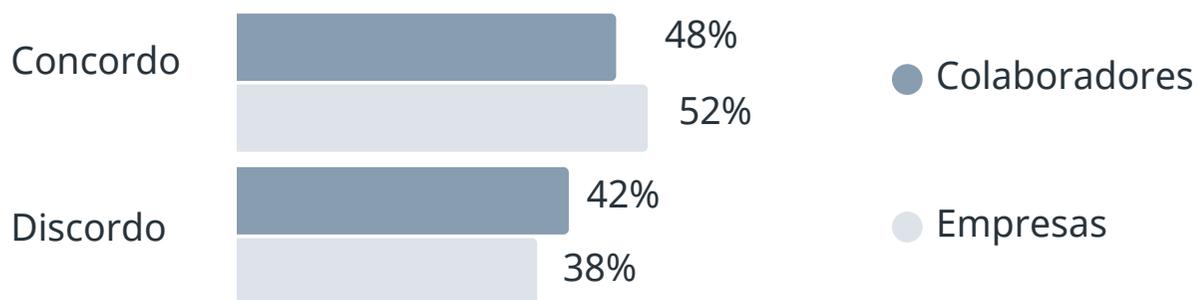
3% A empresa não oferece benefícios

Os dados indicam que as pessoas valorizam a possibilidade de escolher benefícios de acordo com suas necessidades individuais, porém, muitas empresas ainda não oferecem essa opção.

As empresas que buscam atrair e reter talentos devem considerar a implementação de benefícios personalizados como uma estratégia para aumentar a satisfação e o engajamento do time.

Benefícios como ferramentas de atração e retenção de talentos

“ Os benefícios da minha empresa ajudam na atração e retenção de talentos.”



Apesar de boa parte das pessoas e empresas concordar que os benefícios de suas organizações ajudam na atração e retenção de talentos, é importante destacar que uma parcela significativa tanto de profissionais (42%) quanto de empresas (38%) discorda da afirmação. 10% de cada grupo não soube responder.

Você leva em consideração os benefícios na hora de aceitar uma nova proposta de emprego?

	PESSOAS EMPREGADAS	PESSOAS DESEMPREGADAS
Sim, mas não é um fator decisivo.	40%	51%
Sim, e se os benefícios que eu julgo importantes não são ofertados, negocio melhor o salário.	57%	46%
Não, a remuneração é o mais importante independente de ter ou não certos benefícios.	3%	3%

Outro dado mostra que os benefícios têm um impacto significativo na decisão de profissionais na hora de aceitar uma nova proposta de trabalho. Entre as pessoas que estão empregadas, 57% afirmam que, caso os benefícios que elas julgam importantes não sejam ofertados, veem como importante negociar melhor o salário em uma possível movimentação.

Entre as desempregadas, 51% afirmam que levam em consideração os benefícios, mas não como um fator decisivo. É importante ressaltar que uma pequena porcentagem tanto de ambos os grupos (3%) afirma que a remuneração é o fator mais importante, independentemente de ter ou não certos benefícios. Embora a remuneração seja um aspecto crucial, esses dados demonstram que os benefícios não devem ser negligenciados, pois podem ter um impacto significativo na atração e retenção de talentos.



Desafios da gestão

A gestão de benefícios corporativos é crucial para o sucesso organizacional, afetando a satisfação e retenção de profissionais. Segundo pesquisa, 67% das pessoas da área apontam que o maior desafio está em equilibrar os custos dos benefícios com o orçamento disponível. Este equilíbrio é essencial para a sustentabilidade financeira e a oferta de pacotes atrativos.

Outro desafio é acompanhar as tendências do mercado de trabalho, citado por 42%, para garantir a competitividade dos benefícios e atrair talentos. Personalizar os benefícios conforme as necessidades das pessoas é um desafio para 32% dos respondentes.

Pesquisas internas e ajustes regulares podem aumentar a satisfação e o engajamento da equipe.

A seguir, a lista completa dos desafios mais significativos que a gestão de recursos humanos e a liderança de empresas enfrentam nessa área:

Desafios da gestão

- 1.** Equilibrar os custos dos benefícios com o orçamento disponível da empresa.
- 2.** Acompanhar as tendências do mercado de trabalho para garantir a competitividade dos benefícios oferecidos.
- 3.** Personalizar os benefícios de acordo com as diferentes necessidades e estágios de vida das pessoas.
- 4.** Assegurar a conformidade com regulamentações governamentais e leis trabalhistas em constante mudança.
- 5.** Manter a flexibilidade para ajustar os benefícios conforme as necessidades e prioridades das pessoas e da empresa mudam ao longo do tempo.
- 6.** Avaliar continuamente a eficácia dos benefícios oferecidos por meio de feedback do time e métricas de desempenho.
- 7.** Gerenciar a comunicação e a educação das pessoas sobre os benefícios disponíveis, garantindo que elas compreendam e valorizem as opções oferecidas.
- 8.** Lidar com a diversidade e inclusão ao desenvolver benefícios que atendam às necessidades de profissionais de diferentes origens e grupos demográficos.

Considerações finais

No geral, as empresas devem reconhecer a importância dos benefícios corporativos como uma estratégia eficaz de atração e retenção de talentos. Ao alinhar os benefícios oferecidos com as necessidades e expectativas das pessoas, as empresas podem criar uma proposta de valor atrativa, aumentar a satisfação e o engajamento de profissionais, e se destacar como potenciais empregadoras no mercado de trabalho.

Dicas que podem ajudar as empresas no aprimoramento dos pacotes de benefícios:

Identificar e preencher as lacunas de benefícios: com base na análise dos benefícios mais oferecidos pelas empresas e aqueles mais buscados por profissionais, é importante identificar as lacunas existentes e considerar a inclusão de benefícios que são valorizados por quem trabalha, mas não são amplamente oferecidos pelas empresas. Isso inclui benefícios

como previdência privada, auxílio-estudo e carro para uso profissional e particular.

Revisar e aprimorar os pacotes de benefícios: a satisfação da equipe em relação aos benefícios oferecidos é um aspecto importante a ser considerado. Embora boa parte das pessoas estejam satisfeitas, ainda há uma parcela significativa que discorda ou não tem certeza sobre sua satisfação. Portanto, é recomendável revisar e aprimorar os pacotes de benefícios, levando em conta as mudanças constantes do mercado.

Oferecer benefícios personalizados: a possibilidade de escolher benefícios de acordo com as necessidades individuais de profissionais é altamente valorizada. No entanto, os dados indicam que muitas empresas ainda não oferecem essa opção. Portanto, é recomendável considerar a implementação de benefícios personalizados e

Considerações finais

flexíveis, permitindo que as pessoas escolham os benefícios que melhor se adequem a suas realidades.

Valorizar os benefícios como ferramenta

estratégica: é fundamental valorizar os benefícios como uma ferramenta estratégica para atrair e reter talentos, investindo em opções que sejam competitivas no mercado de trabalho e atendam às expectativas das pessoas.

Considerar os benefícios na negociação salarial:

os dados mostram que os benefícios têm influência na decisão de profissionais em aceitar uma nova proposta de emprego. Muitas pessoas consideram importante negociar melhor o salário se os benefícios que elas julgam importantes não forem ofertados. Portanto, as empresas devem estar cientes desse aspecto e considerar os benefícios como parte da proposta de

remuneração total, para garantir que sejam competitivas no mercado de trabalho.

Fazer uma gestão eficaz dos benefícios:

Implementar uma gestão eficaz dos benefícios corporativos é crucial para garantir que as estratégias sejam alinhadas com os objetivos organizacionais e as necessidades de profissionais. Isso inclui a criação de políticas claras, a realização de análises de custo-benefício, a comunicação transparente sobre as opções disponíveis e a utilização de feedback contínuo para fazer ajustes necessários.

Sobre a Robert Half

É a primeira e maior empresa de soluções em talentos no mundo. Fundada em 1948, a empresa opera no Brasil selecionando profissionais permanentes e para projetos especializados nas áreas de finanças, contabilidade, mercado financeiro, seguros, engenharia, tecnologia, jurídico, recursos humanos, marketing e vendas e cargos de alta gestão.

Com presença global e atuação na América do Norte, Europa, Ásia, América do Sul e Oceania, a Robert Half aparece em listas das empresas mais admiradas do mundo e é reconhecida, também, por seu compromisso de promover a igualdade e proporcionar uma cultura que apoia a diversidade.

