

Pesquisa de Tendências de Benefícios 2021



Willis Towers Watson 

Sobre a pesquisa

Visão geral

Destaques e tendências
Estratégia de benefícios

Transformando benefícios

Portfólio de benefícios

Experiência do empregado

Financiamento de benefícios

Administração e operações

Análise, insights e relatórios

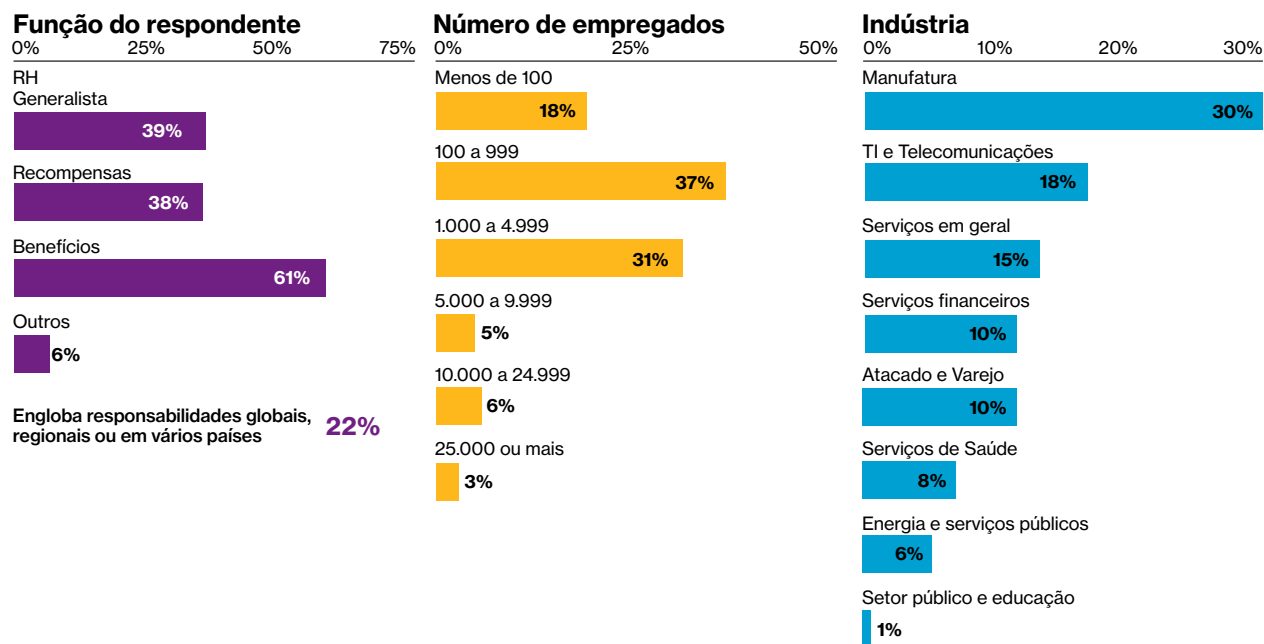
Próximas etapas para as empresas



Sobre a pesquisa

Os resultados da pesquisa se baseiam nas respostas de um total de 287 empresas, representando 1 milhão de empregados no Brasil, que participaram da pesquisa de Tendências de Benefícios de 2021. A pesquisa foi realizada durante os meses de maio e junho de 2021.

Figura 1. **Participantes por função, região e segmento**



Visão geral

As empresas reformulam a estratégia de benefícios com foco no bem-estar e na experiência do empregado

Diversidade, equidade e inclusão são uma influência externa crescente

À medida que as empresas planejam um futuro pós-pandemia, elas têm grandes aspirações no que diz respeito à estratégia de benefícios. Quase três quartos das empresas no Brasil (78%) planejam diferenciar suas ofertas de benefícios e personalizar a experiência para atender às necessidades específicas dos empregados nos próximos dois anos. Isso representa uma mudança significativa, já que apenas 23% têm essa estratégia em vigor hoje.

O impacto da pandemia na saúde e no bem-estar dos empregados - em particular, problemas como estresse, *burnout* e saúde mental - está levando as empresas a reformularem sua estratégia de benefícios. Fatores externos também estão influenciando a estratégia de benefícios no Brasil. Os principais deles são a retração dos mercados de trabalho, o foco na inclusão e diversidade e o trabalho à distância.

Abordar muitos desses fatores exigirá que as organizações melhorem a experiência dos empregados com os benefícios, ou seja, a forma como eles se comprometem com seus benefícios, bem como compreender e usar toda a série de programas. Isso ajuda a explicar porque 79% das empresas indicam que a experiência do empregado é uma prioridade fundamental nos próximos dois anos.

Setenta e seis por cento relatam que integrar o bem-estar ao pacote de benefícios é seu principal objetivo estratégico. Metade das organizações (50%) pretende melhorar a comunicação dos seus benefícios com os empregados. Além disso, 48% das empresas no Brasil também planejam aumentar a flexibilidade e a escolha de seus benefícios, o que é essencial para atender às necessidades e preferências de uma força de trabalho diversificada e multigeracional.

Para apoiar essas iniciativas de personalização, cerca de três quartos das empresas no Brasil (79%) planejam ter uma estratégia digital aprimorada em seus programas de benefícios nos próximos dois anos. Uma estratégia digital aprimorada também pode servir como diferencial na competição por talentos em mercados de trabalho retraídos.

Cientes de ter que atingir esses objetivos dentro de certas restrições, 36% das empresas planejam otimizar o gerenciamento de custos e riscos, e quase metade (47%) pretende melhorar a retenção dos empregados.

Os empregadores definiram metas elevadas em seus esforços para alcançar uma estratégia de benefícios diferenciada e personalizada. Nossa pesquisa de Tendências de Benefícios, realizada em maio e junho de 2021, identificou os fatores que influenciam suas escolhas, bem como as tendências de portfólio, financiamento, administração e análise de benefícios. Os resultados revelam as prioridades e ações que podem ajudar a tornar realidade os desejos das empresas.

Sobre a pesquisa

Visão geral

Destaques e tendências
Estratégia de benefícios

Transformando benefícios

Portfólio de benefícios

Experiência do empregado

Financiamento de benefícios

Administração e operações

Análise, insights e relatórios

Próximas etapas para as empresas



Destaques e tendências

Estratégia de benefícios



Definindo altas aspirações

As empresas estão procurando intensificar rapidamente sua estratégia de benefícios.

Quase um terço das empresas no Brasil (39%) não tem uma estratégia de benefícios clara até o momento, 78% esperam ter uma estratégia diferenciada e personalizada em dois anos (Figura 2).

Como chegarão lá?



Compreendendo os fatores que moldam as prioridades e escolhas em torno da estratégia de benefícios

Desafios da força de trabalho interna

90% das empresas no Brasil relatam que o estresse, o *burnout* e os problemas de saúde mental constituem o principal desafio para a força de trabalho (Figura 3).

Outros desafios destacados estão relacionados a estilos de vida pouco saudáveis (73%), falta de produtividade reduzida (70%) e interação social (58%).

Figura 2. A maioria das empresas espera diferenciar e personalizar sua estratégia de benefícios nos próximos dois anos

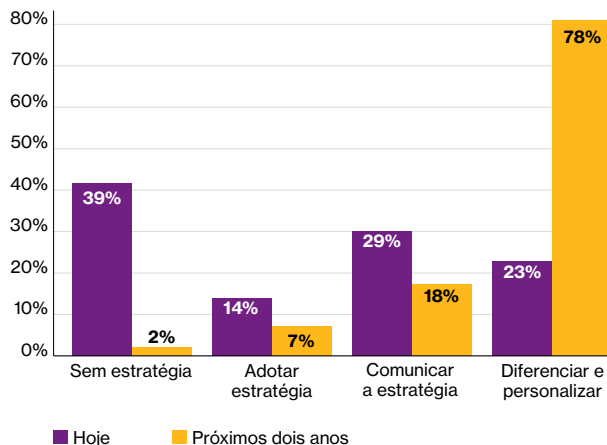


Figura 3. Principais preocupações das empresas com a força de trabalho

Problemas de estresse, burnout e saúde mental	90%
Piora dos resultados de saúde ou estilos de vida pouco saudáveis	73%
Produtividade/eficiência reduzida no trabalho	70%
Falta de interação social	58%
Saúde financeira ruim da força de trabalho	40%
Poupança de aposentadoria inadequada/aposentadoria tardia	31%

90%

das empresas citam estresse, *burnout* e problemas de saúde mental como os principais desafios da força de trabalho



Sobre a pesquisa

Visão geral

Destaques e tendências
Estratégia de benefícios

Transformando benefícios

Portfólio de benefícios

Experiência do empregado

Financiamento de benefícios

Administração e operações

Análise, insights e relatórios

Próximas etapas para as empresas





Influências externas

Diversidade, equidade e inclusão

No Brasil, 59% citam o maior foco em I&D como a principal influência externa em sua estratégia de benefícios (Figura 4).

A pandemia e os movimentos de apoio social em todo mundo elevaram o foco em I&D, levando as empresas a aumentar os esforços para tratar os empregados de maneira justa e equitativa em todos os aspectos do contrato de trabalho, incluindo benefícios. Ao mesmo tempo, à medida que mais empresas priorizam questões ambientais, sociais e de governança (ESG), elas reconhecem que as iniciativas de I&D as ajudam a impulsionar o impacto social e atingir as principais metas ESG. Além disso, as organizações com uma força de trabalho diversificada, igualitária e inclusiva estão associadas a melhores resultados de negócios.

O foco em I&D ajudará as empresas a atender as diferentes necessidades e preferências da diversificada força de trabalho de hoje e a moldar um portfólio de benefícios que atenda aos funcionários onde quer que eles estejam.

Avanços em tecnologia

Os avanços em tecnologia são o segundo fator externo mais importante que afeta a estratégia de benefícios, citado por 57% das empresas no Brasil.

Aumento do trabalho remoto

Mais da metade das empresas no Brasil (56%) e mais de 6 em cada 10 na América Latina (61%) consideram o aumento do trabalho remoto como um importante fator de influência. É essencial entender como os benefícios precisam mudar para dar suporte a um modelo de trabalho híbrido.

Mercados de trabalho retraídos

Mercados de trabalho retraídos continuam sendo um fator crítico que afeta a estratégia de benefícios no Brasil. Os benefícios desempenham um papel fundamental para ajudar a atrair e reter os melhores talentos à medida que a competição se intensifica.

Maior foco em ESG

Mais de 3 em cada 10 empregadores no Brasil (39%) citam o maior foco em ESG como uma influência externa chave na estratégia de benefícios.

Esses fatores internos e externos estão direcionando o foco para a experiência do empregado, destacando a importância de envolvê-los em seus benefícios para promover os comportamentos desejados e apoiar a tomada de decisão aprimorada.

Mais de

5 em 10



empresas citam o aumento do foco em I&D como a principal influência externa em sua estratégia de benefícios.

Figura 4. Influências externas na estratégia de benefícios nos próximos dois anos

Aumento do foco em I&D	59%
Avanços em tecnologia para benefícios	57%
Aumento do trabalho remoto	56%
Mercados de trabalho retraídos	54%
Aumento de foco em ESG	39%
Reestruturação organizacional	39%



Definindo o sucesso por meio de uma ótica mais ampla

Consistente com o foco na experiência do empregado, as empresas estão indo além das métricas financeiras na avaliação do sucesso da estratégia de benefícios. Melhorar o bem-estar (74%) e aumentar a retenção dos empregados (47%) são as principais medidas de sucesso no Brasil (Figura 5).

Quarenta e um por cento das empresas mencionam a melhoria de desempenho do empregado como uma medida-chave de sucesso, o que evidencia o foco central nas métricas relacionadas às pessoas. Para 37% das empresas, a melhoria da experiência do empregado aparece como outro indicador de sucesso. Somente na sequência, em quinto lugar, o fator financeiro é apontado, com 36% considerando fazer uma gestão mais efetiva dos custos e riscos dos programas de benefícios.

Objetivos estratégicos

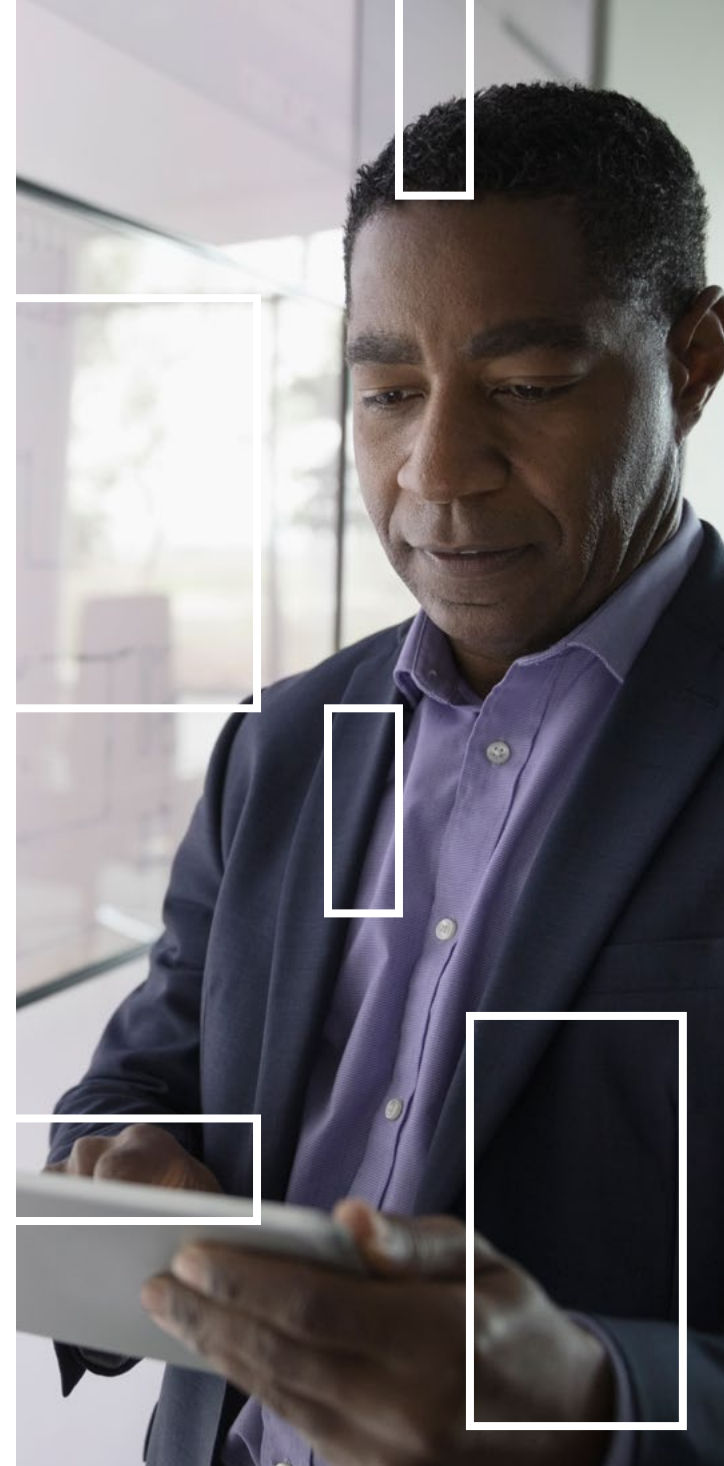
As empresas no Brasil estão definindo os seguintes objetivos estratégicos para a experiência do empregado:

- Integrar o bem-estar ao pacote de benefícios: 76%
- Melhorar a comunicação: 50%
- Aprimorar ferramentas e tecnologia: 49%
- Aumentar a escolha e a flexibilidade: 48%

Nossas descobertas revelam as prioridades e as medidas que as organizações estão tomando ou procurando tomar nas dimensões da modernização do programa de benefícios para atingir esses objetivos.

Figura 5. Principais medidas de sucesso da estratégia de benefícios

Aumento do bem-estar	74%
Maior retenção dos empregados	47%
Melhor desempenho do empregado	41%
Experiência aprimorada de benefícios para os empregados	37%










Principais prioridades nos próximos dois anos

Muitas empresas estão intensificando seu foco no bem-estar e na experiência do empregado, continuando uma tendência de 2019 (Figura 6).

Figura 6. Transformando benefícios nos próximos dois anos

	 Portfólio de benefícios	 Experiência do empregado	 Financiamento de benefícios	 Administração e operações	 Análises, insights e relatórios
Foco	70%	79%	68%	70%	76%
Prioridades	<ul style="list-style-type: none"> Bem-estar emocional Bem-estar físico 	<ul style="list-style-type: none"> Compreensão dos empregados sobre custo e valor Reconhecimento de benefícios 	<ul style="list-style-type: none"> Custos de saúde Custos de benefícios de risco 	<ul style="list-style-type: none"> Simplificar operações internas Revisar as políticas e procedimentos operacionais 	<ul style="list-style-type: none"> Entender os desejos e as necessidades dos funcionários Programas de benefícios de referência
Ações	<ul style="list-style-type: none"> Apoio para saúde mental Apoio para saúde física Flexibilidade e escolha 	<ul style="list-style-type: none"> Treinamento de gerentes Hub digital único Aplicativo móvel 	<ul style="list-style-type: none"> Suporte/ ferramentas de navegação de cuidados da saúde Cuidados específicos de acordo com cada condição Gerenciar taxas/ prêmios 	<ul style="list-style-type: none"> Avaliação das operações internas Avaliação do fornecedor Documentação de atualização 	<ul style="list-style-type: none"> Estratégias de escuta Identificação de funcionários em risco Previsão de custos e riscos

Portfólio de benefícios

Como o bem-estar dos empregados é a prioridade, mais empresas estão se concentrando em integrar o bem-estar, principalmente nas iniciativas de apoio para melhorias da saúde mental e do portfólio de benefícios. Além disso, buscam aumentar os benefícios mais amplos, incluindo a opção de flexibilidade e escolha.

Experiência do empregado

A experiência do empregado surge como a principal área de foco para os empregadores dentre as cinco dimensões da estratégia de benefícios. Eles reconhecem a importância de aprofundar a compreensão e apreciação dos empregados em relação aos seus benefícios, por meio do uso aprimorado de tecnologia, suporte da gestão e melhor forma de comunicação.

Financiamento de benefícios

O aumento do custo dos benefícios - especialmente da saúde - continua a ser um problema. As empresas estão procurando usar uma combinação de táticas, que passam por suporte no atendimento ao gerenciamento de prêmios, para mitigar o impacto dos aumentos de custos.

Administração e operações

Os empregadores estão priorizando a eficiência interna. Em decorrência, estão planejando ou considerando avaliar o desempenho das operações de benefícios internos, bem como fornecedores e provedores.

Análises, insights e relatórios

Para ajudar a garantir a oferta de benefícios relevantes que atendam aos funcionários onde eles estiverem, identificando proativamente os que estão em risco, como aqueles com problemas de saúde mental, as organizações estão procurando aumentar suas capacidades analíticas, especialmente as atividades de escuta, incluindo pesquisas e grupos de foco.



Transformando benefícios

Portfólio de benefícios



Oferecer um pacote de benefícios competitivo é fundamental mesmo em mercados de trabalho retraídos. A maioria das empresas no Brasil (64%) acredita que oferece benefícios competitivos de mercado.

À medida que a competição por talentos se intensifica, é essencial ir além de um pacote de benefícios único e formar um portfólio que atenda às necessidades individuais da força de trabalho. No entanto, apenas 3 em cada 10 empregadores no país (33%) indicam que oferecem essa opção.

Responder às necessidades de benefícios individuais de uma força de trabalho diversificada requer escolha e flexibilidade; no entanto, apenas 14% das empresas no Brasil relatam que oferecem flexibilidade significativa e escolha em seus benefícios.



Definindo prioridades

As empresas reconhecem que têm mais trabalho a fazer na área de bem-estar dos empregados, já que menos de 10% consideram seu apoio nesses pilares como referência de liderança no mercado. Para resolver esse problema, 76% esperam integrar o bem-estar à carteira de benefícios nos próximos dois anos. Além disso, os empregadores estão focados em melhorar os benefícios mais amplos, uma área em que quase um quarto (26%) indica que suas ofertas estão defasadas.



Dois terços

das empresas citadas esperam integrar o bem-estar ao portfólio de benefícios nos próximos dois anos

Sobre a pesquisa

Visão geral

Destaques e tendências
Estratégia de benefícios

Transformando benefícios

Portfólio de benefícios

Experiência do empregado

Financiamento de benefícios

Administração e operações

Análise, insights e relatórios

Próximas etapas para as empresas





Estabelecendo ações

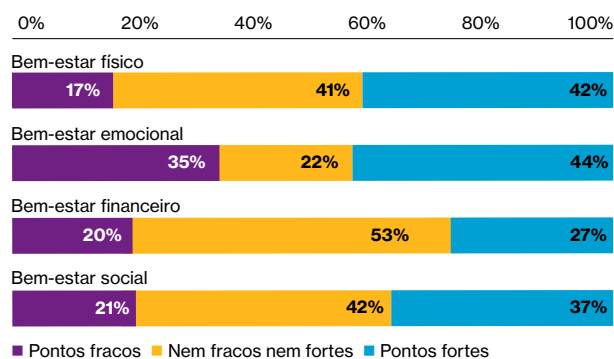
Bem-estar

Integrar o bem-estar à carteira de benefícios requer abordar os quatro pilares dessa dimensão: físico, emocional, financeiro e social - com base na compreensão dos pontos fortes e fracos de uma organização em cada item (quadro à direita).

Os participantes de nossa pesquisa identificaram o bem-estar emocional como sua área mais fraca, com aproximadamente um terço dos empregadores no Brasil (35%) relatando fraqueza em seus programas voltados para a melhoria do bem-estar emocional, pois a pandemia afetou a saúde mental (Figura 7).

Como as empresas reconhecem a necessidade urgente de ajudar os empregados que lutam com desafios de saúde mental, o bem-estar emocional surge como sua principal prioridade (Figura 8).

Figura 7. As empresas identificam os pontos fracos e fortes no ano passado



Diagnóstico de bem-estar

O diagnóstico de bem-estar ajuda as empresas a avaliarem o estado atual de bem-estar dos empregados em suas organizações, compará-los com seus pares do segmento e empresas com as melhores práticas, compreender a influência do bem-estar nos resultados e no desempenho dos negócios.

Nossa abordagem para o bem-estar integrado inclui:

- **Avaliação.** Coletamos informações para entender o estado atual da sua organização, em termos de resultados mensuráveis e programas para cada um dos pilares : físico, emocional, financeiro e social.
- **Análise.** Desenvolvemos sua pontuação de bem-estar Integrada e referência do estado atual com base em seus dados populacionais e inventário de programa comparados com as melhores práticas.
- **Resultados.** Você receberá resultados, *insights* e constatações importantes para informar e moldar sua estratégia de bem-estar daqui para frente, incluindo uma estratégia de medição para destacar como suas iniciativas se vinculam ao capital humano e aos resultados financeiros.

[Entre em contato conosco](#) se quiser iniciar um diagnóstico de bem-estar para melhor compreender, medir e aumentar o bem-estar dos empregados de sua empresa.

Figura 8. Prioridades de bem-estar nos próximos dois anos

Pilares do bem-estar	
Emocional	90%
Físico	81%
Financeiro	58%
Social	68%



Prioridades de bem-estar nos próximos anos

A maioria das empresas no Brasil (80%) planeja aumentar seu apoio à saúde mental nos próximos anos. Elas já desenvolveram e planejam fazer mais ações nessa área, como medir o estresse da força de trabalho e as principais causas (55%) e ter uma estratégia de saúde mental (51%) para toda a organização. Os empregadores também estão tomando medidas para apoiar os outros pilares do bem-estar. 68% planejam aprimorar o suporte para saúde física e de estilo de vida nos próximos dois anos. Quase metade (40%) pretende tomar medidas para melhorar o apoio ao bem-estar social nos próximos dois anos.

Figura 9. Flexibilidade e escolha (ao selecionar e usar seus benefícios)

Reduzir/eliminar	0%
Nenhuma mudança planejada	33%
Adicionar/aprimorar	66%

Benefícios mais amplos

Para agregar valor a uma força de trabalho diversificada, mais da metade dos empregadores (66%) planeja adicionar ou aprimorar flexibilidade e escolha em seus benefícios nos próximos dois anos (Figura 9). Isso é um ponto muito importante, pois essa também é a área que está mais defasada, de acordo com 42% dos respondentes.

Além disso, mais de 5 em cada 10 empregadores no Brasil (54%) planejam aumentar seus benefícios voluntários, vantagens e descontos nos próximos dois anos.

80% 
**das empresas planejam
aumentar seu apoio
à saúde mental nos
próximos dois anos.**



Experiência do empregado

As empresas reconhecem que há uma oportunidade considerável para melhorias no que diz respeito à experiência dos empregados com os benefícios. Particularmente, são insuficientes em duas áreas principais: comunicação e uso de ferramentas com tecnologia digital. Cerca de 3 em cada 10 empresas (34%) indicam que usam comunicação aprimorada, incluindo personalização e as técnicas de comunicação mais recentes (por exemplo, aplicativos, mídia social), enquanto apenas 22% relatam que têm suporte aprimorado na forma de ferramentas on-line e modeladores.

Abordar essas áreas permitirá que as empresas forneçam informações personalizadas sobre os benefícios e ajudem os funcionários a tomar decisões fundamentadas. Embora a maioria dos empregadores hoje esteja nos estágios iniciais da adoção digital, cerca de três quartos (79%) esperam ter uma estratégia digital aprimorada em seus programas de benefícios nos próximos dois anos. (Figura 10).



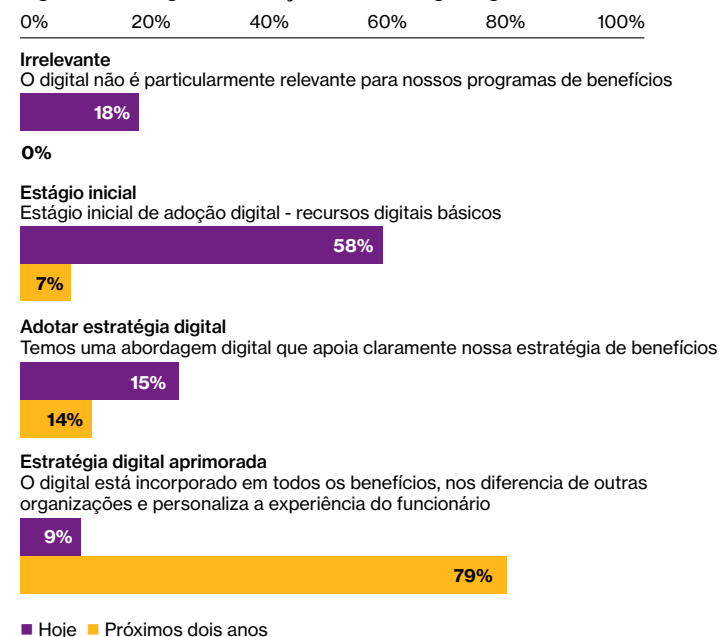
Definindo prioridades

Mais da metade das organizações no Brasil (52%) prioriza a melhoria da compreensão de seus funcionários em relação ao custo e valor dos programas de benefícios (Figura 11). Além disso, 58% estão priorizando a melhoria do reconhecimento dos benefícios.

Figura 11. Experiência do empregado - prioridades táticas

Melhorar o reconhecimento interno e externo dos benefícios	58%
Melhorar a compreensão dos empregados sobre o custo e o valor dos programas em um contexto de recompensa total	52%
Apoiar os empregados no uso de benefícios (navegação, escolhas e informação)	43%
Focar em uma abordagem digital para benefícios (aplicativos móveis, mídia social...)	34%
Aprimorar o suporte ao empregado (call center, chatbot etc.)	27%

Figura 10. Estágios de adoção de estratégia digital





Estabelecendo ações

As empresas estão procurando agir em várias áreas fundamentais para melhorar a experiência do empregado.

Ferramentas e tecnologia digital

Os empregadores em geral estão planejando ou considerando aumentar o uso de uma variedade de ferramentas, incluindo sistemas de informação (51%), aplicativos móveis (48%) e *hubs* digitais (44%) (Figura 12). Além disso, as empresas estão tomando medidas para usar a tecnologia a favor da saúde e do bem-estar

Comunicação

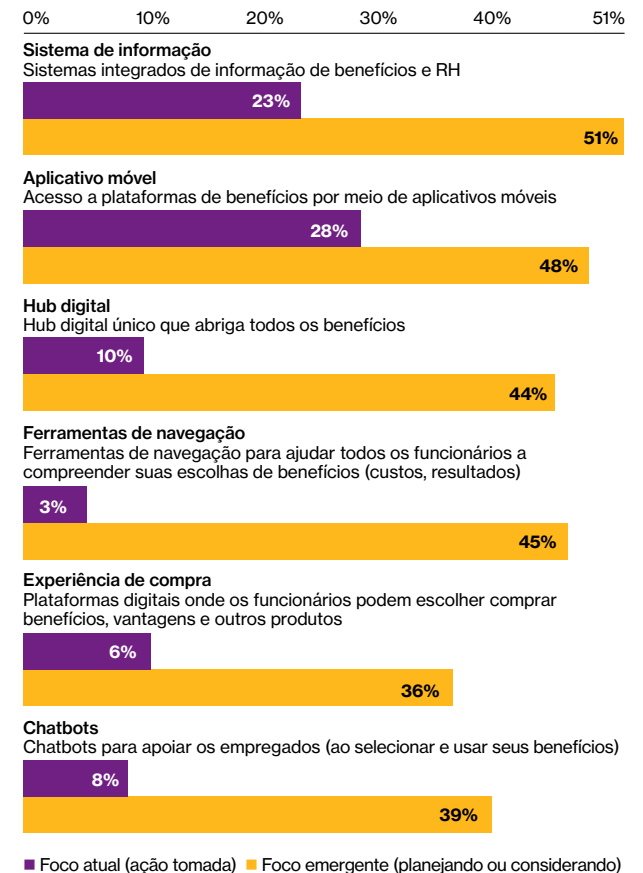
Para melhorar a comunicação de benefícios, 37% das empresas no Brasil estão considerando personalizar a comunicação para segmentos específicos da força de trabalho.

Além da personalização, aproximadamente 4 em cada 10 empresas no Brasil estão planejando melhorar suas comunicações por meio de campanhas educacionais (39%) e promocionais (40%).

Apoio

Quase metade das organizações (46%) está planejando ou considerando realizar treinamento de gerentes para identificar e ajudar os funcionários com seu bem-estar. Mais de 3 em cada 10 estão procurando usar ferramentas digitais e tecnologia para ajudar os empregados a serem produtivos e se sentirem conectados.

Figura 12. **Empresas planejam adotar o uso de ferramentas digitais e tecnologia nos próximos dois anos**

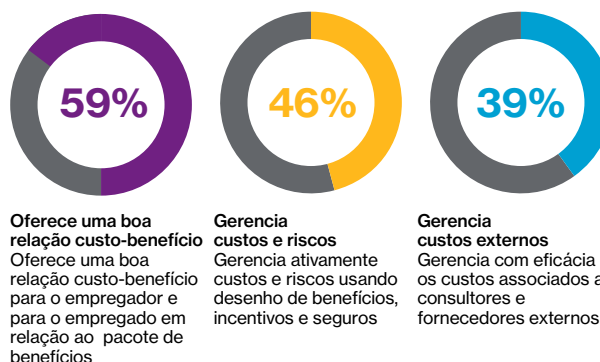




Financiamento de benefícios

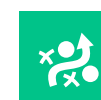
Os empregadores indicam que o financiamento de benefícios é uma área na qual são mais eficazes. Estão focados em garantir que seus pacotes de benefícios entreguem um bom custo-benefício. Além disso, o controle de custos continua sendo um ponto de atenção, com 39% relatando que gerenciam ativamente custos e riscos (Figura 13).

Figura 13. Eficácia do financiamento de benefícios



Preocupações com aumentos de custos ou prêmios

O custo dos benefícios de saúde é o mais importante. Oito em cada dez empresas no Brasil estão preocupadas com o aumento nos custos ou prêmios de saúde. Essa preocupação é significativamente maior do que nas outras categorias de benefícios (Figura 14).



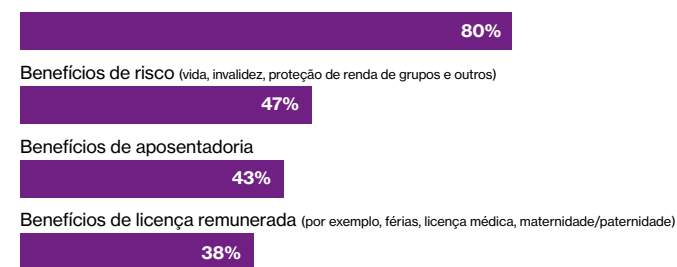
Estabelecendo ações

Os empregadores no Brasil estão planejando ou considerando tomar as seguintes medidas para gerenciar os custos de saúde nos próximos dois anos: usar cuidados específicos para doenças (30%), oferecer ferramentas de navegação de atendimento para direcionar os empregados (30%) e gerenciar taxas/prêmios pagos para seguradoras e fornecedores (29%).

As principais medidas que os empregadores pretendem tomar para controlar os custos de aposentadoria incluem: mudança no desenho do plano (35%), gestão de custos de terceiros (32%) e gestão de risco dos planos (32%). A porcentagem de empresas que procuram adotar acordos que otimizem a eficiência tributária é de 31% no Brasil.

Para gerenciar melhor o custo dos benefícios de risco, as organizações estão planejando ou considerando realizar as seguintes ações: gerenciar taxas/prêmios pagos às seguradoras (28%), alterar o desenho do plano (20%) e otimizar os acordos de seguro (20%).


Figura 14. Principais áreas de preocupação em relação aos aumentos nos custos de benefícios e prêmios



Administração e operações



A área de benefícios menos eficaz, de acordo com os resultados da pesquisa, é administração e operações. As maiores fraquezas apontadas são: o uso da melhor combinação de recursos internos e externos e o uso de operações internas simplificadas (Figura 15).

 **Definindo prioridades**
Mais da metade das empresas no Brasil mencionou que simplificar as operações internas é sua prioridade número um (Figura 16). Integrar sistemas de informação de benefícios com sistemas de informação de RH está em segundo lugar.


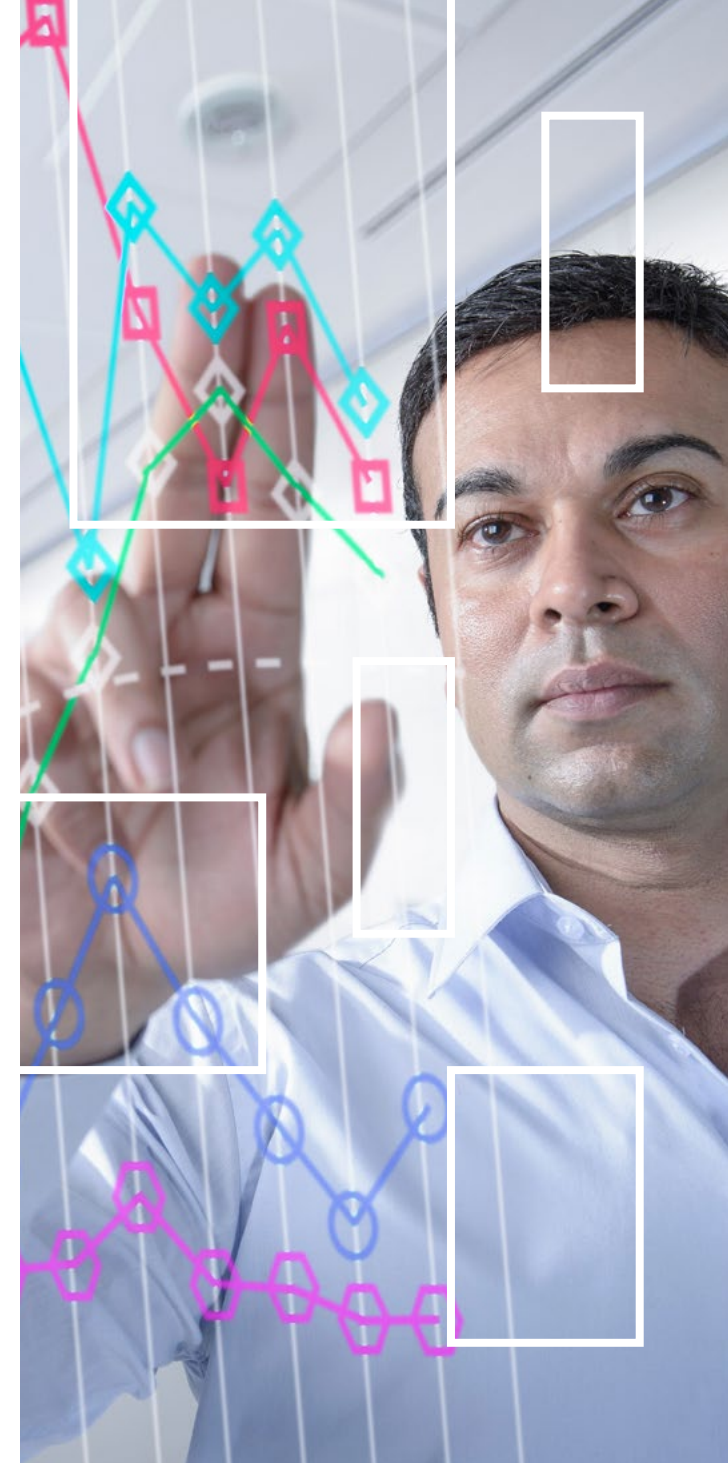
 **Estabelecendo ações**
As principais medidas que as empresas devem tomar nos próximos dois anos para melhorar a administração e operação de benefícios incluem: focar em automação e atualização de tecnologia (47%), rever a eficiência das políticas e procedimentos operacionais (42%), avaliar o desempenho de fornecedores e consultores (39%) e aprimorar o gerenciamento e a segurança de dados (31%).

Figure 15. Eficácia da administração e operações

Planejando/considerando	
Usar a melhor combinação de recursos internos e externos	30%
Usar operações internas simplificadas	25%
Usar tecnologia de ponta para administração	14%

Figure 16. Principais prioridades de administração e operações

Simplificar as operações internas	63%
Integrar sistemas de informação de benefícios com sistemas de informação de RH	49%
Focar em automação e atualização de tecnologia	47%



Análise, insights e relatórios



A análise e os insights ajudam as empresas a entender melhor os desejos e as necessidades de diferentes profissionais e a tomar decisões baseadas em dados essenciais para oferecer uma experiência personalizada aos empregados.

Os empregadores deram a si próprios pontuações de eficácia baixas a médias nos principais aspectos da análise. Enquanto 4 em cada 10 (41%) indicam que acessam as informações mais recentes para entender as tendências do mercado e avanços na legislação, o mesmo percentual afirma que usa dados e análises para entender a eficácia do programa.

Além disso, muitas empresas no Brasil estão negligenciando o valor das estratégias de escuta. 3 em cada 10 (36%) relatam o uso de pesquisas e grupos de foco para entender os desejos e as necessidades dos funcionários.



Definindo prioridades

A área com mais ponto fraco em geral - compreensão dos desejos e das necessidades - também é a maior prioridade das empresas (Figura 17).



Estabelecendo ações

Quarenta e cinco por cento das empresas pretendem implantar estratégias de escuta a fim de entender melhor as opiniões dos empregados sobre os benefícios nos próximos dois anos.

Também nos próximos dois anos, cerca de um terço planejará ou considerará as seguintes medidas: usar análise preditiva para prever custos e riscos (35%), proporcionar à gerência sênior acesso instantâneo on-line às informações de benefícios/*dashboards* (33%) e implementar um processo de orçamento integrado em todo portfólio de benefícios (30%).

Figure 17. Principais prioridades (porcentagem das três principais)

Entender desejos e necessidades	45%
Melhorar as informações de gerenciamento	45%
Melhorar os dados sobre bem-estar integrado	44%



Scorecard da pesquisa de Tendências de Benefícios

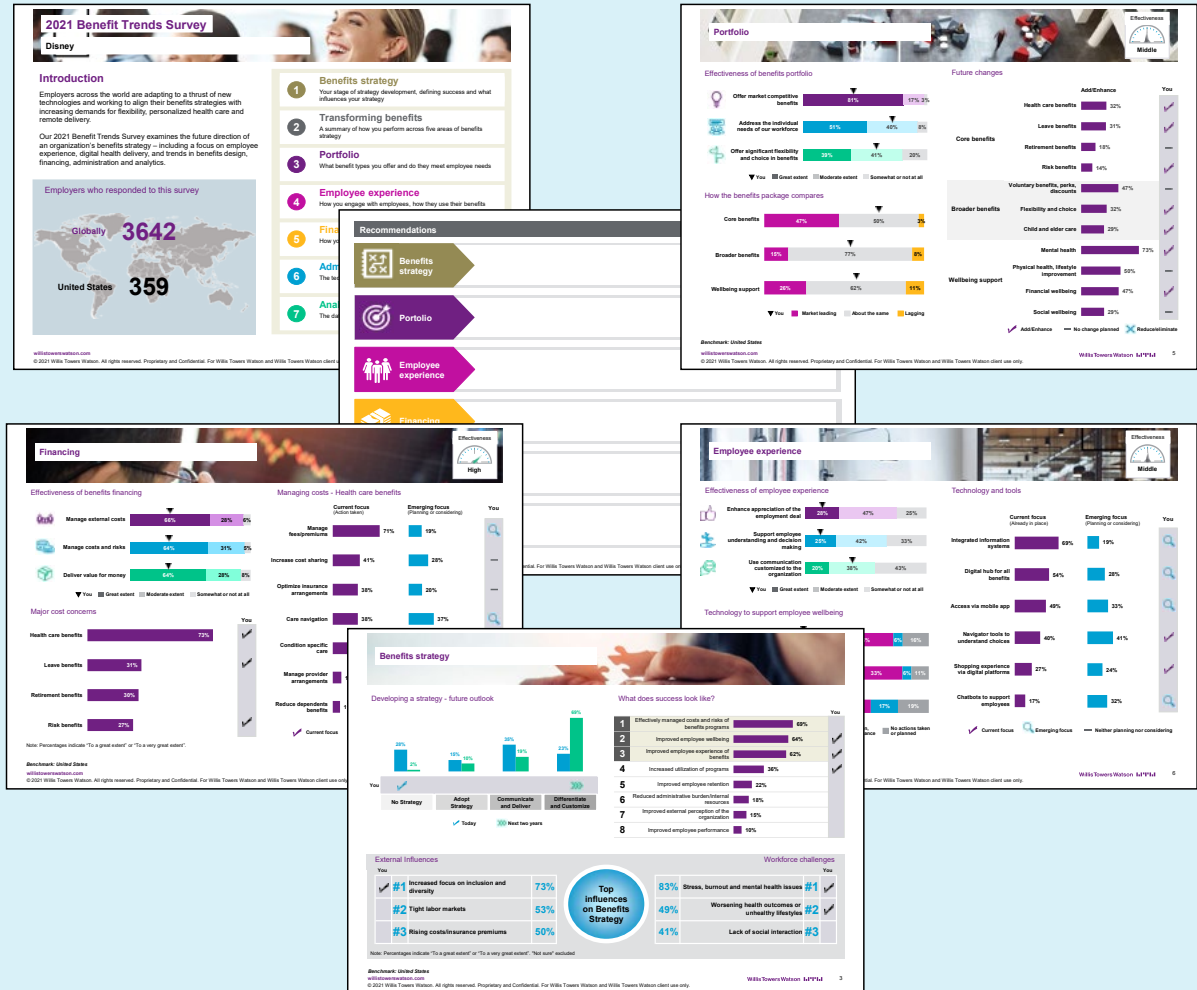
A pontuação da eficácia da estratégia reflete como as empresas se avaliam em cinco dimensões dos programas de benefícios: portfólio; financiamento; experiência do empregado; administração e operações; e análises, insights e relatórios.

Para cada área, pedimos aos empregadores que avaliem seu desempenho de acordo com três indicadores-chave de sucesso. Por exemplo, no financiamento, perguntamos com que eficácia o pacote de benefícios agrega valor ao dinheiro, gerencia os custos associados a consultores e fornecedores externos e gerencia os riscos usando o portfólio de benefícios. Com base nessas respostas, cada dimensão é pontuada como eficácia baixa, média ou alta. A pontuação geral de eficácia então combina essas pontuações em uma única medida geral.

Como obter um scorecard

Você ainda pode responder à nossa pesquisa e receber um scorecard personalizado que avalia sua organização frente aos seus concorrentes e conversar com um consultor de estratégia de benefícios gratuitamente.

Responda à pesquisa [aqui](#) ou fale com seu consultor da Willis Towers Watson.



Sobre a pesquisa

Visão geral

Destaques e tendências
Estratégia de benefícios

Transformando benefícios

Portfólio de benefícios

Experiência do empregado

Financiamento de benefícios

Administração e operações

Análise, insights e relatórios

Próximas etapas para as empresas

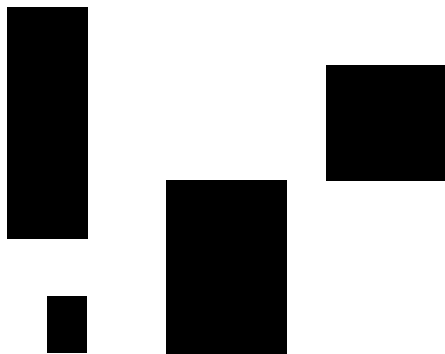




Próximas etapas para as empresas

As medidas a seguir podem ajudar os empregadores a reformular sua estratégia de benefícios para atrair e reter os talentos necessários, com o objetivo de prosperar em um mundo pós-pandemia:

- Integrar o bem-estar ao portfólio de benefícios com foco especial no bem-estar emocional.
- Desenvolver uma estratégia digital de benefícios com o objetivo de personalizar a experiência do empregado. Implementar a estratégia usando ferramentas digitais, comunicação personalizada e suporte ao gestor.
- Concentrar-se em I&D e ESG para atrair e reter diversos talentos.
- Usar estratégias de escuta, análises e medidas para desenvolver programas de benefícios que atendam aos funcionários onde eles estiverem
- Simplificar as operações e melhorar a eficiência na administração.
- Continuar com o gerenciamento dos custos crescentes e, principalmente, os custos de saúde, concentrando-se no desenho do plano, prêmios e - conforme apropriado - navegação de atendimento e acordos com seguradora e fornecedores.



Sobre a Willis Towers Watson

Willis Towers Watson (NASDAQ: WLTW) é uma empresa líder global em consultoria, corretagem e soluções que ajuda clientes em todo o mundo a transformar o risco em um caminho para o crescimento. Com raízes que datam 1828, a Willis Towers Watson tem 45.000 funcionários atendendo a mais de 140 países e mercados. Projetamos e entregamos soluções que gerenciam riscos, otimizam benefícios, cultivam talentos e expandem o poder do capital para proteger e fortalecer instituições e indivíduos. Nossa perspectiva única nos permite ver as interseções fundamentais entre talentos, ativos e ideias - a fórmula dinâmica que impulsiona o desempenho dos negócios. Juntos, despertamos o potencial. Saiba mais em willistowerswatson.com.



willistowerswatson.com/social-media

Copyright © 2021 Willis Towers Watson. Todos os direitos reservados.

WTW8256/09/2021

willistowerswatson.com

Willis Towers Watson

Sobre a
pesquisa

Visão geral

**Destaques e
tendências**
Estratégia de
benefícios

Transformando benefícios

Portfólio de
benefícios

Experiência
do empregado

Financiamento
de benefícios

Administração
e operações

Análise, insights
e relatórios

Próximas
etapas para as
empresas

