

Quando os benefícios atendem às necessidades dos empregados, as empresas veem maior retenção

Pesquisa *Global Benefits Attitudes 2022* - Brasil



Empresas correm risco de perder talentos

31%



planejam deixar sua empresa atual

19%



planejam ficar, mas estão abertos a ofertas

50%



planejam ficar e não mudariam de emprego se pudessem

Nota: as porcentagens podem não somar 100% devido a arredondamentos.

Estresse e burnout

Os empregados que estão abertos a ofertas são mais propensos ao esgotamento e à ansiedade ou depressão.



Buscando um novo trabalho



Aberto a ofertas



Querem ficar



Esgotamento

Eu me sinto exausto por causa do meu trabalho (% de "concordo" ou "concordo totalmente")

48%

54%

9%



Estão com depressão ou ansiedade

53%

57%

33%

Considerações do empregado ao avaliar as opções de trabalho



Principais motivos para ficar

Remuneração e bônus	41%
Segurança/estabilidade	40%
Aprender novas habilidades	31%
Avançar na carreira	31%
Benefícios de saúde	31%



Principais motivos para mudar de emprego

Remuneração e bônus	57%
Avançar na carreira	42%
Benefícios de saúde	37%
Segurança/estabilidade	36%
Aprender novas habilidades	32%

Sobre a pesquisa: Um total de 35.549 empregados de empresas privadas de grande e médio porte de 23 mercados participaram da pesquisa "Global Benefits Attitudes - 2022". No Brasil, participaram 1.004 empregados que trabalham para empresas do setor privado de médio ou grande porte, escolhidos aleatoriamente e considerados como representativos a nível nacional. Esta é a quinta pesquisa global bienal e foi realizada durante dezembro de 2021 e janeiro de 2022.

Copyright © 2022 WTW. Todos os direitos reservados.

wtwco.com

Benefícios de saúde e previdência são mais importantes como ferramentas de atração e retenção do que eram há cinco anos



Um motivo importante para ingressar

2017 2022

Plano de previdência

47%

55%

Um motivo importante para ficar

2017 2022

Plano de saúde

49%

63%

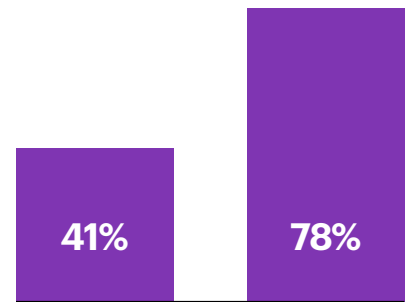
50%

65%

Nota: as porcentagens indicam "concordo" ou "concordo totalmente".

Eu gostaria de ficar com meu empregador pelos próximos 2 anos*

* "Concordo" ou "Concordo totalmente"



Ações que você pode realizar agora



Meça a competitividade do seu programa de recompensa total — incluindo o pacote de benefícios, especialmente previdência e planos de saúde — em comparação com os de seus concorrentes.



Implemente estratégias de escuta dos empregados para coletar informações que permitam entender suas percepções e necessidades e desenvolver estratégias para reter os talentos mais valiosos e aqueles que estão em risco.



Melhore a comunicação com os empregados para promover a proposta de valor. Forneça comunicação personalizada para demonstrar o valor dos programas de remuneração total.



Avalie a eficácia do seu programa de remuneração total, incluindo programas de benefícios, para identificar oportunidades de lidar com circunstâncias pessoais e apoiar os empregados na tomada de decisões informadas sobre benefícios.



Revise o projeto de trabalho e defina novas formas e combinações de trabalho remoto, híbrido e no local que gerentes e empregados considerem eficazes; use este modelo para estabelecer limites de trabalho claros e métodos e criar conexões de equipe.

