



As empresas no Brasil estão procurando aprimorar seus benefícios para atrair e reter talentos

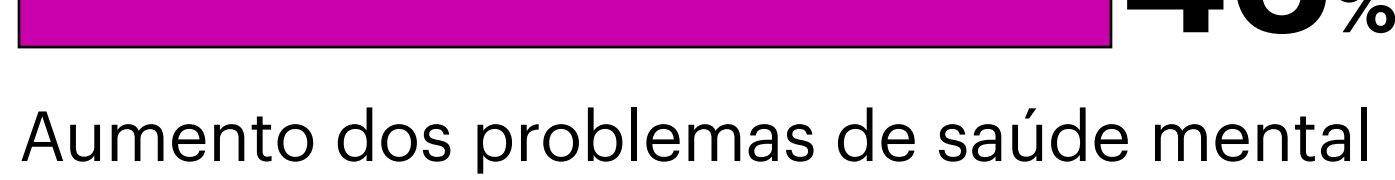
Principais conclusões da Pesquisa de Tendências de Benefícios 2023, Brasil

A competição por talentos e o aumento de custos são fatores-chave que influenciam a estratégia de benefícios

Competição por talento



Custos crescentes



Aumento dos problemas de saúde mental



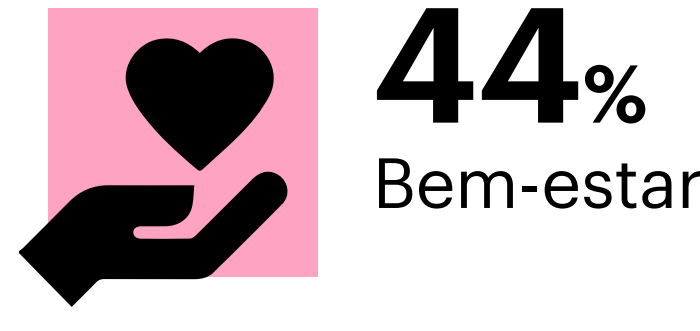
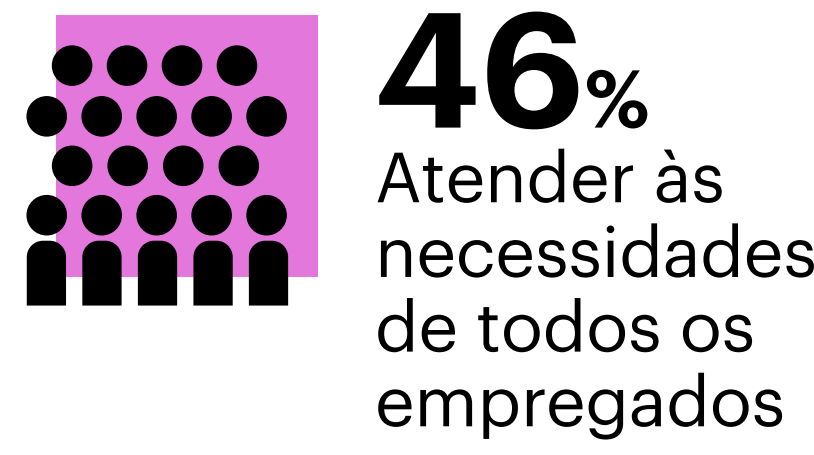
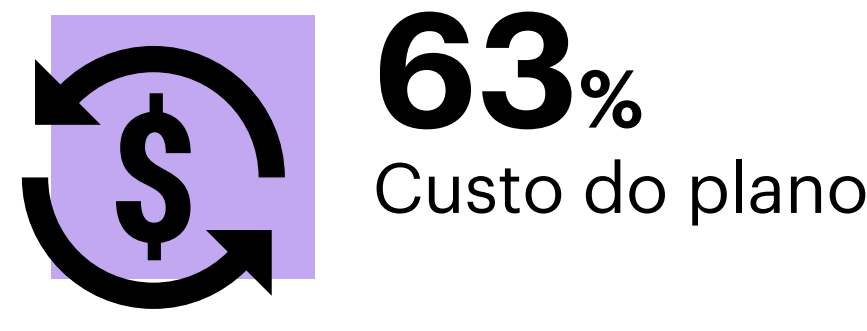
Acordos de trabalhos flexíveis



Observação: no máximo três opções poderiam ser selecionadas.

Para a maioria das empresas, custos e atender às necessidades dos empregados representam o foco principal da estratégia de benefícios

Principais áreas de foco para estratégia de benefícios



Nota: as porcentagens indicam “os três primeiros”

Dentro do portfólio de benefícios, os planos de saúde são a principal prioridade

Prioridades da empresa para apoiar sua força de trabalho

Benefícios de saúde



Apoio à saúde mental



Inclusão e diversidade



Carreira, treinamento e desenvolvimento



Acordos de trabalho flexíveis



Benefícios de risco e seguro



Nota: as porcentagens indicam “os três primeiros”

As empresas querem melhorar sua posição de mercado, principalmente na área de bem-estar

Porcentagem de empregadores que desejam fortalecer suas posições na categoria de benefícios

Bem-estar financeiro/finanças a curto prazo



Inclusão e diversidade



Apoio à saúde mental



Plano de aposentadoria/finanças a longo prazo



4 em 5 empregadores pretendem aprimorar os termos dos contratos com fornecedores

Medidas tomadas no financiamento de benefícios

Melhorar os termos dos contratos com fornecedores



Agrupar diferentes serviços em um único pacote de fornecedor



Aumentar a participação do empregado no custo



Nota: as porcentagens indicam as empresas que já tomaram medidas, que planejam ou consideram fazê-lo nos próximos dois anos.

Próximos passos para as empresas

Otimizar. Busque o equilíbrio ideal na gestão das áreas de bem-estar, aplicando diferentes estratégias de escuta para uma compreensão mais profunda das necessidades dos funcionários e a otimização do valor dos benefícios oferecidos.

Diferenciar. Adote a perspectiva de diversidade, equidade e inclusão para criar benefícios que sejam inclusivos e relevantes para a ampla diversidade de seus funcionários. Dessa forma, as empresas podem atender às diversas necessidades, abrangendo fatores étnicos, de gênero, raciais ou outros, garantindo que os funcionários tenham a opção de escolha.

Entregar. Elabore um plano para aprimorar a experiência do empregado ao oferecer benefícios, considerando a inclusão de tecnologia, se necessário.

Avaliar e melhorar. Avalie e analise o desempenho dos programas para aperfeiçoá-los e garantir que proporcionem o valor máximo.