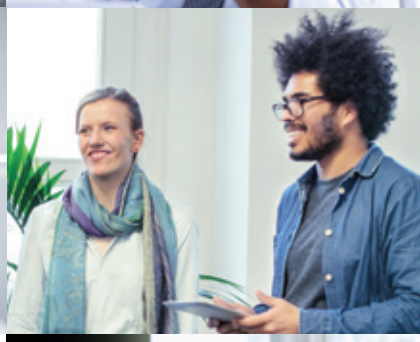


Estudo da MetLife sobre Tendências de Benefícios para Funcionários – Brasil/2018

Criando melhores ambientes de trabalho

MetLife

Navigating life together

Índice

4	**Capítulo I** Equilíbrio de vida: o funcionário holístico
14	**Capítulo 2** Insegurança financeira afeta o local de trabalho
22	**Capítulo 3** Bem-estar: uma grande oportunidade
32	**Ideias e recomendações** Em um ambiente de trabalho melhor, os funcionários valorizam mais seus empregos.

Para mais informações,
visite benefittrends.metlife.com

Salvo as informações apontadas, os dados e estatísticas foram retirados do Estudo da MetLife de Tendências de Benefícios para Funcionários no Brasil, um estudo amplo do comportamento dos funcionários e empregadores em quatro cidades realizado no 3° Trimestre de 2017.

Melhores locais de trabalho no Brasil

O cenário do emprego no Brasil está mudando. O progresso econômico ocorrido entre 2003 e 2014 tirou 29 milhões de pessoas da pobreza; a desigualdade caiu significativamente e a qualidade de vida melhorou.[1]

Apesar da profunda recessão em 2015 e 2016, a economia tem demonstrado sinais de recuperação e a previsão é de um crescimento de 2,8% em 2019.[2] Os índices de desemprego começam a apresentar sinais de retração, o que pode pressionar o mercado de trabalho.[3]

No entanto, chama a atenção a necessidade de implementar reformas, principalmente em relação à previdência, o que é um grande desafio para as finanças públicas. Provavelmente as mudanças que estão por vir irão contribuir para que os funcionários brasileiros busquem focar sua saúde financeira, principalmente em planejar seu futuro.

É nesse panorama que exploramos o cenário de benefícios para funcionários no Brasil. Muitas empresas utilizam os benefícios como uma forma de atrair e reter talentos. Com a retomada do crescimento econômico, os negócios no Brasil precisarão utilizar ainda mais os benefícios para criar locais de trabalho capazes de atender às necessidades dos funcionários.

Por meio do Estudo da MetLife sobre Tendências de Benefícios para Funcionários (EBTS, por suas siglas em inglês), nós descobrimos que bons locais de trabalho cumprem uma função importante no aumento da produtividade para manter a economia do Brasil competitiva globalmente.

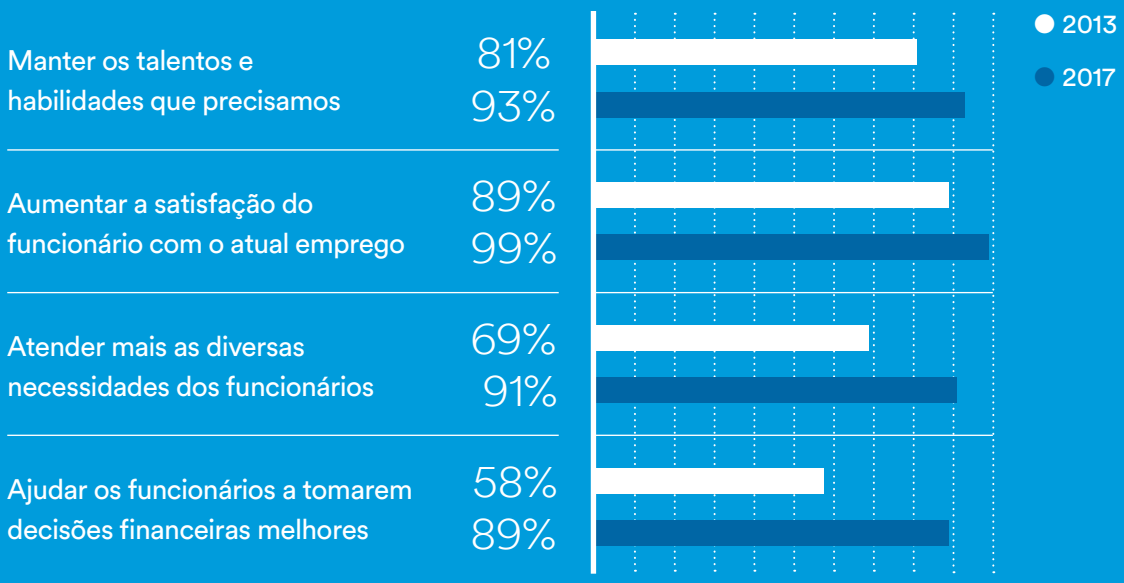
Motivar os funcionários e aumentar a produtividade continuam sendo prioridades centrais para os empregadores, e o EBTS também mostrou que há uma vontade genuína por parte dos empregadores em criar locais de trabalho melhores que supram as diversas necessidades de seus funcionários a partir de uma estratégia de benefícios otimizada.

Isso pode ser um desafio. Primeiro, nossa pesquisa identificou que os funcionários estão menos satisfeitos com seus locais de trabalho e com seus benefícios do que os empregadores pensam. O número de funcionários nos dizendo que estão satisfeitos com seu emprego e seus benefícios disponíveis diminuiu consideravelmente desde o último estudo realizado em 2013. Segundo, a retenção de talentos continua sendo um assunto central: 37% dos empregadores, em 2017, comparado com 25% em 2013, dizem esperar uma escassez de profissionais experientes nos próximos 12 meses.

É esperado que isso resulte na renovação do foco na saúde do funcionário, segurança financeira (principalmente sobre aposentadoria) e capacidade de equilibrar a vida pessoal e profissional como sendo questões reais que impactam no equilíbrio pessoal-profissional. Nosso relatório revela as estratégias que os empregadores podem utilizar para criar um ambiente de trabalho melhor, para lidar com as necessidades holísticas de uma força de trabalho cada vez mais diversa e móvel. Assim, o EBTS ajuda a entender as preocupações dos empregadores em relação aos seus objetivos com benefícios, que subiram rapidamente de posição nas suas listas de prioridades (veja tabela).

Os empregadores sabem que precisam criar um ambiente de trabalho melhor...

Quão importante é cada um dos objetivos de benefícios para funcionários?



...em parte porque os funcionários se sentem cada vez mais insatisfeitos

	Ano	Pequena Empresa*	Média Empresa*	Grande Empresa*
Estou satisfeito com o emprego que tenho atualmente	2013	53%	57%	56%
	2017	35%	40%	42%
Estou satisfeito com os benefícios que recebo do meu empregador	2013	41%	35%	43%
	2017	21%	31%	36%

* Tamanho da empresa definido como pequena (50-99 funcionários), média (99-1000 funcionários) e grande (1000 + funcionários).

As evidências sugerem que os melhores locais de trabalho obtêm melhores retornos

Aumentar a percepção de valor sobre o pacote de benefícios pode alavancar o engajamento ou comprometimento dos funcionários no trabalho.

Para provar isso, o EBTS 2018 apresenta correlações entre o comportamento dos funcionários e resultados de negócios, como engajamento, comprometimento e a capacidade de entrega (uma medida da percepção do funcionário sobre o que ele pode entregar no trabalho).

Nossa análise mostra que quanto mais um funcionário valoriza os benefícios oferecidos por seu empregador, mais engajado e comprometido ele está com seu emprego.

Em uma escala de um a sete, o aumento de um ponto para afirmações como “Eu valorizo muito os benefícios fornecidos pelo meu empregador para minha saúde financeira, aposentadoria e necessidades de assistência médica”, impacta em 13% a mais o engajamento e comprometimento do funcionário. Isso é um pouco maior que no Chile (10%) e México (11%), e comparável a mercados como Austrália, Reino Unido e Emirados Árabes Unidos.[4]

O valor atribuído pelos funcionários aos benefícios é tão efetivo quanto a satisfação com salário ou mesmo com ter um líder atencioso. A análise comparativa demonstra que aumentar a percepção de valor dos funcionários em relação a seus benefícios pode torná-los mais engajados - medido por afirmações como “para ajudar essa empresa a ter sucesso, eu estou disposto a trabalhar mais duro do que tenho trabalhado” e “no trabalho, eu me sinto cheio de energia”. Estes parecem ser fortes prognósticos de aumento da produtividade.

Capítulo 1
Equilíbrio de vida: o funcionário holístico

O debate sobre o equilíbrio da vida profissional/pessoal não é novidade. Entretanto, a linha que divide o trabalho da vida pessoal tem ficado cada vez menos nítida. As necessidades da vida do funcionário também estão mais diversificadas do que nunca.

Nossos dados sugerem que apenas 35% dos funcionários no Brasil dizem que seus empregadores possibilitam o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Os empregadores que tratam este elemento como benefício e que atendam as amplas necessidades de seus funcionários e, onde possível, permitam que eles personalizem seus benefícios de acordo com a própria situação, podem ter uma vantagem competitiva. O resultado provável seria mais engajamento, maior produtividade e menores custos com recrutamento, mas também uma arma importante na guerra por talentos dentro do Brasil, na América Latina e globalmente.

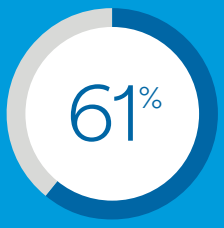
O estudo nos mostrou que 37% das empresas no Brasil acreditam que haverá escassez de talentos ou de profissionais experientes nos próximos 12 meses. Observe que no México apenas 50% dos empregadores disseram que “contratar os talentos e habilidades que precisamos” está entre os três principais desafios, enquanto no Brasil esse número é de 76%.[5]

Logo, nós percebemos que as empresas no Brasil estão ávidas por engajar e acolher seus funcionários, principalmente aqueles altamente qualificados. Uma abordagem personalizada para os benefícios, que ajude os funcionários a se manterem focados e felizes, pode reter talentos.

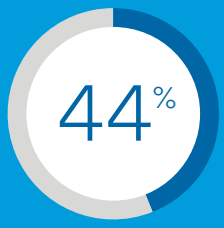
Um ambiente de trabalho equilibrado pode aumentar a lealdade...

Qual das opções seu atual empregador pode utilizar para manter você trabalhando para a empresa?

Salário



Promoções



continuam sendo os melhores geradores de lealdade entre os funcionários que planejam mudar de empregador no próximo ano.

Mas cerca de **30%** se motivariam com condições de trabalho flexíveis

Em um recorte por idade, esse índice sobe para 34% entre os jovens e 11% de funcionários mais velhos.

...e é um fator central na hora de escolher um novo empregador

O quão importante são as opções a seguir ao decidir aceitar ou não um emprego com um novo empregador?

Percentual dos que consideram que é muito ou extremamente importante

Capacidade de personalizar meus benefícios para atender as minhas necessidades

61%

Capacidade de mudar meu horário de trabalho conforme necessário

58%

Capacidade de trabalhar de casa ou remotamente

58%

Capítulo 1 – Parte 1

Flexibilidade

Um aspecto importante do equilíbrio entre a vida profissional/pessoal é o tempo que a pessoa passa no local de trabalho. As evidências sugerem que longas jornadas de trabalho podem debilitar a saúde da pessoa e aumentar o estresse. No Brasil, no entanto, apenas 7% dos funcionários trabalharam regularmente 50 horas ou mais em 2016.[6] Mas esta é somente uma parte da história.

Quando perguntamos sobre flexibilização do trabalho, ou seja, permitir que os funcionários escolham seus horários e dias para resolverem seus compromissos pessoais, os empregadores no Brasil oferecem horários flexíveis e bem-estar com foco no equilíbrio profissional/pessoal com menos frequência quando comparados com seus pares regionais.

Iniciativas de bem-estar profissional/pessoal no Brasil também prevalecem mais entre as maiores empresas (59%) e menos nos pequenos negócios (35%). Pode haver uma razão para isso: os empregadores em empresas com mais de 1.000 funcionários têm quase três vezes mais chance de dizer que o principal motivo para faltas é a ausência de flexibilidade ou pressão excessiva se comparado aos empregadores dos pequenos negócios.

Os empregadores podem ajudar seus funcionários a administrarem o equilíbrio profissional/pessoal tornando as condições de trabalho formais mais flexíveis. Fazer dessas políticas parte de um pacote de benefícios flexível também legitima seu uso, encorajando os funcionários a administrarem suas próprias vidas de forma que garantam as entregas no trabalho. Se tais opções flexíveis são implementadas cuidadosamente como parte de uma plataforma de benefícios integrada, elas podem aumentar o engajamento e produtividade com pouco ou nenhum custo.

Brasil possui ofertas mais limitadas para equilíbrio profissional/pessoal

Empregadores que dizem oferecer atualmente...

Jornada de trabalho flexível

Brasil	Chile	México
42%	84%	70%

Ações de bem-estar com foco em equilíbrio entre vida pessoal e profissional

Brasil	Chile	México
48%	73%	70%

Mas os empregadores no Brasil continuam mais motivados a oferecer equilíbrio em comparação aos seus pares regionais

Fornecer aos funcionários benefícios desenvolvidos para equilibrar melhor o trabalho e a vida pessoal.

Porcentagem dos que concordam que isto é uma missão fundamental para o seu programa de benefícios

	Brasil	Chile	México
Pequena empresa	94%	84%	84%
Media empresa	90%	82%	89%
Grande empresa	98%	82%	89%

Capítulo 1 – Parte 2

Personalização de benefícios maximiza o valor

Os empregadores no Brasil, assim como aqueles ao redor do mundo, estão lidando com ambientes de trabalho cada vez mais diversos.[7] Funcionários de diferentes gerações e históricos possuem necessidades divergentes daquelas do empregador. A boa notícia é que os pacotes de benefícios hoje em dia são mais ricos/fartos e variados do que os do passado. A introdução de plataformas digitais para administrar e comunicar benefícios tornou mais fácil reunir pacotes sofisticados e permitir que os funcionários escolham o que é melhor para o momento que estão vivendo.

Quando os benefícios para funcionários são personalizados para as necessidades de suas vidas, eles não apenas demonstram maior apreço por seus empregadores, mas também se sentem mais seguros financeiramente.

Tudo começa com a compreensão das necessidades dos funcionários. Só então os empregadores poderão decidir o que deve formar a parte central dos benefícios oferecidos e quais opções de personalização podem ser oferecidas adicionalmente.

Os benefícios voluntários, modelo no qual os funcionários podem escolher benefícios adicionais, são uma opção para criar um programa de benefícios personalizável. Nossos dados indicam que tanto empregadores como funcionários no Brasil estão muito abertos à ideia dos benefícios voluntários.

Os empregadores continuam sendo uma fonte de benefícios confiável e conveniente. Os funcionários tendem a concordar que podem conseguir melhores taxas (64%) e que é mais fácil adquirir (57%) os benefícios por meio de seu empregador. Entre os diversos produtos, os funcionários mostram grande disposição de pagar por benefícios que eles realmente querem, mesmo que os empregadores não façam nenhuma contribuição financeira.

Os empregadores no Brasil concordam que os benefícios voluntários agregam valor e têm um bom custo-benefício

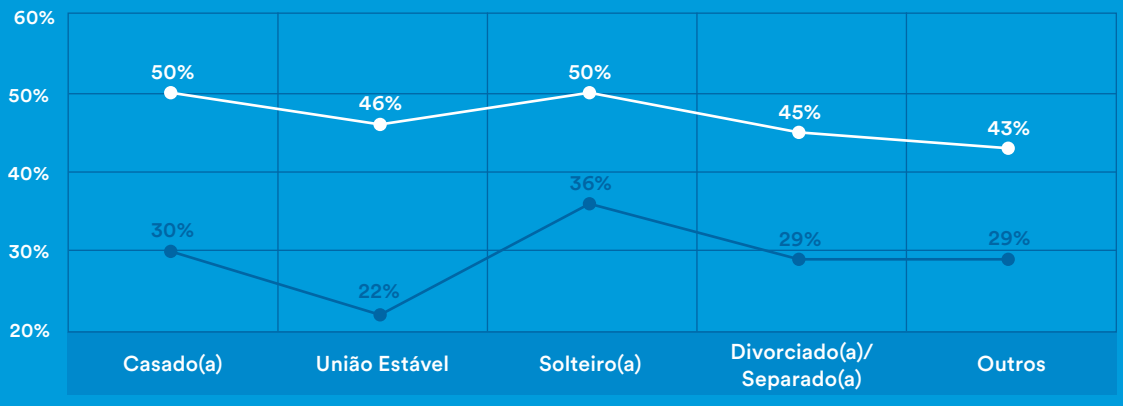
Quanto você concorda com as seguintes afirmações sobre benefícios voluntários?[8]

Porcentagem respondendo que é muito ou extremamente importante

Benefícios voluntários...	Brasil
... são uma maneira econômica para agregar valor ao nosso pacote geral de benefícios	86%
... são uma maneira econômica para atender necessidades diversas dos funcionários	84%
... aumenta a atração de talentos	79%
... aumenta a retenção de talentos	76%

Benefícios 'clássicos' estão perdendo força

Independente do momento da vida em que estão, existe um apetite maior entre os funcionários por benefícios flexíveis (mesmo com coparticipação) do que por receber dinheiro para adquirir uma cobertura de forma independente.



- Estou interessado que meu empregador forneça uma ampla gama de benefícios que posso optar por pagar por minha conta
- Prefiro que meu empregador me dê o dinheiro para adquirir toda a minha cobertura fora do local de trabalho

Um plano pessoal é atraente...

Quando eles estão procurando um novo emprego...

61%

os funcionários citam benefícios personalizáveis como um fator importante para aceitar um emprego.

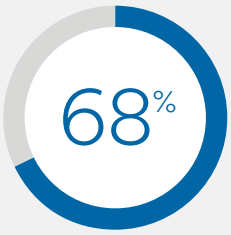
O que os faria leais ao emprego atual...

58% dos funcionários dizem que a capacidade de personalizar benefícios.

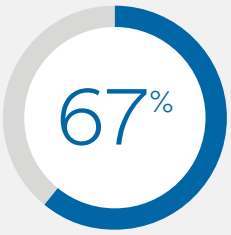
57% dos funcionários dizem que a capacidade de manter benefícios mesmo depois que trocam de emprego.

...mesmo apenas discutir as necessidades pessoais pode ser uma estratégia vencedora

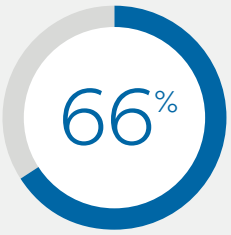
O quão útil você considera os itens a seguir ao aderir e utilizar os benefícios da sua empresa? (Porcentagem dizendo que é útil)



Explicações individualizadas



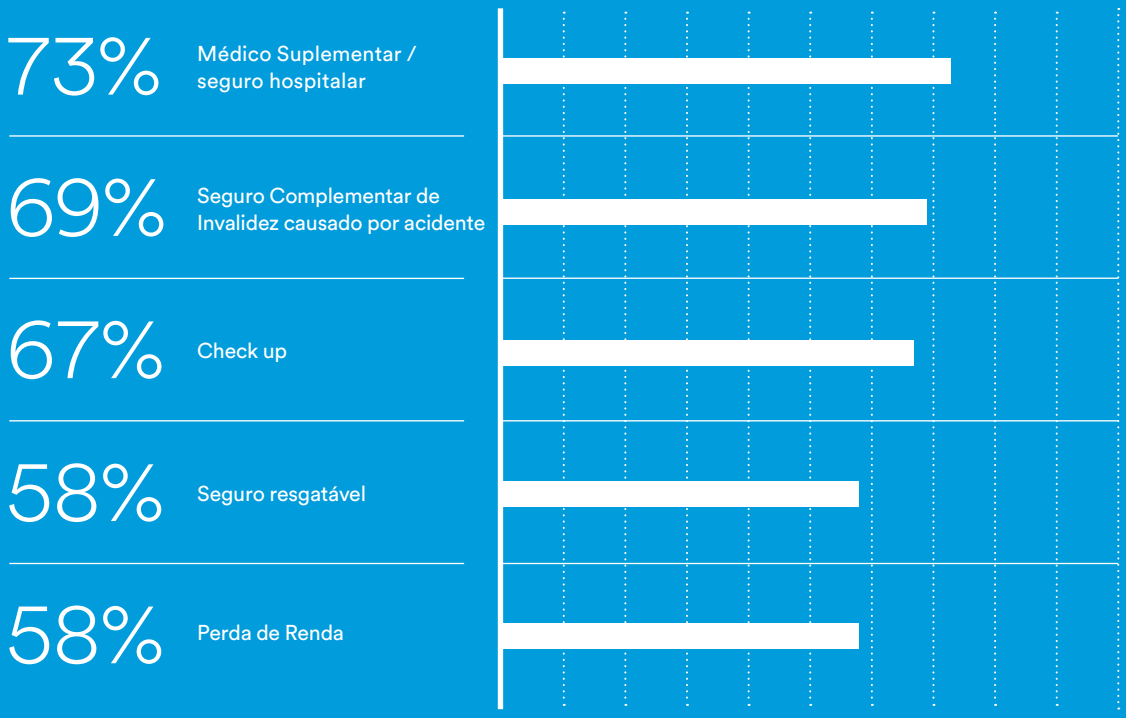
Informações personalizadas com base nas necessidades do meu estágio de vida

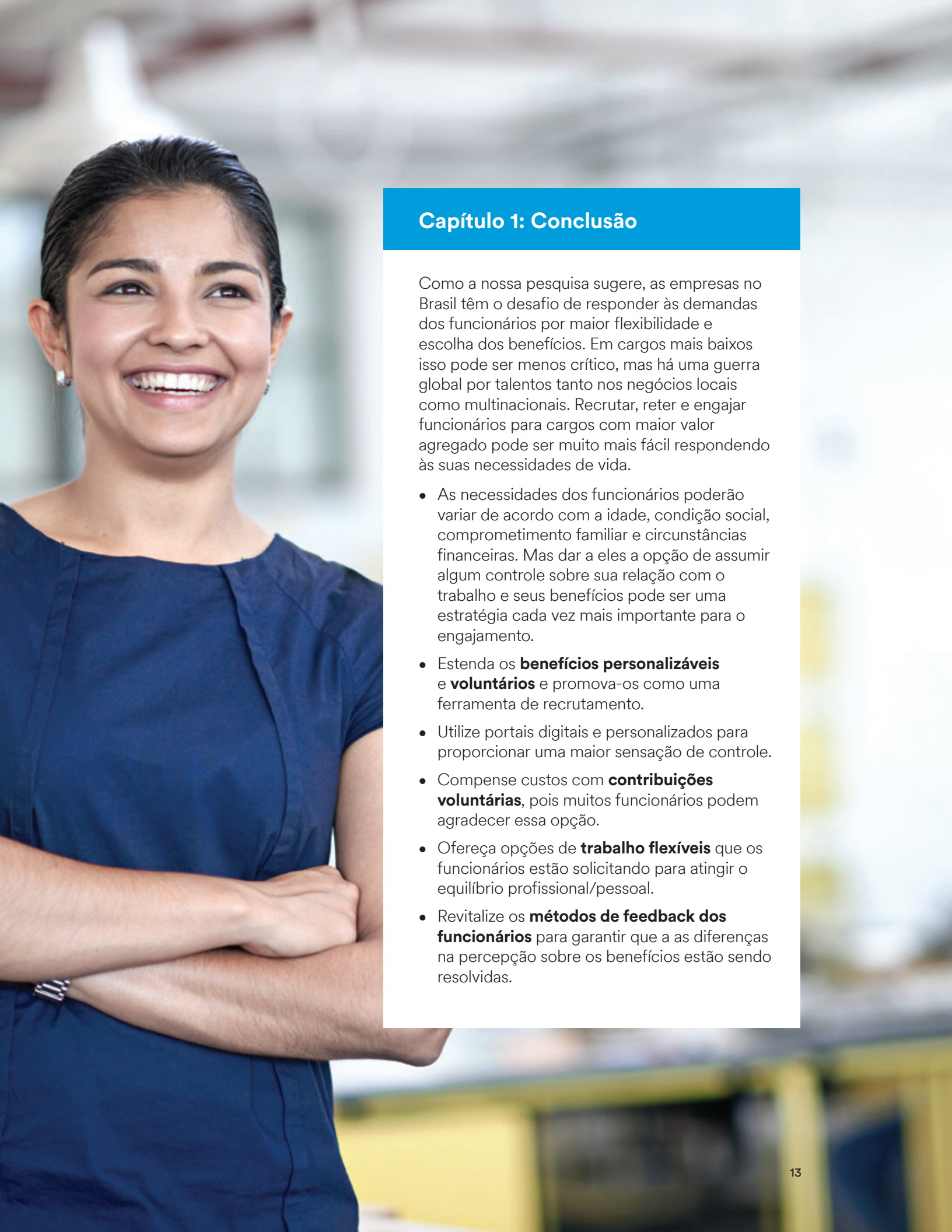


Serviços online para entender e gerenciar opções

Custos compartilhados são cada vez mais considerados

Desconsiderando o fato de estar sendo oferecido agora ou já os ter, se o seu empregador fornecesse os seguintes produtos, qual a probabilidade de você os comprar se você compartilhasse o custo com seu empregador?





Capítulo 1: Conclusão

Como a nossa pesquisa sugere, as empresas no Brasil têm o desafio de responder às demandas dos funcionários por maior flexibilidade e escolha dos benefícios. Em cargos mais baixos isso pode ser menos crítico, mas há uma guerra global por talentos tanto nos negócios locais como multinacionais. Recrutar, reter e engajar funcionários para cargos com maior valor agregado pode ser muito mais fácil respondendo às suas necessidades de vida.

- As necessidades dos funcionários poderão variar de acordo com a idade, condição social, comprometimento familiar e circunstâncias financeiras. Mas dar a eles a opção de assumir algum controle sobre sua relação com o trabalho e seus benefícios pode ser uma estratégia cada vez mais importante para o engajamento.
- Estenda os **benefícios personalizáveis** e **voluntários** e promova-os como uma ferramenta de recrutamento.
- Utilize portais digitais e personalizados para proporcionar uma maior sensação de controle.
- Compense custos com **contribuições voluntárias**, pois muitos funcionários podem agradecer essa opção.
- Ofereça opções de **trabalho flexíveis** que os funcionários estão solicitando para atingir o equilíbrio profissional/pessoal.
- Revitalize os **métodos de feedback dos funcionários** para garantir que a as diferenças na percepção sobre os benefícios estão sendo resolvidas.

Capítulo 2

Insegurança financeira afeta o local de trabalho

Com as rápidas mudanças na economia, mesmo com o desemprego caindo no Brasil, os funcionários relatam que sentem ter menos controle sob suas finanças[9].

Apenas 40% dos funcionários no Brasil nos disseram que sentem ter controle em relação suas finanças, comparado com 63% em 2013. Nós vemos uma queda semelhante na confiança em tomar as decisões financeiras certas para sua família - 42% em 2017 vs. 66% em 2013.

Desde a última realização do nosso estudo no Brasil, nós vimos como as questões financeiras dos funcionários estão tendo cada vez mais impacto no ambiente de trabalho. 37% dos funcionários atualmente concordam que passam mais tempo pensando sobre as finanças pessoais durante o trabalho do que deveriam. Não é de admirar que 82% dos empregadores no Brasil agora nos dizem que fornecer serviços de planejamento financeiro é uma meta muito importante para seus programas de benefícios.

Os relatórios do EBTS no mundo têm mostrado consistentemente que o estresse financeiro, como viver com o dinheiro contado, sofrer para pagar as contas, não ser capaz de pagar por despesas inesperadas ou aposentadoria, afetam a produtividade e têm um impacto significativo na capacidade do funcionário em se focar no trabalho.

Os empregadores têm a oportunidade de criar um local de trabalho melhor ao ajudar os funcionários a compreenderem o valor dos benefícios que eles já recebem e construindo bases firmes por meio da consciência financeira, benefícios inteligentes para funcionários e programas mais abrangentes para aposentadoria.

Diferentes percepções

Há um gap de entendimento entre os empregadores e funcionários sobre o reconhecimento do estresse financeiro.

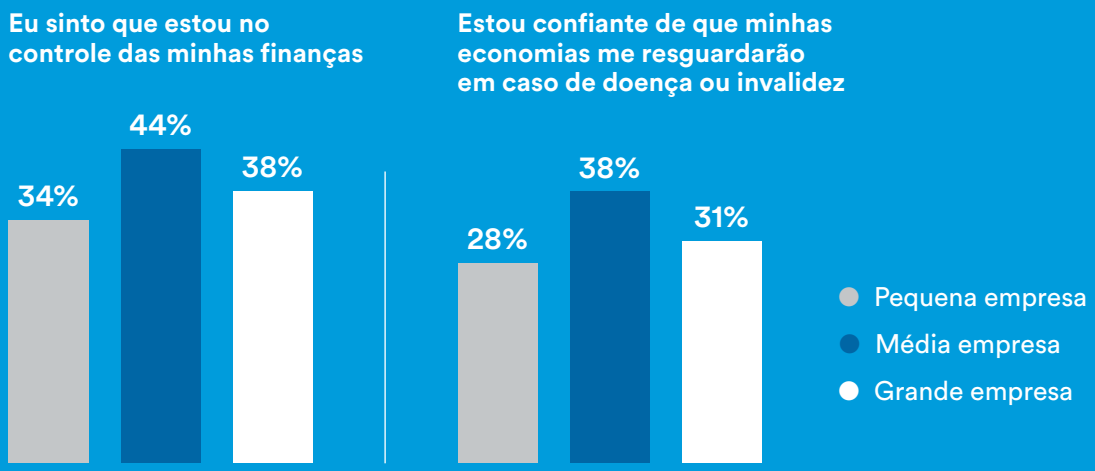
- **Apenas 23%** dos funcionários dizem que seus empregadores “fornecem informações adequadas sobre planejamento financeiro, aposentadoria e ferramentas úteis” (aproximadamente a mesma porcentagem do México).
- **51%** dos empregadores dizem entender as pressões financeiras pessoais dos funcionários (são 88% no México, onde essa diferença de percepção é maior).

O que é o bem-estar financeiro?

Bem-estar financeiro é o estado onde um indivíduo pode gerir com sucesso as finanças do dia a dia, se proteger contra despesas não planejadas e planejar e economizar para o futuro. Ao investir em bem-estar financeiro, os empregadores podem ajudar a sua força de trabalho a se tornar mais engajada e produtiva.

Muitos funcionários não se sentem no controle

A maioria dos funcionários, principalmente nas pequenas empresas, sentem ter menos controle sob as finanças; e apenas alguns estão confiantes que não terão estresse financeiro caso enfrentem alguma doença.



O estresse financeiro está piorando

As preocupações financeiras dos funcionários aumentaram nos últimos 5 anos

	2013	2017
Ter plano de saúde adequado para mim e minha família	68%	77%
Ter estabilidade no emprego	65%	76%
Ter segurança financeira para minha família em caso da minha morte repentina	72%	72%
Ter segurança financeira para minha família, caso um membro importante para a renda familiar não seja mais capaz de trabalhar devido à invalidez ou doença grave	70%	76%

Capítulo 2 – Parte 1

Segurança financeira por meio de benefícios para funcionários

Os empregadores têm a oportunidade de tentar novas abordagens para o bem-estar financeiro. Isso inclui ferramentas básicas para planejamento orçamentário e financeiro, ferramentas online para administrar economias e aprender sobre suas opções, planos de assistência a funcionários e benefícios para poupar, incluindo aqueles para aposentadoria. Ter um plano de previdência privada complementar é importante para ser considerado financeiramente estável. Apesar da estagnação da reforma da previdência em 2018, a atual idade de aposentadoria, o aumento da expectativa de vida e o rápido envelhecimento da população farão com que seja fundamental a identificação de novas formas de maximizar as contribuições para aposentadoria e reduzir as pensões que recaem sob o Estado[10].

O pacote completo de benefícios para o bem-estar financeiro pode ser muito diferente para pais mais jovens, por exemplo, do pacote para pais que estão próximos da aposentadoria. Em ambos os casos, ajudá-los a lidar com a situação financeira pode oferecer aos empregadores ganhos na produtividade, aumento da lealdade e engajamento.

Comunicar e explicar os benefícios existentes, principalmente melhorias na cobertura médica e de vida, como uma forma de lidar com a preocupação financeira em relação aos planos de saúde também pode promover um sentimento de maior segurança financeira. Isso é especialmente importante para funcionários que têm famílias, muitos dos quais têm preocupações com seu bem-estar financeiro no caso de ficarem incapacitados de alguma forma. No Brasil nós encontramos um nível relativamente baixo de benefícios de apoio financeiro.

Os funcionários querem mais ajuda com sua segurança financeira

	Pequena Empresa	Média Empresa	Grande Empresa
Estou interessado que meu empregador me forneça ferramentas que me ajudem a tomar decisões sobre minhas necessidades financeiras	46%	53%	62%
Nos próximos cinco anos, estarei preocupado em pagar o pacote mais adequado de benefícios para mim e minha família	55%	58%	56%

Educação financeira é uma chave para valorização – e para sensação de segurança

54%

dos funcionários estão interessados em ferramentas financeiras com acesso fornecido pelo empregador para tomar melhores decisões em relação as suas necessidades financeiras. **Este percentual sobe para 62% nas empresas maiores.**

Isto é importante, pois **apenas 23%** concordam que seus empregadores fornecem informações ou ferramentas suficientes sobre planejamento financeiro, economias e aposentadoria. Isto cai para 13% nas pequenas empresas.

Bem-estar financeiro como uma ferramenta de recrutamento e retenção

52% dos funcionários de todas as faixas etárias dizem que programas de planejamento financeiro seriam elementos importantes a serem considerados em um novo emprego.

Quão importante são os programas de planejamento financeiro para aumentar a lealdade a seu empregador atual?

18–30 anos	31–50 anos	50+ anos
47%	51%	52%

Capítulo 2 – Parte 2

Ajudar os funcionários a economizar dinheiro para aposentadoria

A previdência continua sendo relativamente robusta no Brasil e é responsável por cerca de um terço dos gastos do governo.[11] Como resultado, os funcionários no Brasil estão cada vez mais preocupados com aposentadoria e seu financiamento, enquanto os empregadores estão muito menos preparados para auxiliar seu quadro de funcionários se comparados com outros mercados como Chile e México.[12]

Apenas 28% dos empregadores disseram que se sentem responsáveis por ajudar seus funcionários a economizarem dinheiro suficiente para a aposentadoria. Enquanto isso, apenas 5% das empresas no Brasil oferece aos funcionários um programa para economia (são 85% no México e 56% no Chile) e 24% oferecem um plano de previdência (México 78%; Chile 64%), esses são os menores níveis que encontramos mundialmente em todo o EBTS realizado ao longo dos anos.[12]

No México e no Chile nossa pesquisa indica que há mais empresas que dão apoio aos funcionários, fator que gerou mais engajamento, maiores economias para o futuro ou maior preparo para a aposentadoria entre eles.

Os programas de economia das empresas podem ajudar a fornecer segurança financeira nos locais de trabalho. Lançar um plano de previdência simples e flexível, com baixas taxas, que resolva os medos dos funcionários sobre aposentadoria e outras situações, pode servir como uma vantagem competitiva, principalmente em pequenas e médias empresas, onde os planos de previdência são significativamente menos representados.

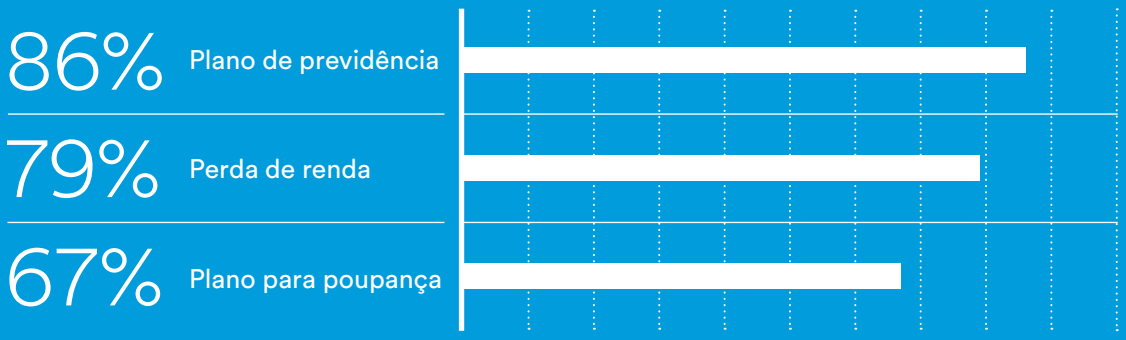
Muitos funcionários ainda estão bem longe de suas metas de economia

Apenas 36% dos funcionários se mantêm confiantes em relação aos seus planos de economia para aposentadoria e esse número cai significativamente entre os funcionários de pequenas empresas (25% em pequenas empresas vs. 44% em grandes empresas).

	18–30 anos	31–50 anos	50 anos ou mais
Eu já alcancei meus objetivos de economia	8%	6%	5%
Estou no caminho certo para meus objetivos de economia	23%	20%	33%

E funcionários mostram grande preferência por benefícios financeiros

Para você, qual é a importancia dos benefícios abaixo?
Percentual de quem indica como muito importante ou importante:



Intervenções alvo baseadas na idade

Nós perguntamos por que os funcionários não estavam economizando mais dinheiro para aposentadoria. Observe que taxas elevadas (23% de todas as pessoas que respondem ao EBTS) também são uma barreira para economizar mais, porém os planos de previdência corporativos podem ser capazes de remover tal barreira.

	18–30 anos	31–50 anos	50+ anos
Tenho outras prioridades no momento	35%	41%	32%
Eu já estou economizando tudo que posso no plano de previdência em grupo	25%	21%	25%
Eu tenho que manter outras economias em produtos que me permitam a retirada, no caso de outras necessidades surgirem antes da aposentadoria.	24%	20%	26%

Motivar e educar para economizar melhor

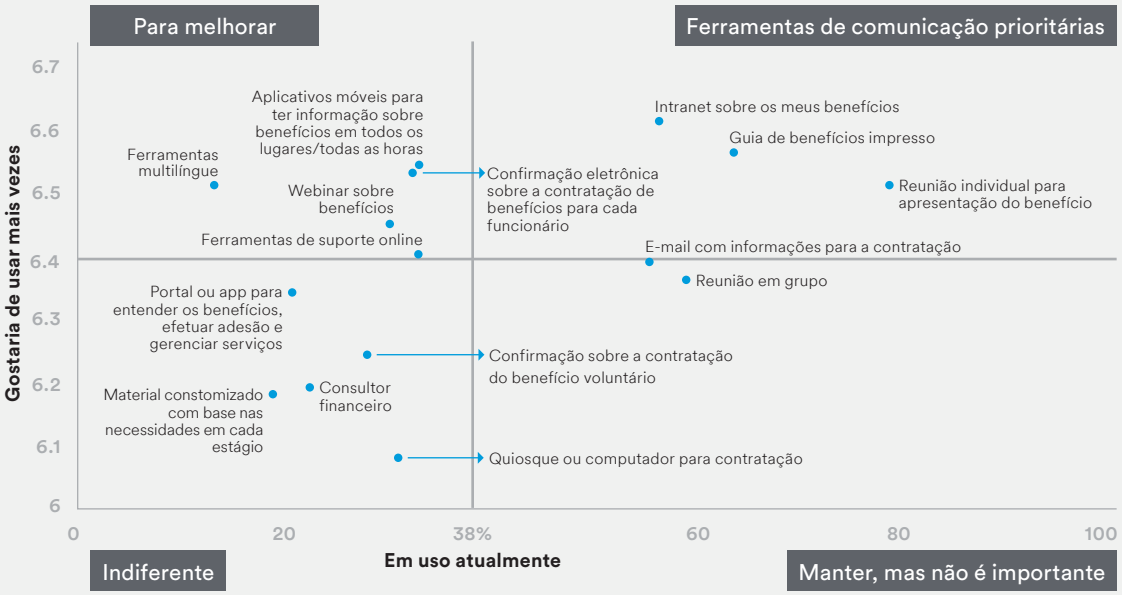
Ajudar os funcionários a economizarem mais, tanto para o futuro quanto para emergências, pode ser uma grande vitória para os empregadores. A maioria está familiarizada com as contas correntes e contas poupança. Descobrimos também que 35% gostariam de usar fundos de investimento nos próximos 12 meses (apenas 28% o fazem no momento) e 31% de ter seguro individual (26% o fazem atualmente).

Isso cria uma oportunidade para explicar e facilitar estes tipos diferentes métodos para planejamento financeiro.

Comunicação ajudará com o estresse financeiro

As formas como os benefícios para o bem-estar financeiro são discutidas nas empresas do Brasil são importantes. Os empregadores forneceram ideias valiosas sobre quais métodos de comunicação estão funcionando - ideias que podem estruturar diretamente os programas de educação e conscientização financeira.

Ferramentas de comunicação que gostaria de usar no futuro (média) vs. O que está disponível (%)



Capítulo 2: Conclusão

Em grandes empresas, a comunicação pode funcionar melhor para explicar os ganhos financeiros que os funcionários obtêm a partir de seus pacotes de benefícios. Nas empresas menores, o simples fato de ajudar os funcionários a controlarem melhor suas finanças com opções de economia e aposentadoria por meio de ferramentas educacionais também pode fazer muita diferença.

Talvez a maior diferença de percepção que o EBTS descobriu no Brasil se refere aos empregadores que atualmente não oferecem planos de previdência e o desejo dos funcionários de economizar mais para a aposentadoria. Dada a baixa incidência de programas de economia, pode ser de grande valor para os empregadores que eles se diferenciem ao ofertar uma opção de previdência privada.

A educação financeira pode reduzir o estresse que os funcionários levam para o trabalho, fomentar o engajamento e aumentar a lealdade ao empregador.

Capítulo 3
Bem-estar: uma grande oportunidade

A saúde pública do Brasil foi afetada pelo desempenho da economia nos últimos anos. Desde então, a partir de uma combinação de políticas públicas e Sistema Único de Saúde, o país melhorou significativamente o acesso aos serviços médicos para a maioria da população, mas ainda há espaço para melhorias.[13]

Os resultados do EBTS confirmam essa ideia. Embora haja uma ampla aceitação entre as empresas no Brasil de que o bem-estar no local de trabalho é um objetivo importante, nossos dados sugerem que cerca de 51% das empresas não oferecem nenhum tipo de programa de bem-estar. Este é um ponto preocupante dado que os empregadores de pequenas e médias empresas em forte crescimento competem por talentos com as multinacionais - que têm mais probabilidade de aplicar estratégias de bem-estar global e oferecer programas além da educação e conscientização.

Mesmo entre as corporações multinacionais (MNs) no país, o bem-estar no local de trabalho parece ter baixa prioridade. No Brasil, apenas 37% dos empregadores disseram ter uma estratégia global de saúde e bem-estar (S&B), com apenas 64% destes com implementação local. No México, por exemplo, 55% das MNs têm uma estratégia global de S&B, com 91% implementados localmente.[14]

Nossos resultados também sugerem que uma grande parte dos funcionários no Brasil pede ajuda a seus empregadores para manter seu bem-estar. 92% dos funcionários pesquisados acreditam que o programa de bem-estar de suas empresas teve um impacto positivo na saúde deles, dando ou não “valor” às opções especificas oferecidas.

A boa notícia é que os empregadores no Brasil também parecem apoiar a ideia do bem-estar no local de trabalho. 82% dos empregadores concordam que eles têm responsabilidade pela saúde e bem-estar do funcionário e 96% citam encorajar um comportamento saudável do seu funcionário como um objetivo importante para o seu programa (os mesmos níveis tanto em pequenas como em grandes empresas).

Os empregadores no Brasil têm a oportunidade de criar melhores locais de trabalho e diferenciar seus benefícios oferecidos. Nosso estudo mostra que as empresas que adotam uma atitude mais proativa em relação a desenvolver programas de bem-estar aliada a uma forte comunicação colhem os resultados de um local de trabalho mais saudável, feliz e produtivo, além de se manterem na concorrência por talentos.

Locais de trabalho mais saudáveis aumentam a retenção

Participação em programas de bem-estar pode fornecer níveis mais altos de satisfação, lealdade e produtividade.

	Participou	Não Participou
Estou satisfeito com o trabalho que tenho atualmente	67%	47%
Sou leal ao meu empregador	74%	69%
A minha empresa é um ótimo lugar para trabalhar	73%	49%
Eu me sinto fisicamente e mentalmente capaz de fazer o meu trabalho	80%	71%

Saúde pessoal e familiar pode ser uma preocupação no local de trabalho

Estou preocupado sobre como minha saúde ou a saúde da minha família afetará minha capacidade de trabalhar.

Pequena empresa

63%

Média empresa

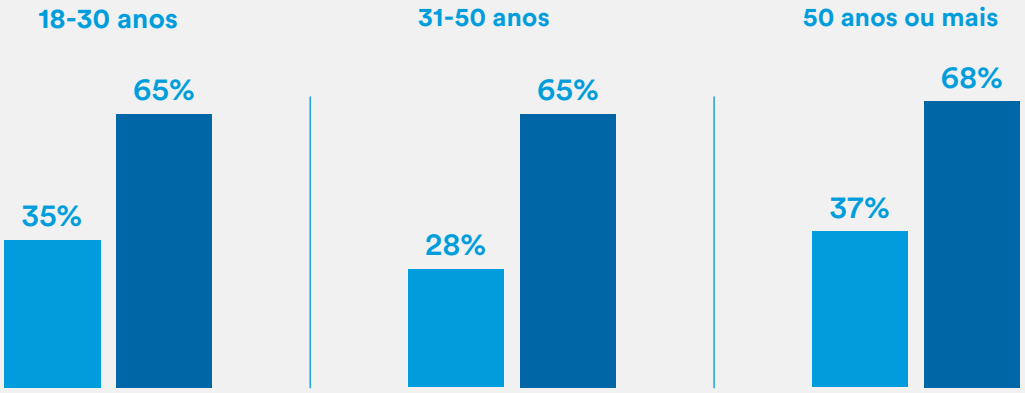
60%

Grande empresa

71%

Os funcionários querem mais bem-estar (independentemente da idade)

Entre todas as faixas etárias, vemos os funcionários querendo mais programas de saúde. O baixo valor que os funcionários relatam em relação as atuais opções de bem-estar refletem a falta de interesse nas ofertas atuais.

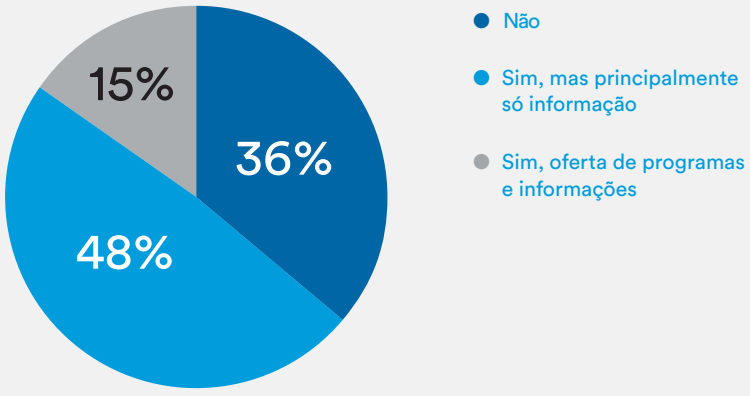


- Eu valorizo muito as opções de bem-estar fornecidas pelo meu empregador
- Espero que meu empregador possa fornecer mais programas de saúde

...no entanto, a diversidade de programas preventivos pode ajudar a diferenciar os benefícios no local de trabalho

Mesmo entre as grandes empresas, apenas 24% vão além de fornecer informações sobre o bem-estar. Isso sugere uma grande oportunidade para diferenciar o local de trabalho com benefícios ativos de bem-estar.

A sua empresa oferece informações e programas para ajudar os funcionários a serem mais saudáveis e reduzirem as visitas ao médico?



Capítulo 3 – Parte 1

Os benefícios certos de bem-estar

A abordagem ideal para o bem-estar pode ser um programa abrangente que ajude os funcionários em todo o espectro da saúde, desde a formação e conscientização, prevenção e monitoramento até a mudança de comportamento e, se necessário, intervenção na saúde.

Nosso estudo descobriu que condições emocionais como estresse e depressão estão classificadas tanto pelos empregadores como pelos funcionários entre as cinco principais preocupações com saúde. Isto sugere uma mudança de foco que justifica a inclusão de tipos de programas mentais e preventivos.

Ainda que os empregadores brasileiros reconheçam essas questões de saúde e boa parte deles ofereça um conjunto de programas preventivos e de conscientização, há uma diferença de percepção no tipo de benefícios de bem-estar oferecidos por eles e o que os funcionários dizem estar recebendo. Ao oferecer o conjunto correto e comunicar de forma efetiva os benefícios do bem-estar, os empregadores podem atender a um espectro mais amplo das necessidades físicas e emocionais dos funcionários e direcionar intervenções com o máximo de impacto.

Empregados se preocupam com o desempenho e a saúde dos funcionários

O estresse continua sendo uma grande preocupação, tanto para os funcionários como para os empregadores. Mas pensar em bem-estar unicamente nesses termos não atenderá as principais preocupações dos trabalhadores.

Empregadores dizem...

Estresse	44%
Estilo de vida sedentário	33%
Pressão alta	30%
Câncer	29%
Depressão	25%

Funcionários dizem...

Câncer	47%
Estresse	34%
Doença cardíaca	30%
Depressão	23%
Diabetes	22%

As grandes empresas estão à frente na curva de bem-estar

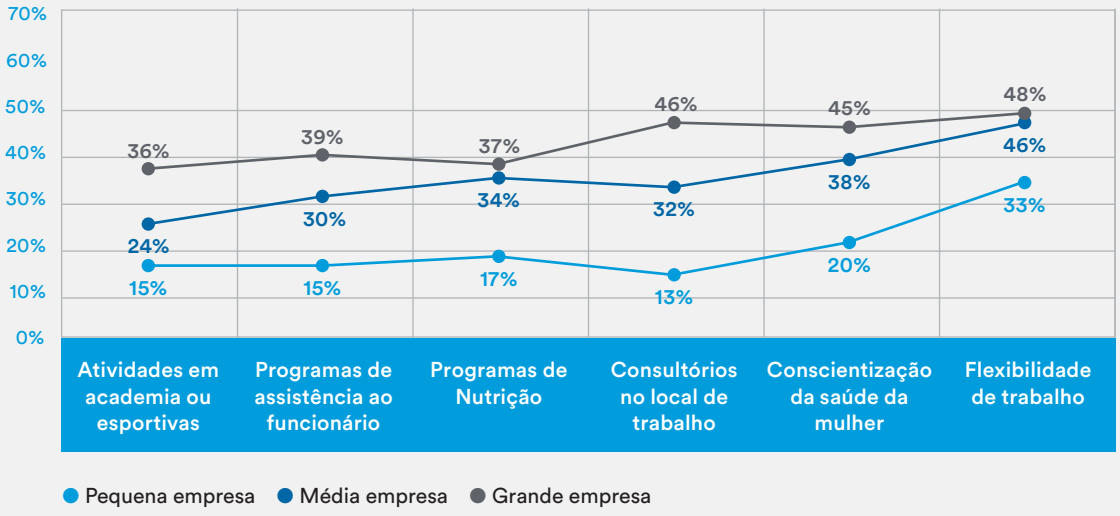
Pequenas e médias empresas estão ficando para trás em relação as grandes empresas quando se trata de oferecer uma gama de programas de bem-estar, o que pode prejudicar sua batalha por talentos.

Que tipos de programas de saúde e bem-estar você oferece aos funcionários ?

	Pequena empresa	Média empresa	Grande empresa
Programas de nutrição e perda de peso	36%	52%	59%
Programas de Assistência aos funcionários	39%	52%	52%
Exame médico completo anual e exame preventivo de câncer	38%	44%	46%
Programas de gestão de saúde para doenças graves e crônicas	20%	41%	56%
Consultório médico no local	11%	31%	49%

Observe que os funcionários geralmente relatam poucos programas em vigor. É outro exemplo na diferença de percepção – que pode ser resolvida com uma comunicação melhor.

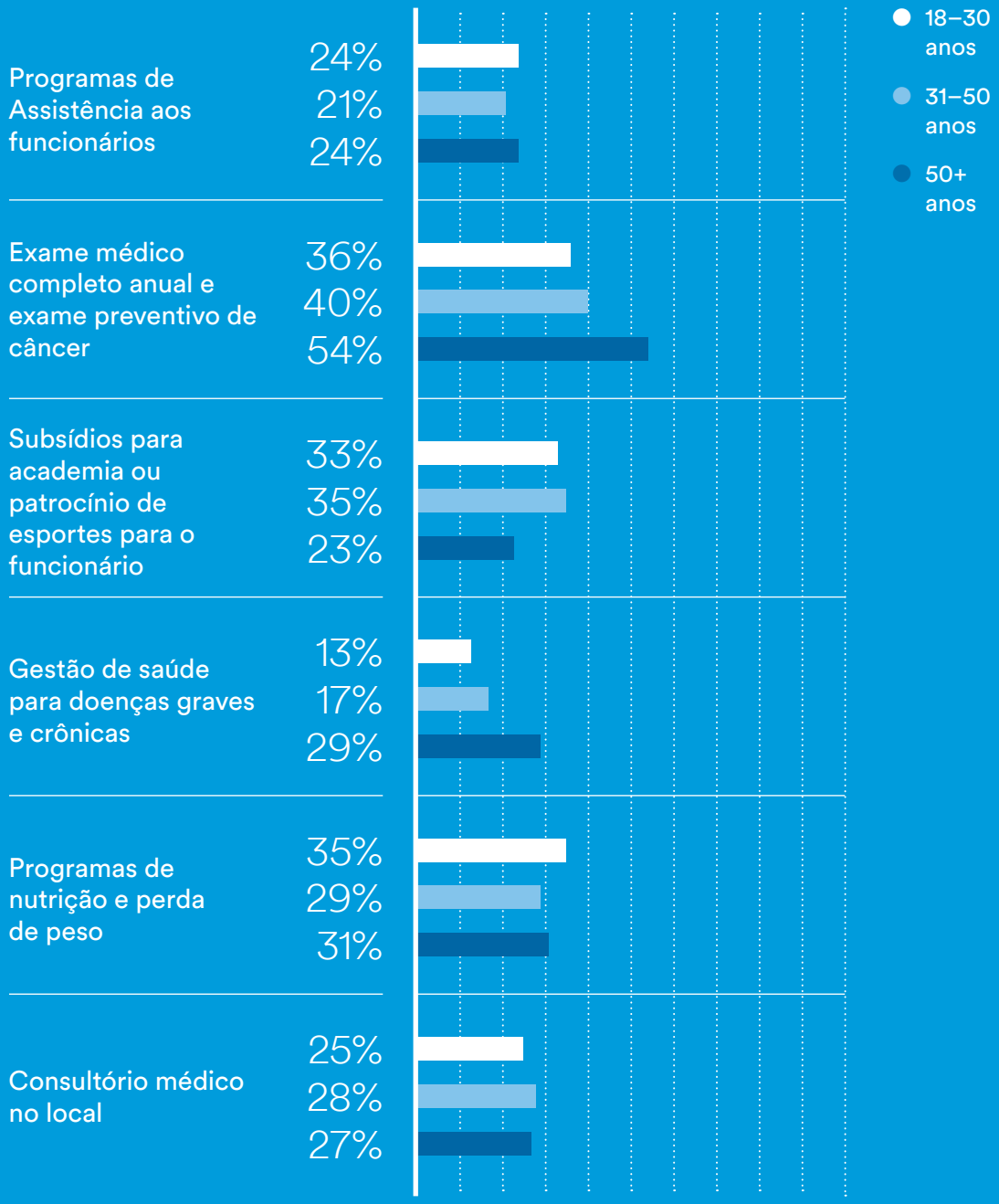
Programas de saúde relatados pelos funcionários



Priorizar programas que mirem as necessidades

Os funcionários não são um grupo homogêneo. Enquanto alguns benefícios de bem-estar são igualmente avaliados por todas as idades, como clínicas no local, por exemplo, outros atendem faixas etárias diferentes.

Quão interessado você está nesses programas?



Capítulo 3 – Parte 2

Avaliação de saúde e intervenções.

Duas questões importantes relatadas pelos empregadores são (1) controlar os custos crescentes com saúde (dois terços dos empregadores são desafiados pelos crescentes custos na sua empresa) e (2) criar uma força de trabalho saudável e produtiva. Quase 45% das empresas citam doenças como o principal fator de faltas (um terço a mais do que falta de comprometimento), e entre os diferentes tamanhos de empresa, quase todos os empregadores disseram que gerenciar os custos com benefícios de saúde é uma prioridade.

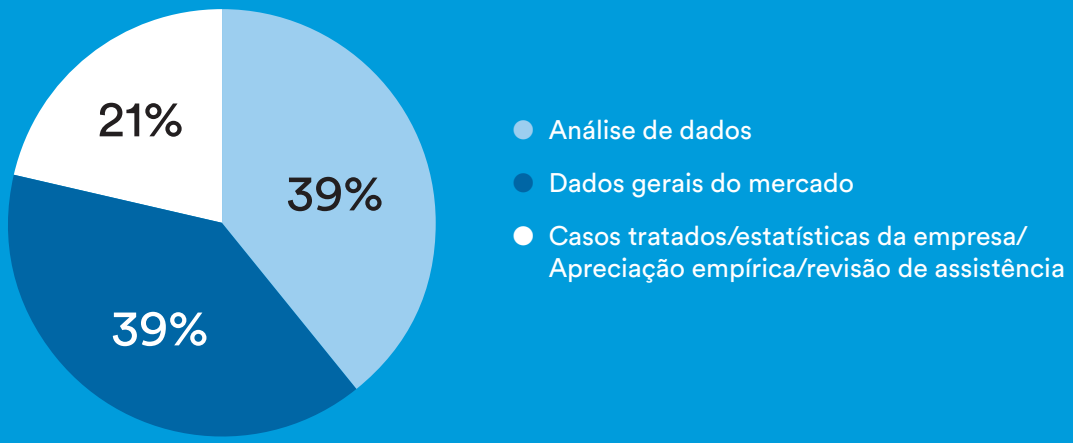
Esses desafios são um problema para o bem-estar. Os empregadores que atacam a causa das doenças podem reduzir as faltas, balanceando o custo das suas iniciativas de bem-estar. Funcionários saudáveis tendem a ser comprometidos com seu trabalho e com seu empregador.

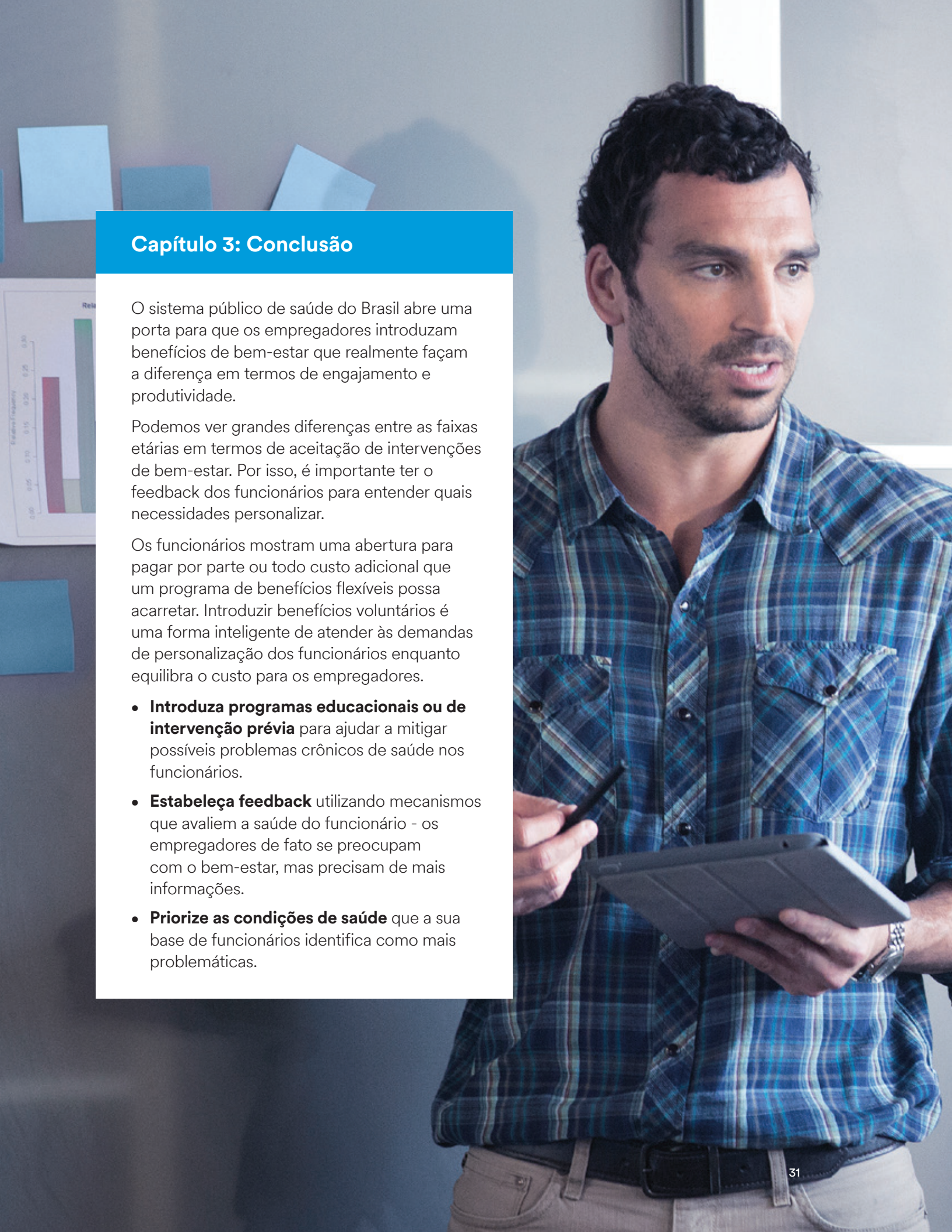
Para personalizar os programas de bem-estar, os empregadores devem usar seus dados médicos e do local de trabalho para desenvolver uma estratégia direcionada. Usar equipamentos capazes de rastrear dados através de aplicativos de saúde e analisar as queixas dos funcionários pode permitir que o empregador identifique fatores para melhorar a oferta de benefícios oferecidos.

Olhe além das estatísticas gerais: a saúde pode ser pessoal

Os fornecedores de benefícios podem ser capazes de personalizar dados sobre as reclamações com análises que podem ajudar o empregador a direcionar suas atividades de bem-estar. Basear-se exclusivamente em dados gerais de mercado pode ser ilusório.

Como você avalia as principais preocupações com saúde e bem-estar dos funcionários?"





Capítulo 3: Conclusão

O sistema público de saúde do Brasil abre uma porta para que os empregadores introduzam benefícios de bem-estar que realmente façam a diferença em termos de engajamento e produtividade.

Podemos ver grandes diferenças entre as faixas etárias em termos de aceitação de intervenções de bem-estar. Por isso, é importante ter o feedback dos funcionários para entender quais necessidades personalizar.

Os funcionários mostram uma abertura para pagar por parte ou todo custo adicional que um programa de benefícios flexíveis possa acarretar. Introduzir benefícios voluntários é uma forma inteligente de atender às demandas de personalização dos funcionários enquanto equilibra o custo para os empregadores.

- **Introduza programas educacionais ou de intervenção prévia** para ajudar a mitigar possíveis problemas crônicos de saúde nos funcionários.
- **Estabeleça feedback** utilizando mecanismos que avaliem a saúde do funcionário - os empregadores de fato se preocupam com o bem-estar, mas precisam de mais informações.
- **Priorize as condições de saúde** que a sua base de funcionários identifica como mais problemáticas.

Ideias e recomendações

Seus funcionários podem valorizar mais o trabalho se você ajudá-los a compensar a insegurança com sua saúde e suas finanças

O fator mais significativo no EBTS do Brasil é a diferença entre quanto apoio os funcionários querem para seus amplos objetivos de vida e o quão pouco as empresas estão oferecendo. A incerteza sobre os serviços de saúde, um desejo por mais flexibilidade no trabalho e a falta de reservas tanto para emergências quanto para aposentadoria são três grandes temas que todas as empresas do Brasil - principalmente as pequenas - deveriam endereçar.

É claro, cada empresa deve definir sua própria agenda. A cultura do seu local de trabalho é única. Mas nós sabemos que funcionários saudáveis e menos estressados são mais engajados e produtivos.

Ações centrais:

1. **Ouvir seus funcionários: Entenda o que os motiva individualmente e coletivamente. Suas preocupações com saúde, finanças e vida pessoal são dados incrivelmente valiosos para o projeto dos benefícios.**

2. **Revitalizar sua comunicação sobre benefícios: Para os empregadores que estão oferecendo os programas certos, muitos dos seus funcionários podem não saber da sua existência e como melhor utilizá-lo.**

3. **Direcionar energia e foco: Isso pode parecer incomum, mas satisfaz duas necessidades. Primeiro, faz com que os funcionários estejam felizes e saudáveis, reduzindo as faltas e aumentando a produtividade. Segundo, garante um programa de benefícios bem direcionado - um colaborador que começa a comer melhor pode ficar fisicamente saudável, mas se tiver estressado por questões financeiras, perderá o foco e terá um desempenho pior no trabalho.**

4. **Introduzir flexibilidade: Não apenas em quanto, quando e onde as pessoas trabalham, mas também nas opções de benefícios. Benefícios flexíveis (e voluntários) permitem que os funcionários personalizem sua cesta. No Brasil, a falta de flexibilidade no trabalho é um problema que os empregadores podem solucionar com relativa facilidade.**

5. **Educar, avaliar e empoderar financeiramente: bem-estar financeiro não se trata apenas de aumentar o salário dos funcionários. Informar os funcionários sobre planejamento financeiro sólido, ajudando-os a entender as suas necessidades financeiras e de suas famílias, dando opções, desde simples esquemas de poupança e aposentadoria a ferramentas online para educação financeira, tudo isso pode resultar em vantagens.**

Metodologia

O Estudo da MetLife sobre Tendências de Benefícios para Funcionários no Brasil foi realizado de 20 de julho a 17 de agosto de 2017. Foram realizadas pesquisas quantitativas online entre mais de 300 empregadores, informando o que oferecem de benefícios aos funcionários, e 500 funcionários detalhando suas atitudes, opções e práticas atuais. Todos os funcionários eram trabalhadores em tempo integral do setor privado recebendo benefícios em empresas com mais de 50 funcionários.

Empregador

Gênero

Masculino	27%
Feminino	73%

Tamanho da empresa

50–99	100–999	1,000+
36%	37%	27%

A empresa tem operação em...

Brasil	84%
Europa	8%
Estados Unidos	4%
Canada	1%
América Latina	1%
Outros países	3%

Tipo de empresa

Local	Regionais MNC	Globais MNC
84%	2%	14%

Indústria

Manufatura	27%
Serviços	17%
Transporte, comunicação, eletricidade e serviços de saúde	10%
Varejo	10%
Construção	7%
Tecnologia, software e serviços	5%
Farmacêutico/biotecnologia e ciências da vida	3%
Remessa	3%
Agriculture, forestry and fisheries	2%
Bens de Consumo	2%
Atacado	2%
Outros	12%

Funcionários

Gênero

Masculino	57%
Feminino	43%

Idade

18–30	31–50	50+
38%	41%	21%

Estado civil

Casado	50%
Solteiro	33%
Coabitação	10%
Divorciado / Separado	6%
Outros	1%

Tamanho da empresa (número de funcionários)

50–99	100–999	1,000+
27%	41%	32%

Estabilidade do funcionário no emprego atual

Menos de 1 ano	9%
1-2 anos	18%
3-5 anos	28%
6-10 anos	25%
11-15 anos	11%
Mais de 15 anos	10%

Posições

Operador / trabalhador	26%
Gerente de departamento	16%
Especialista em serviços	16%
Colaborador profissional individual de alto nível	13%
Equipe de vendas	7%
Gerente de uma empresa	6%
Diretor	5%
Outros	11%

Indústria

Serviços	16%
Tecnologia, software e serviços	15%
Fabricação	9%
Finanças, seguros e imóveis	7%
Varejo	7%
Transporte, comunicações, eletricidade e serviços de saúde	7%
Educação	5%
Construção	4%
Remessa	4%
Bens de consumo rápido	3%
Farmacêutica / biotecnologia e ciências da vida	3%
De outros	20%

A menos que informado de outra forma, os dados e estatísticas foram retirados do Estudo da MetLife de Tendências de Benefícios para Funcionários no Brasil, um estudo amplo das atitudes dos funcionários e empregadores em quatro cidades realizado no 3º Trimestre de 2017.

1. Banco Mundial (2018). "The World Bank in Brazil". Retirado de http://www.worldbank.org/en/country/brazil/overview.
2. Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico, "Brazil - Economic forecast summary," maio de 2018.
3. Trading Economics (2012-2018). Taxa de desemprego do Brasil. Retirado de https://tradingeconomics.com/brazil/unemployment-rate.
4. Os dados e estatísticas têm como fonte o Estudo da MetLife sobre Tendências de Benefícios para Funcionários desenvolvido na Austrália (2017), Chile (2018) e EAU (2017).
5. Os dados e estatísticas têm como fonte o Estudo da MetLife sobre Tendências de Benefícios para Funcionários desenvolvido no México (2018).
6. Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico, Better Life Initiative country note", novembro de 2017.
7. Global Journal of Human Resource Management, "Are The Generational Interactions In The Brazilian Workplace Different From Other Countries?" março de 2018.
8. Os dados e estatísticas têm como fonte o Estudo da MetLife sobre Tendências de Benefícios para Funcionários desenvolvido no Chile (2018) e México (2018).
9. Trading Economics (2012-2018). Taxa de desemprego no Brasil.
10. FMI, "Fiscal Challenges of Population Aging in Brazil", abril de 2017.
11. The New York Times, "Retire at 55? In Brazil, It's the Norm. But Can the Good Times Last?" retirado do https://www.nytimes.com/2018/02/25/world/americas/brazil-pension-michel-temer.html
12. Os dados e estatísticas têm como fonte o Estudo da MetLife sobre Tendências de Benefícios para. Funcionários desenvolvido no México (2018).
13. UCLA Fielding, School of Public Health, "Brazil has improved health care for all, but inequalities persist" (Novembro, 2016).
14. Os dados e estatísticas têm como fonte o Estudo da MetLife sobre Tendências de Benefícios para Funcionários desenvolvido no México (2018).
15. A MAXIS Global Benefits Network ("Network") é uma rede de seguradoras licenciadas membro da MAXIS ("Membros") fundada pela AXA France Vie, Paris, França (AXA) e Metropolitan Life Insurance Company, New York, NY (MLIC). MAXIS GBN, registrada com ORIAS sob número 16000513, e com seu escritório em 313, Terrasses de l'Arche – 92 727 Nanterre Cedex, França, é uma seguradora e resseguradora intermediária que promove a Network. MAXIS GBN é propriedade conjunta da afiliadas AXA e MLIC e não emite apólices ou fornece seguros; tais atividades são realizadas pelos Membros. A MAXIS GBN opera no RU através do estabelecimento no RU com seu enderesso registrado em 1st Floor, The Monument Building, 11 Monument Street, London EC3R 8AF, Establishment Number BR018216 e em outros países europeus com base nos serviços. A MAXIS GBN opera nos EUA através da MetLife Insurance Brokerage, Inc., com seu endereço em 200 Park Avenue, NY, NY, 10166, uma corretora de seguros licenciada em NY. MLIC é o único membro licenciado para transacionar o negócio de seguros em NY. Os outros membros não são licenciados ou autorizados a fazer negócios em NY e as apólices e contratos que emitem não foram aprovados pelo Superintendete de Serviços Financeiros de NY, não são protegidos pelo fundo de garantia do estado de NY e não estão sujeitos a todas as leis de NY.
16. Os produtos e serviços no Brasil são oferecidos pela MetLife Brasil que é devidamente autorizada a transacionar negócios de seguros e previdência complementar A MetLife Brasil é uma afiliada da MetLife, Inc. A MetLife Brasil não é licenciada ou autorizada a realizar negócios em Nova York e as apólices que emitem não são protegidas pelo Fundo de Garantia do Estado de Nova York, e não foram aprovadas pela Superintendência de Serviços Financeiros de Nova York, e não são sujeitas à todas as leis de Nova York.

Sobre a MetLife

A MetLife, Inc. (NYSE: MET), através de suas subsidiarias e afiliadas, é uma das principais empresas de serviços financeiros do mundo, provendo seguros, anuidades, benefícios para funcionários e gerenciamento de ativos para ajudar seus clientes individuais e institucionais a enfrentar um mundo em constante mudança. Fundada em 1868, a MetLife opera em mais de 40 países e é líder de mercado nos Estados Unidos, Japão, América Latina, Ásia e Oriente Médio.

É também uma das duas fundadoras da MAXIS Global Benefits Network, um dos fornecedores líderes do mundo, com presença em cerca de 125 países.[15] Para mais informações, visite metlife.com.br.

MetLife Brasil[16]

A MetLife atua no Brasil desde 1999. A MetLife é reconhecida no mercado local, oferecendo soluções em seguros de vida, dental, assim como planos de previdência privada complementar individual e em grupo. Temos uma plataforma de distribuição diversificada que conta com corretores, bancos parceiros e outros parceiros de distribuição.

Sobre o Estudo

O Estudo da MetLife sobre Tendências de Benefícios para Funcionários apresenta resultados de pesquisa atuais e confiáveis que exploram importantes questões sobre benefícios e envolvem as tendências mundiais. Produzido a partir de mais de uma década de pesquisa e experiência nos EUA, assim como em outros 12 mercados desde 2011, o Estudo fornece ideias que podem ajudar os empregadores a otimizarem seus investimentos em benefícios para atrair e reter funcionários mais felizes, habilidosos e produtivos. O Estudo também indica táticas para ajudar os funcionários a se tornarem usuários com mais compreensão sobre benefícios, alavancando ideias de diversos mercados, a fim de responder ao ambiente em evolução do mercado de benefícios. O desenho do Estudo, envolvendo pesquisas tanto com empregadores como com funcionários, foi desenvolvido nos EUA e tem sido adaptado a vários mercados importantes no mundo, incluindo: 2007 (Austrália, Índia, México e RU); 2011 (Austrália, Brasil, Índia, México e Reino Unido); 2013 (Brasil, Chile e México); 2014 (Emirados Árabes Unidos, Polônia e Rússia); 2015 (Reino Unido, Índia, China e Egito); 2017 (Austrália, Reino Unido, Grécia e Emirados Árabes Unidos); e 2018 (Brasil, Chile e México).

Para mais informações, visite nossos endereços online:
MetLife Brasil: www.metlife.com.br
MetLife Global Benefit Trends: benefittrends.metlife.com

MetLife

metlife.com.br
Facebook: MetLife.Brasil
LinkedIn: MetLife-Brasil

© 2018 MetLife Services and Solutions, LLC L0818508075[exp0819]