

Criando Melhores Ambientes de Trabalho

Employee Benefit Trends Study 2018 - MetLife Brasil

Sobre o Estudo

- 300 empresas e 500 funcionários
- 3ª edição no Brasil
- 12 países pesquisados nos últimos 5 anos
- Metodologia consistente em todos os mercados



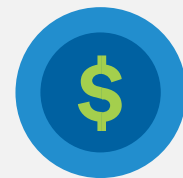
Estudo da MetLife sobre Tendências de Benefícios para Funcionários – Brasil/2018

Criando
melhores
ambientes
de trabalho



Navigating life together

Tendências da força de trabalho no Brasil que se confirmam



Controle de custos e pressões
de produtividade estão em alta

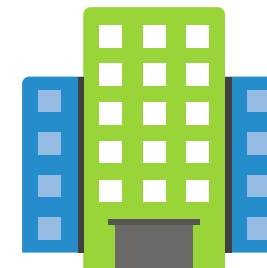


O bem-estar do funcionário
gera valor



Drivers demográficos
universais

Prioridade entre empresas de todos os portes



	Pequenas Empresas	Médias Empresas	Grandes Empresas
Melhorar a saúde dos funcionários e seu bem-estar	99%	96%	100%
Aumentar a produtividade dos funcionários	95%	98%	99%
Satisfazer as diferentes necessidades dos funcionários	94%	89%	90%

Como está a relação dos funcionários com as empresas?



	Empregados declaram que são				Empregadores declaram que seus empregados são			
	2013		2017		2013		2017	
Leais à companhia	72%		54%		43%		49%	
Satisfeitos com os benefícios	40%		30%		41%		39%	

Benefício percebido = engajamento



“Eu valorizo os benefícios oferecidos pela minha empresa”



“Estou disposto a trabalhar mais duro”

“Me sinto cheio de energia”

Tire o máximo proveito do seu investimento em benefícios

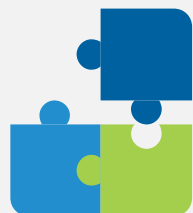
70% dos funcionários
querem comunicação o ano
todo



Equilíbrio de Vida



Segurança financeira



Bem-estar



Vida equilibrada: o funcionário holístico

35%

**dos funcionários dizem
que seus empregadores
possibilitam o equilíbrio
entre vida pessoal e
profissional**



Flexibilidade

Brasil possui uma oferta menor de jornada de trabalho flexível



42%

Brasil



84%

Chile



70%

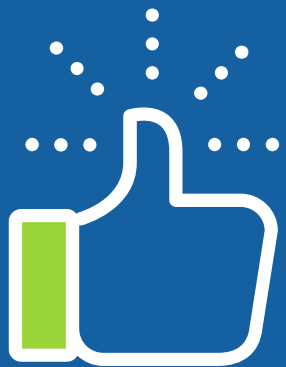
México

Fatores importantes quando os funcionários estão decidindo se aceitam um emprego em um novo empregador

58%

Possibilidade de ajustar meu dia/horário de trabalho, conforme necessário

Capacidade de trabalhar em casa ou em locais remotos



E os empregadores concordam!

Benefícios voluntários...

... 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%

Personalização de Benefícios

61% Capacidade de personalizar meus benefícios para atender às minhas necessidades



Estou interessado que meu empregador forneça uma gama mais ampla de benefícios pelos quais posso optar por pagar sozinho

50%

Custos compartilhados são cada vez mais uma opção



Diária de Internação Hospitalar

73%



Seguro de invalidez por acidente

69%



Check Up

67%



Auxílio doenças graves

58%



Perda de renda

58%

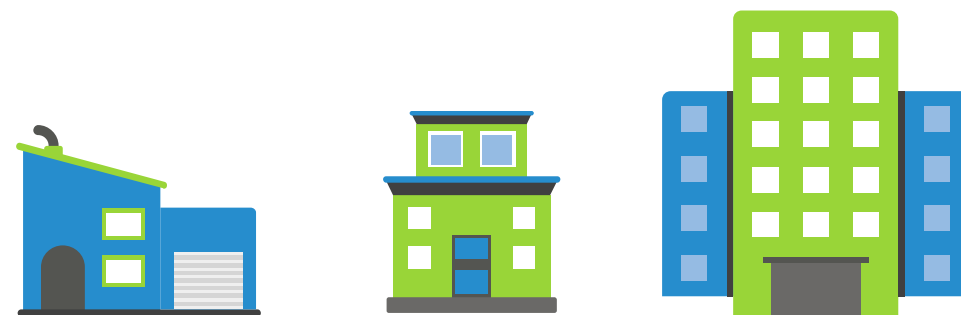


Insegurança financeira prejudica o local de trabalho

Estresse financeiro tem piorado

	2013		2017	
Ter um seguro de saúde adequado para mim e minha família	68%		77%	
Ter segurança no emprego	65%		76%	
Ter segurança financeira para minha família no caso de minha morte prematura	72%		72%	
Ter segurança financeira para minha família se um provedor de renda financeira familiar não puder mais trabalhar por causa de deficiência ou doença grave	70%		76%	
Ter segurança financeira para a minha família para cobrir todas as despesas adicionais não cobertas pelo plano de saúde que resultam de uma doença grave	72%		74%	

Os funcionários querem ajuda com suas finanças



Pequenas
Empresas

Médias
Empresas

Grandes
Empresas

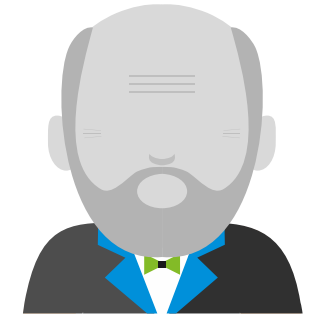
Estou interessado que meu empregador
me forneça ferramentas para me ajudar
a tomar decisões sobre minhas
necessidades financeiras

46%

53%

62%

Aposentadoria é uma grande preocupação



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%

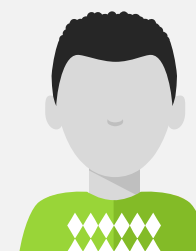


**Bem-estar:
uma grande
oportunidade**

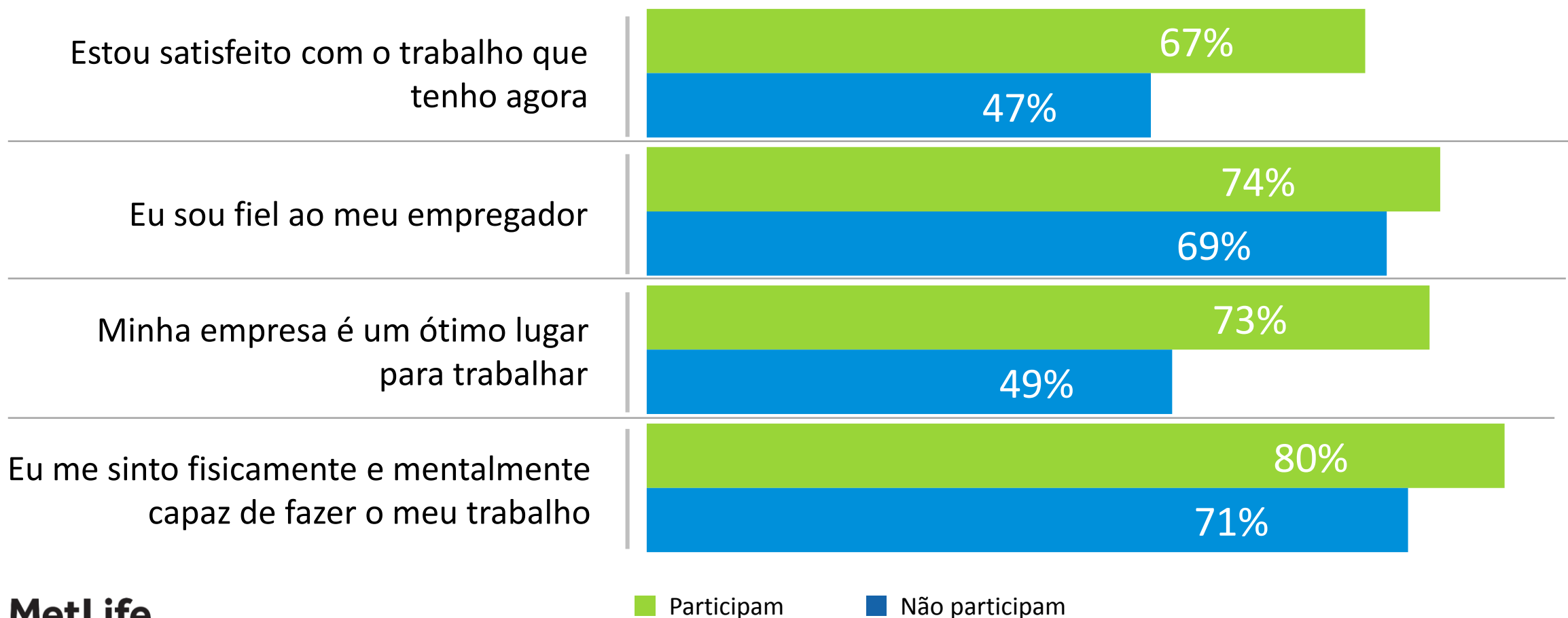
Funcionários querem mais programas de bem-estar

65%

“Espero que meu empregador possa fornecer mais programas de saúde”



Participação em programas melhora a produtividade, lealdade e comprometimento.

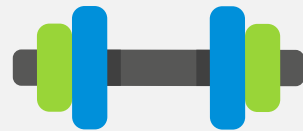


É necessário priorizar os programas de acordo com perfil



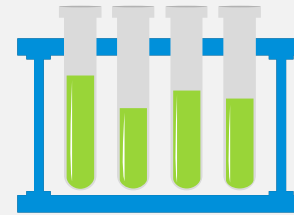
Exame médico
anual e prevenção
ao câncer

36% | 18-30
54% | +50



Subsídio de academias
ou promoção da prática
de esportes

35% | 30-50
23% | +50



Tratamento de saúde
para doenças graves e
crônicas

13% | 18-30
29% | +50



Programas
de nutrição e perda de
peso

35% | 18-30
29% | 30-50



**Transformando
insights em ações**

1 Ouvir seus funcionários

2 Comunicar efetivamente os benefícios

3 Direcione energia e foco

4 Introduza flexibilidade

5 Eduque, avalie e empodere financeiramente



**Estudo completo
disponível em
www.metlife.com.br**



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

Criando
**melhores
ambientes
de trabalho**