



Tendências em Benefícios Corporativos 2023

O que separa o básico do transformador

onze

caju

Gympass

- 4 **Benefícios mais oferecidos: o “feijão com arroz” já não sustenta**
- 6 **Tendências que escondem seus talentos da concorrência**
- 8 **Tendências que atraem os talentos da concorrência**
- 12 **Benefícios financeiros que são tendência**
- 19 **Benefícios flexíveis: a tendência que entrou de vez no radar dos RHs**
- 26 **Gympass: redefinindo o bem-estar**

Apesar das demissões em massa assolarem um alto número de empresas pelo país, os setores de RH continuam a sentir os efeitos da chamada **Guerra por Talentos**.

Na era do LinkedIn e dos headhunters, a disputa por bons profissionais para ocuparem os cargos mais estratégicos das empresas é algo que não tem prazo para acabar. Muito pelo contrário. **É exatamente nos momentos de crise que os colaboradores mais dinâmicos, experientes e qualificados fazem a diferença.**

Um mapeamento das **principais dores do RH** feito em 2022 pela **Onze**, fintech de saúde financeira e previdência privada corporativa, descobriu que melhorar os salários e o pacote de benefícios é o principal desafio enfrentado pelo setor hoje, com 45% das respostas.

E foi exatamente pensando em ajudar as empresas a serem mais assertivas em suas estratégias de retenção e atração de talentos, que nasceu a **pesquisa Tendências em Benefícios Corporativos**, feita anualmente também pela Onze.

Nesta 3ª edição, realizada em parceria com as empresas **Gympass** e **Caju**, foram ouvidos cerca de 2 mil colaboradores e 2 mil profissionais de RH de todas as regiões do país entre os meses de dezembro de 2022 e janeiro de 2023. Entraram no mapeamento micro, pequenas, médias e grandes empresas de 15 diferentes setores do mercado.

Entre outras perguntas, os colaboradores foram **questionados sobre os benefícios que recebem atualmente, quais gostariam de receber e sobre os benefícios decisivos em uma troca de emprego.**

Já os RHs apontaram suas percepções sobre os desejos dos colaboradores e contaram quais benefícios já estão no radar para serem implementados ainda este ano.

Você confere logo mais os principais insights desse levantamento inédito no país!

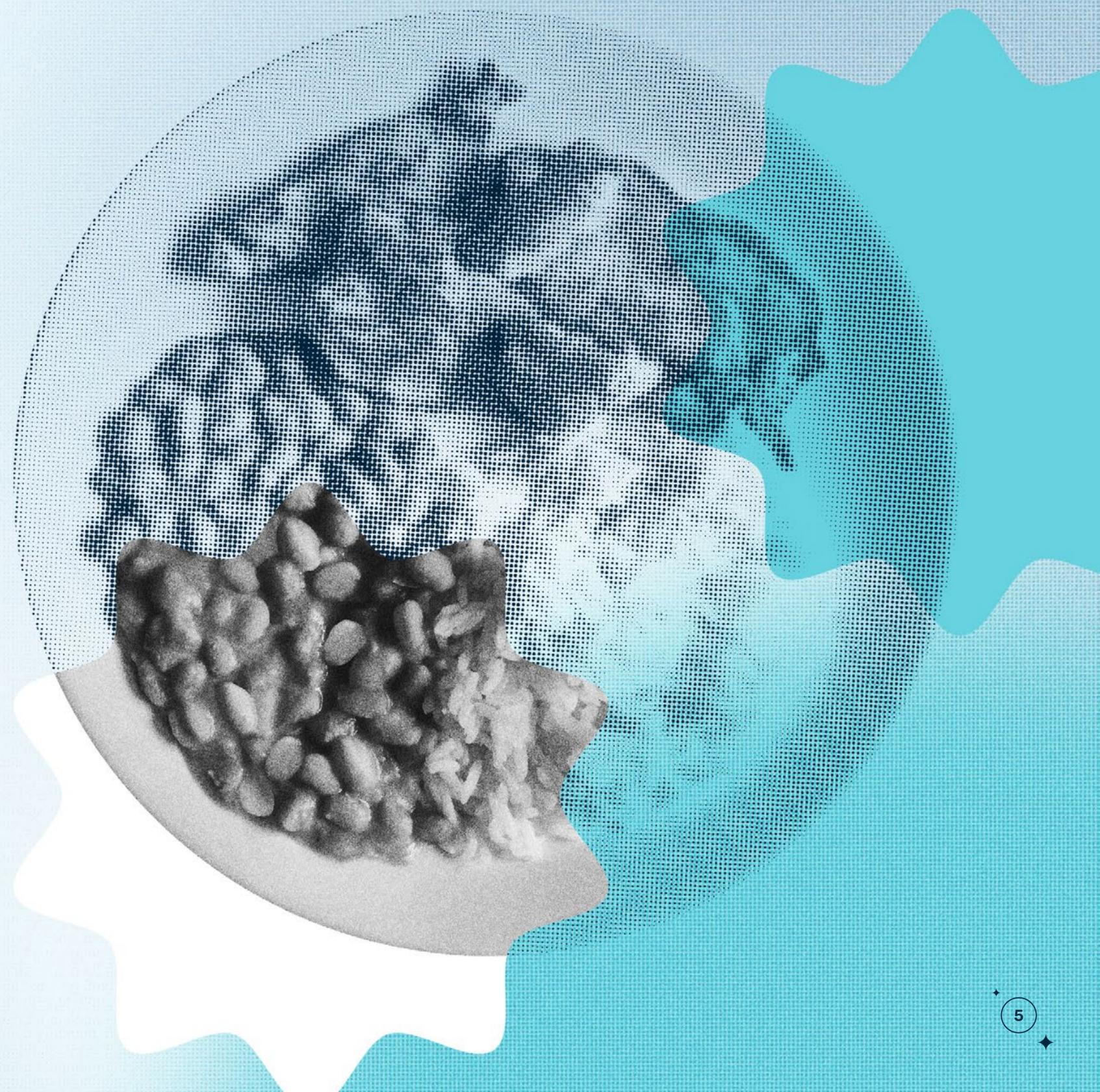
Visão geral da pesquisa - Colaboradores



Visão geral da pesquisa - RHs



Benefícios mais oferecidos: o “feijão com arroz” já não sustenta



Antes de coletar qualquer informação detalhada em nossa pesquisa de Tendências em Benefícios 2023, **perguntamos aos entrevistados quais benefícios eles recebem hoje.**

O que notamos foi que alguns benefícios, como a **previdência privada e o plano de academia, subiram ligeiramente no ranking de mais oferecidos** na comparação com a pesquisa realizada em 2021/2022.

Enquanto a previdência passou de 24% para 29%, o plano de academia pulou de 13% para 15% de presença nas empresas.

Ainda assim, o que observamos foi que a maior parte do mercado ainda está presa ao que chamamos de **"feijão com arroz"** dos benefícios corporativos.

Em outras palavras, o que ainda predomina são as opções consideradas básicas e vistas como obrigatórias para empresas que querem se colocar no mercado de forma minimamente competitiva, como é o caso dos **vales alimentação e refeição e dos planos de saúde e odontológico.**

Benefícios mais oferecidos em 2022

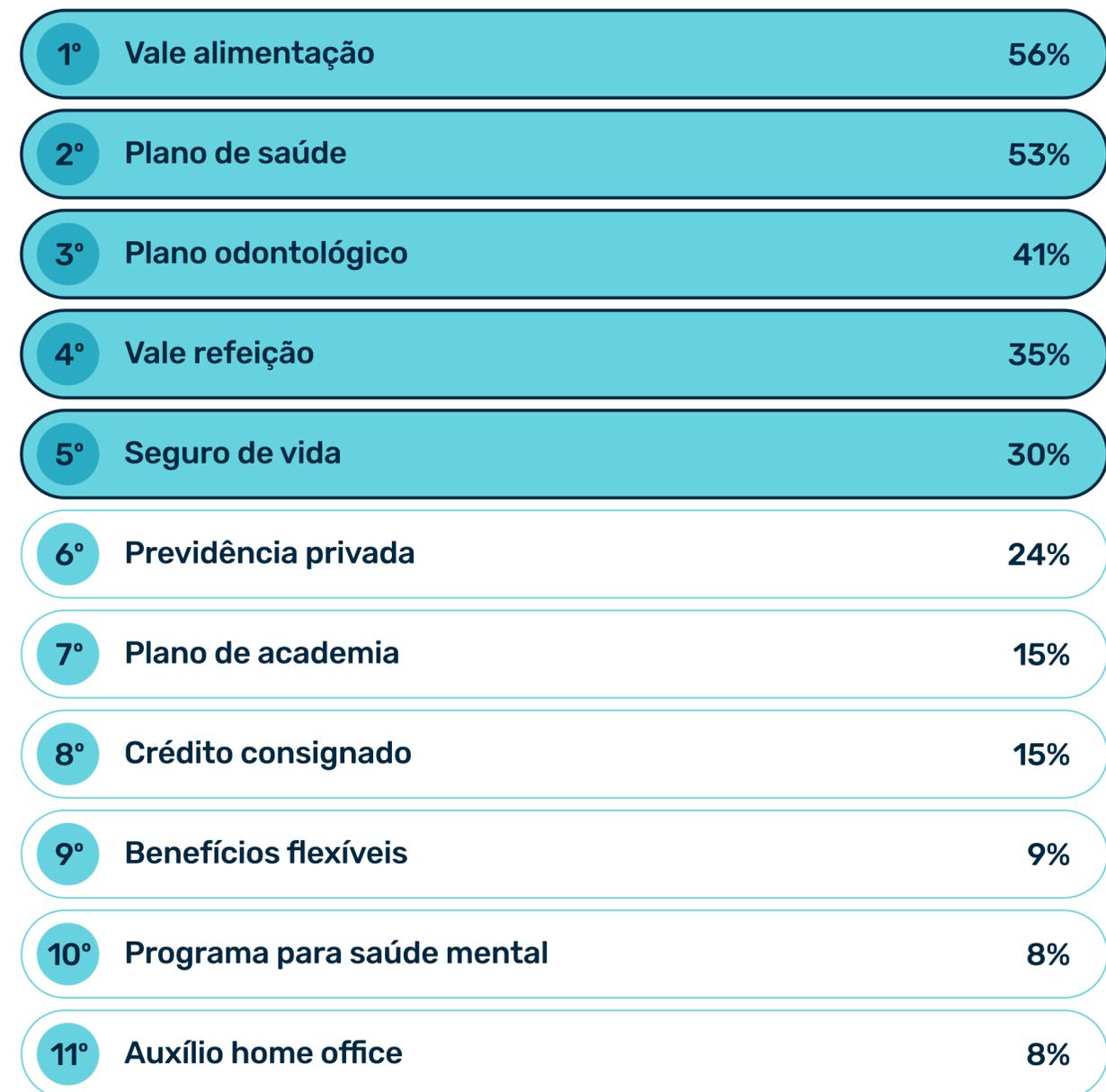


Figura 1 – Ranking de benefícios mais oferecidos em 2022.

Tendências que **escondem** seus talentos da concorrência



O estudo também buscou mapear quais benefícios os cerca de 2 mil colaboradores entrevistados consideram **decisivos na hora de aceitar uma proposta de emprego**. Com essa pergunta, tentamos compreender qual composição de pacote de benefícios as empresas devem buscar para:

- ✓ Evitar a perda de talentos para concorrentes que ofereçam um total compensation mais vantajoso;
- ✓ Ganharem competitividade no mercado pensando na atração de profissionais estratégicos para os times;
- ✓ Melhorarem o employer branding e o engajamento dos colaboradores oferecendo benefícios que atendam suas reais necessidades.

Segundo os entrevistados, plano de saúde, vale-alimentação e previdência privada ocupam os três primeiros lugares da lista de **benefícios essenciais**. Em seguida, vêm o plano odontológico, o vale-refeição e os benefícios flexíveis.

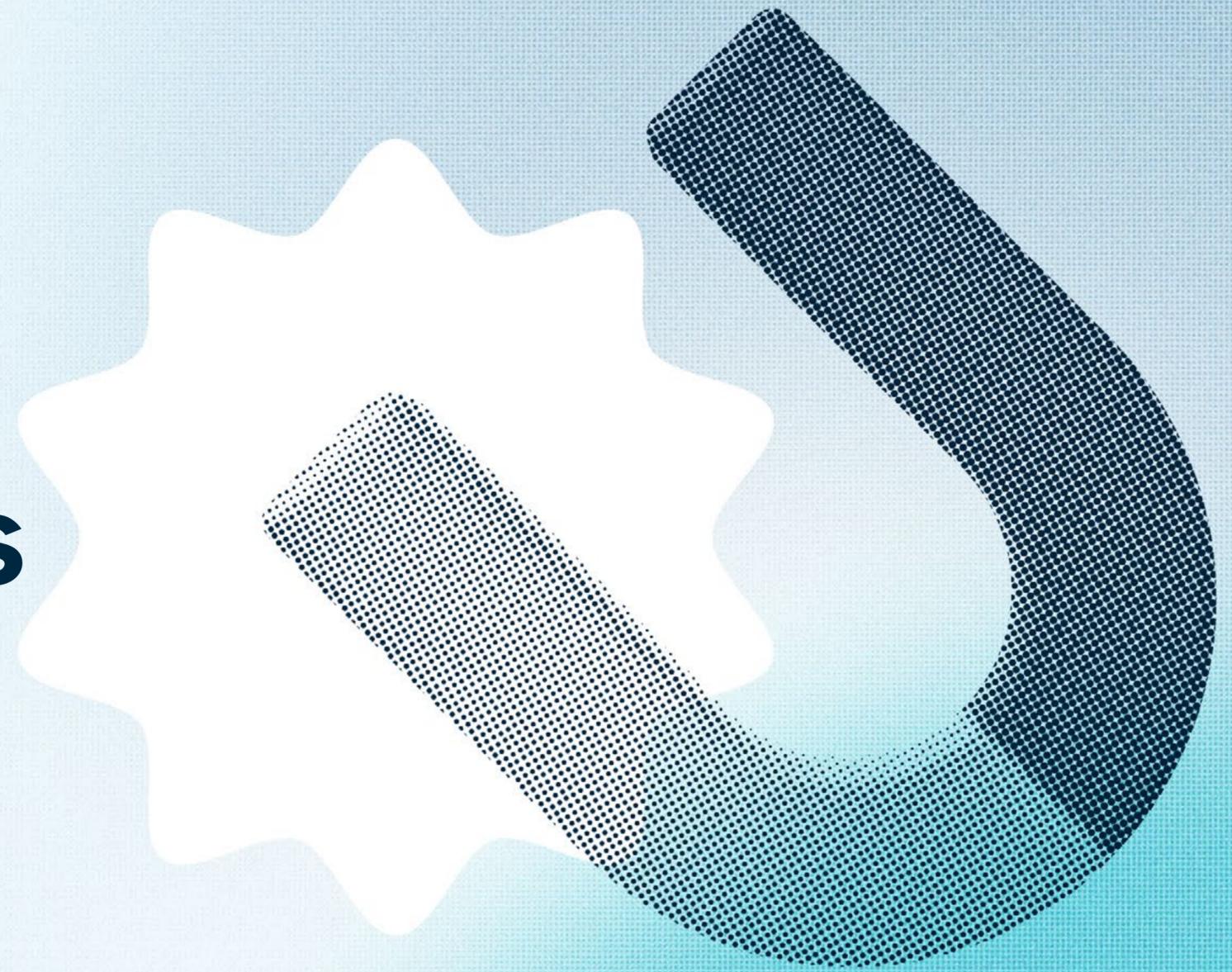
Aqui, notamos que os benefícios considerados essenciais são aqueles que têm impacto especialmente no **bem-estar físico e financeiro** do colaborador e, quando não oferecidos, podem onerar significativamente o orçamento familiar.

Benefícios decisivos na hora de trocar de emprego



Figura 2 – Ranking de benefícios decisivos na hora de aceitar uma nova proposta.

Tendências que **atraem** os talentos da concorrência



Também perguntamos quais benefícios os colaboradores não recebem em seus atuais empregos, mas gostariam de receber.

Benefícios mais desejados em 2023



Figura 3 – Ranking de benefícios mais desejados em 2023.

Quando **excluimos dessa lista os benefícios que mais são oferecidos hoje no mercado, chegamos ao ranking de opções **consideradas verdadeiros diferenciais pelos colaboradores, ou seja, benefícios que fogem do básico e dão real noção de inovação ao total compensation das empresas.****

Se deixarmos de fora o **plano de saúde, o vale-alimentação, o plano odontológico, o vale-refeição e o seguro de vida** (os 5 benefícios mais oferecidos no Brasil e com uma porcentagem significativa de respostas na pesquisa), notamos que as opções realmente inovadoras são:

Benefícios que são tendência de verdade

1°	Plano de academia	19%
2°	Previdência privada	16%
3°	Vale-turismo	16%
4°	Auxílio educação/vale cultura	13%
5°	Programa de educação/consultoria financeira	10%
6°	Programa para saúde mental	9%
7°	Benefícios flexíveis	8%
8°	Auxílio home office	8%
9°	Crédito consignado	7%

Figura 4 – Ranking de benefícios que são considerados verdadeiros diferenciais em 2023.

Saúde financeira: 80% das demissões podem estar relacionadas a ela (ou à falta dela)

Segundo dados coletados no levantamento feito recentemente pela Onze, o **bem-estar financeiro**, e todos os benefícios que levam diretamente a ele, nunca teve tamanho destaque na preferência dos colaboradores como agora.

94%

dos **colaboradores** entrevistados **concordam** que a saúde financeira deve ser uma prioridade das empresas

93%

dos **profissionais de RH** entrevistados **concordam** que a saúde financeira deve ser uma prioridade das empresas

Benefícios financeiros que são tendência



No ranking de benefícios mais desejados e decisivos na hora de aceitar uma proposta de emprego, **o protagonismo da saúde financeira ficou representado especialmente pela previdência privada**, que aparece como **3º benefício mais decisivo e 4º mais desejado pelos colaboradores**.

Estamos falando do **melhor benefício para acumulação de patrimônio de médio e longo prazo**, que fica ainda mais atraente quando o plano oferecido pelo empregador prevê aportes mensais da empresa em nome do colaborador.

Por essas e outras, a previdência também é o benefício preferido de cargos estratégicos. No recorte por salário, ela aparece como a mais desejada por quem ganha acima de R\$ 3 mil reais.

Mas a previdência não está sozinha. Entre os 10 primeiros benefícios mais desejados e mais decisivos em uma troca de emprego também estão a **educação/consultoria financeira e o seguro de vida** - ambas opções que colaboram com o bem-estar financeiro dos times.

Quando questionados especificamente sobre os benefícios financeiros, os colaboradores apontaram **previdência privada, seguro de vida e clube de descontos e vantagens** como seus preferidos.

Benefícios financeiros mais desejados em 2023



Figura 5 – Top 6 benefícios financeiros decisivos na hora de aceitar uma nova proposta.

A carta na manga das empresas competitivas



A pesquisa Tendências em Benefícios também revelou que o **cuidado com a saúde financeira é considerado um diferencial** pelos colaboradores na hora de escolher aceitar ou não uma nova proposta de emprego.

80%

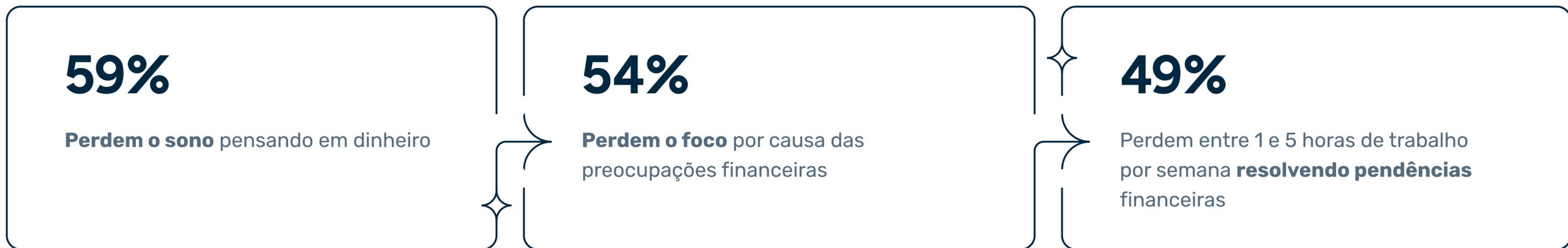
dos **colaboradores** entrevistados afirmam que os benefícios de saúde financeira são um **critério relevante** na hora de aceitar uma nova oferta de emprego

80%

dos **RHs** entrevistados disseram que consideram os benefícios de saúde financeira um **diferencial** na hora de atrair e reter talentos

Estresse financeiro: por que abrir mão do bem-estar financeiro não é opção

Segundo a edição de 2022 da pesquisa Estresse Financeiro do Trabalhador Brasileiro, também feita pela Onze, **dinheiro era a maior preocupação de 74% dos entrevistados.**



Outro estudo da Onze, dessa vez com o tema **Saúde Financeira e Saúde Mental**, revelou que **66% dos trabalhadores se sentem preocupados/ansiosos ou tristes/desanimados ao falar de dinheiro.** A maioria diz se sentir assim porque não consegue traçar metas ou realizar planos.

Desses respondentes, mais da **metade teve a saúde mental afetada por conta do dinheiro**, sendo que **ansiedade e insônia** são os principais problemas emocionais indicados.

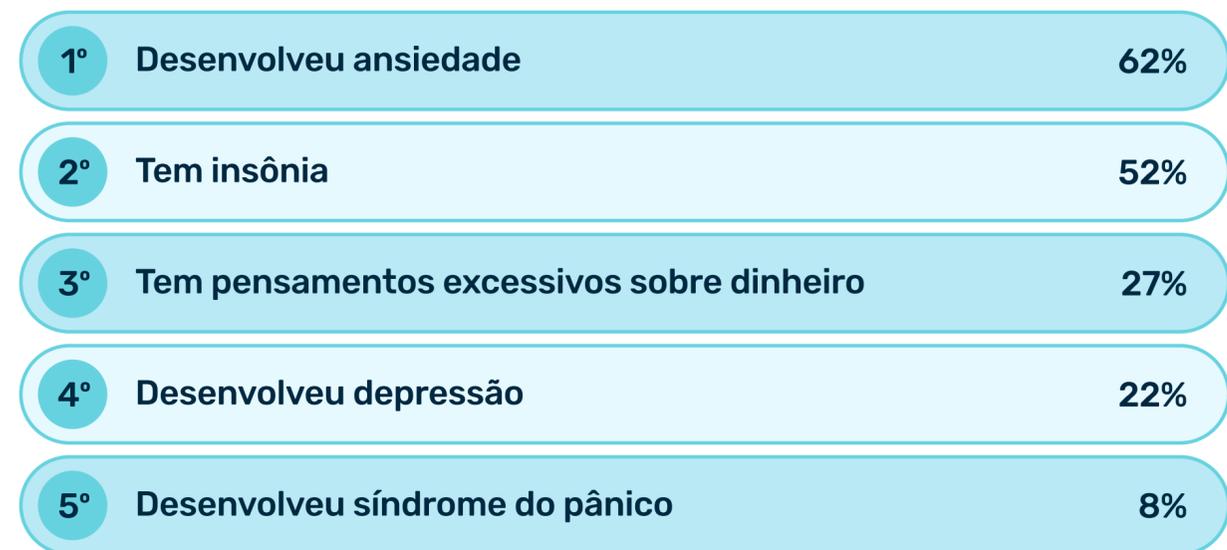


Figura 6 – Ranking dos principais problemas emocionais relacionados ao estresse financeiro.

Ao analisarmos esses dados, fica mais claro porque os benefícios que dão algum tipo de suporte ou segurança financeira aos colaboradores são considerados essenciais. O bem-estar financeiro vai muito além da conta bancária e acaba tendo reflexo na produtividade no trabalho, nas relações afetivas e na saúde física e mental.

Benefícios flexíveis: a tendência que entrou de vez no radar dos RHs

Sua empresa deseja oferecer aos seus funcionários um pacote de benefícios corporativos atraente e valioso? Nesse caso, optar por um pacote de benefícios flexíveis que garanta mais liberdade é o caminho certo.

Ofertar um plano de benefícios flexíveis está se tornando cada vez mais comum nas empresas. Dentro desse modelo, os colaboradores podem escolher, de acordo com algumas regras, **quais benefícios querem receber**.



Por isso, antes de implementar qualquer sistema de benefícios, é interessante **entender o perfil dos colaboradores** e oferecer alternativas que correspondam com as necessidades deles.

O que é um benefício flexível?

Como o próprio nome sugere, os benefícios flexíveis são extremamente estratégicos por oferecerem flexibilização, que, na prática, se traduz em **liberdade de escolha e autonomia ao colaborador**. São pontos importantes para empresas que buscam reter talentos e melhorar o engajamento da equipe.

Na prática, os benefícios flexíveis são aqueles benefícios que vão além do salário, como alimentação, home office, mobilidade, cultura, que a empresa oferece e que podem ser adaptados segundo as preferências de cada funcionário.

Apesar de bastante populares, quando olhamos individualmente para os benefícios flexíveis, muitas vezes eles são interpretados como uma **inovação por parte da empresa**. Instituições que não estão dispostas a se adaptar às mudanças acabam perdendo grandes oportunidades de conquistar seus funcionários.

Por que oferecer
benefícios flexíveis se
tornou uma tendência
nas empresas?

Oferecer um pacote de benefícios flexíveis é tão importante para os profissionais quanto a questão salarial. Isso porque os benefícios são recursos que visam **garantir o bem-estar e melhorar a qualidade** de vida do trabalhador.

A grande inovação dos cartões de benefícios flexíveis é que eles funcionam como cartões de crédito pré-pagos bandeirados, com os valores depositados pelas empresas. Isso permite que os recursos sejam gastos em qualquer estabelecimento relacionado às categorias de benefícios que aceite a bandeira do cartão.

É uma novidade para o sistema tradicional, no qual se fazia necessário o credenciamento de restaurantes e supermercados para a aceitação dos “vales”, limitando, e muito, as opções de quem vai usar o cartão.

Em [depoimento para a Caju](#), Danilo Penteado, Gerente de Relações Trabalhistas, Remuneração e Benefícios do Olist, conta que além do cartão de benefícios entregar tudo o que promete, o fato de permitir que o RH estipule as categorias que deseja oferecer aos funcionários, enquanto dá a chance dos colaboradores ajustarem os valores conforme as suas necessidades, é um dos maiores diferenciais do produto.



“A solução tornou a vida de todo mundo mais simples. Como colaborador, a experiência de transferir saldos de uma modalidade para outra é incrível. Do lado do RH é ainda melhor: antes tínhamos vários fornecedores, boletos com prazos diferentes para pagamento e uma gestão pouco eficiente. Agora, resolvemos tudo em um lugar só”.

Ou seja, um **pacote de benefícios flexíveis**, que permita aos funcionários escolher entre os benefícios que desejam usar, reduz custos, aumenta o nível de satisfação dos funcionários e a eficiência operacional do RH, que não precisa mais lidar com tantos fornecedores distintos.

Como fazer uma **boa gestão** dos benefícios flexíveis?

Bom, se você se interessou com a possibilidade de investir em benefícios flexíveis, então confira agora os principais pontos a serem considerados na hora de fazer essa gestão, garantindo a melhor experiência para os funcionários e a otimização de processos.

Para o colaborador

É muito simples. O funcionário recebe todo mês um saldo na plataforma de benefícios e, a partir disso, consegue fazer sua distribuição, a depender das suas necessidades.

Por exemplo, em **determinado mês**, é possível que um colaborador tenha vontade de fazer um curso. Para comprá-lo com o seu benefício, é necessário ter saldo na categoria de educação. Caso o saldo esteja em outra categoria, é necessário transferi-lo para conseguir **desfrutar do benefício** e ter a compra efetuada com sucesso.

Veja a seguir outros exemplos:

- ✓ Pelo aplicativo, a pessoa poderá transferir parte do saldo do vale-educação para o vale-mobilidade, ou para o vale-cultura, da forma que preferir;
- ✓ No caso do vale-mobilidade, o colaborador pode usar seus benefícios flexíveis no Bilhete Único, mas também no Uber, 99, patinete ou bicicleta, por exemplo;
- ✓ Além disso, ela pode usar o vale-cultura para pagar vários serviços, como streaming, cinema, teatro, entre outras atividades.

São muitas possibilidades em um único cartão.

Por isso, recomendamos que os usuários do aplicativo façam um planejamento de como pretendem gastar o saldo disponível no começo do mês, evitando gastos desnecessários e garantindo o uso dos benefícios por inteiro.

Como fazer uma **boa gestão** dos benefícios flexíveis?

Bom, se você se interessou com a possibilidade de investir em benefícios flexíveis, então confira agora os principais pontos a serem considerados na hora de fazer essa gestão, garantindo a melhor experiência para os funcionários e a otimização de processos.

Para o empregador

Uma vez que os benefícios corporativos fazem parte dos custos de um negócio, **eles devem ter um controle**. A seguir, levantamos algumas dicas para o RH colocar em prática.

- ✓ Faça **alinhamentos** para estabelecer quais regras serão aplicadas para seu uso (como a distribuição de saldo por categoria);
- ✓ Realize uma **convenção coletiva de trabalho**, assegurando as questões legais referentes aos benefícios flexíveis;
- ✓ Disponibilize **informações claras e completas sobre os benefícios** e coloque-se à disposição para esclarecer possíveis dúvidas;
- ✓ Ofereça um **treinamento** para que os funcionários entendam como poderão usar os benefícios, quais são as regras e como seus direitos estão assegurados com isso;
- ✓ Realize **pesquisas de satisfação** sobre benefícios após a implementação.

Qualquer empresa pode oferecer benefícios flexíveis?

Sim! Qualquer empresa, independente do seu tamanho, pode oferecer um pacote de benefícios flexíveis para os seus colaboradores, desde que cumpra todas as determinações estabelecidas pelo **art. 461** da CLT.

Isso significa que o pacote de benefícios deve ser estabelecido da mesma forma para todos os funcionários, com o cuidado para não terem distinções. Ou seja, **qualquer vantagem deve estar disponível para todos os trabalhadores de maneira igualitária.**

Todas as categorias são flexíveis?

Com a sanção da **Lei n.º 14.442/22**, novas regras foram estabelecidas, especialmente sobre a impossibilidade de desvio de finalidade do auxílio-alimentação.

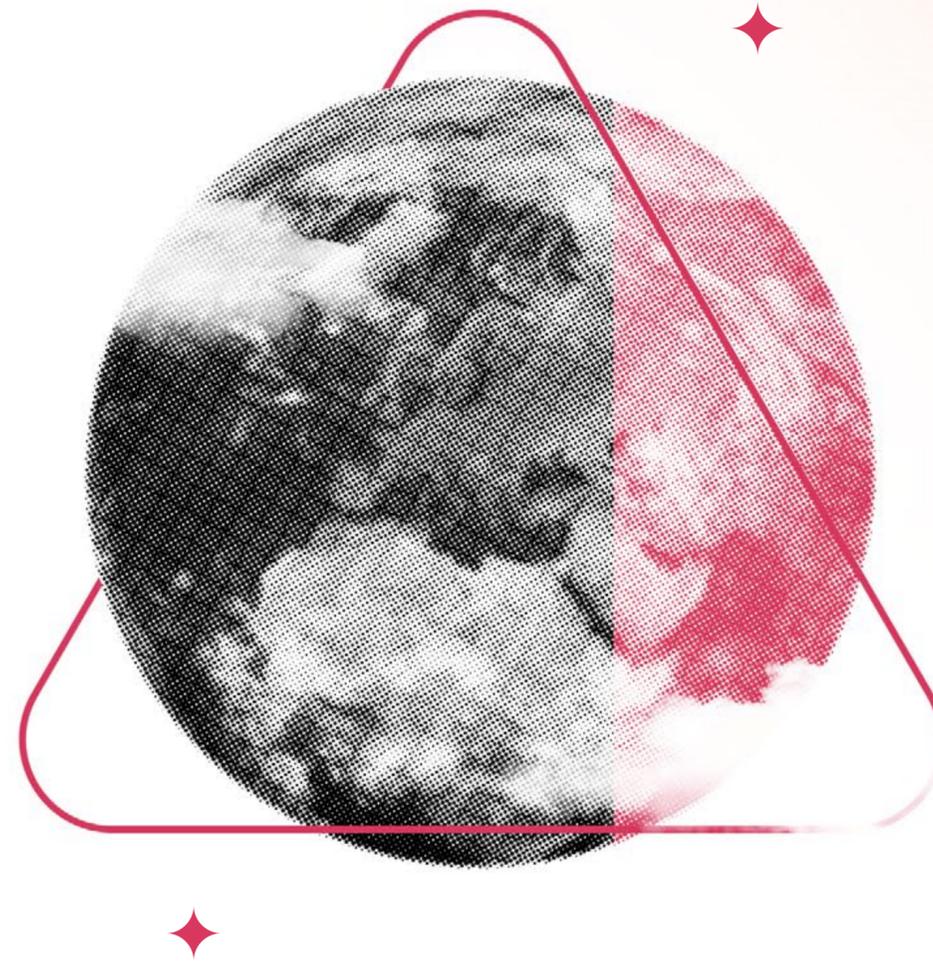
Assim que a lei foi sancionada, a Caju desenvolveu uma trava que garante que os valores depositados com o fim de alimentação não sejam transferidos para outra categoria. Dessa forma, as empresas conseguem garantir que seus colaboradores estão utilizando o benefício conforme a lei.

Para empresas que oferecem outros tipos de benefícios, como mobilidade, saúde, home office, educação ou cultura, é possível deixar esses saldos flexíveis, podendo o colaborador transferir os valores para o auxílio-alimentação, se desejar. É uma experiência mais flexível e livre do que em outras empresas, mas sem gerar risco jurídico para os empregadores.

Gympass: redefinindo o bem-estar

Nos últimos anos, diversos eventos inspiraram profissionais de todo o mundo a refletir e a redefinir o significado de **“saúde”** e de seu impacto em diversas áreas da vida.

Essa mudança coletiva de mentalidade também está presente no aumento significativo das expectativas dos colaboradores, que possuem uma **necessidade** cada vez menos negociável quanto ao bem-estar no trabalho e conseqüentemente quanto aos benefícios oferecidos pelos empregadores.



Para acompanhar as evoluções da era digital trazidas e aceleradas pela pandemia, **RHs e lideranças** precisam **adotar estratégias** mais robustas, ágeis e inovadoras, demonstrando profunda compreensão sobre as necessidades de seus colaboradores.

Afinal, a base de toda empresa é o capital humano – sem ele, nada é possível. Por isso, o cuidado com a **saúde integral** dos funcionários é de extrema importância.

O RH como **protagonista** do cuidado integrado

O que é cuidado integrado? De forma bem resumida: é olhar para o nosso bem-estar de maneira completa, atendendo todas as suas necessidades para que nosso corpo funcione da melhor maneira possível.

Quando falamos em programas de bem-estar, a tendência é que opções isoladas percam força dentro das organizações. **As ações de cuidado devem ir além dos benefícios tradicionais, atendendo às diferentes necessidades de cada colaborador**, já que saúde e bem-estar possuem significados e cenários diversos para cada um deles.

Para haver uma mudança significativa em relação à saúde, não basta apenas fornecer recursos: é importante oferecer os recursos certos, que cheguem à raiz dos problemas que os colaboradores enfrentam.

É esperado (e desejado) que as empresas consigam trazer soluções que olhem tanto para o físico, quanto para o mental, o emocional, o financeiro, o espiritual, o social e mais.

Um **RH humano** e comprometido com o bem-estar e com a saúde integrada não só **eleva os números** de um negócio, mas também torna a rotina de todas as pessoas mais leve e agradável.

O que o **corpo** tem a ver com a mente? A resposta é: tudo!

A relação entre o corpo e a mente está diretamente conectada ao bem-estar e a todos os aspectos da nossa vida. As empresas mais modernas não podem perder a chance de oferecer aos colaboradores uma opção para cada jornada de cuidado, **do básico ao que há de mais novo no mercado.**

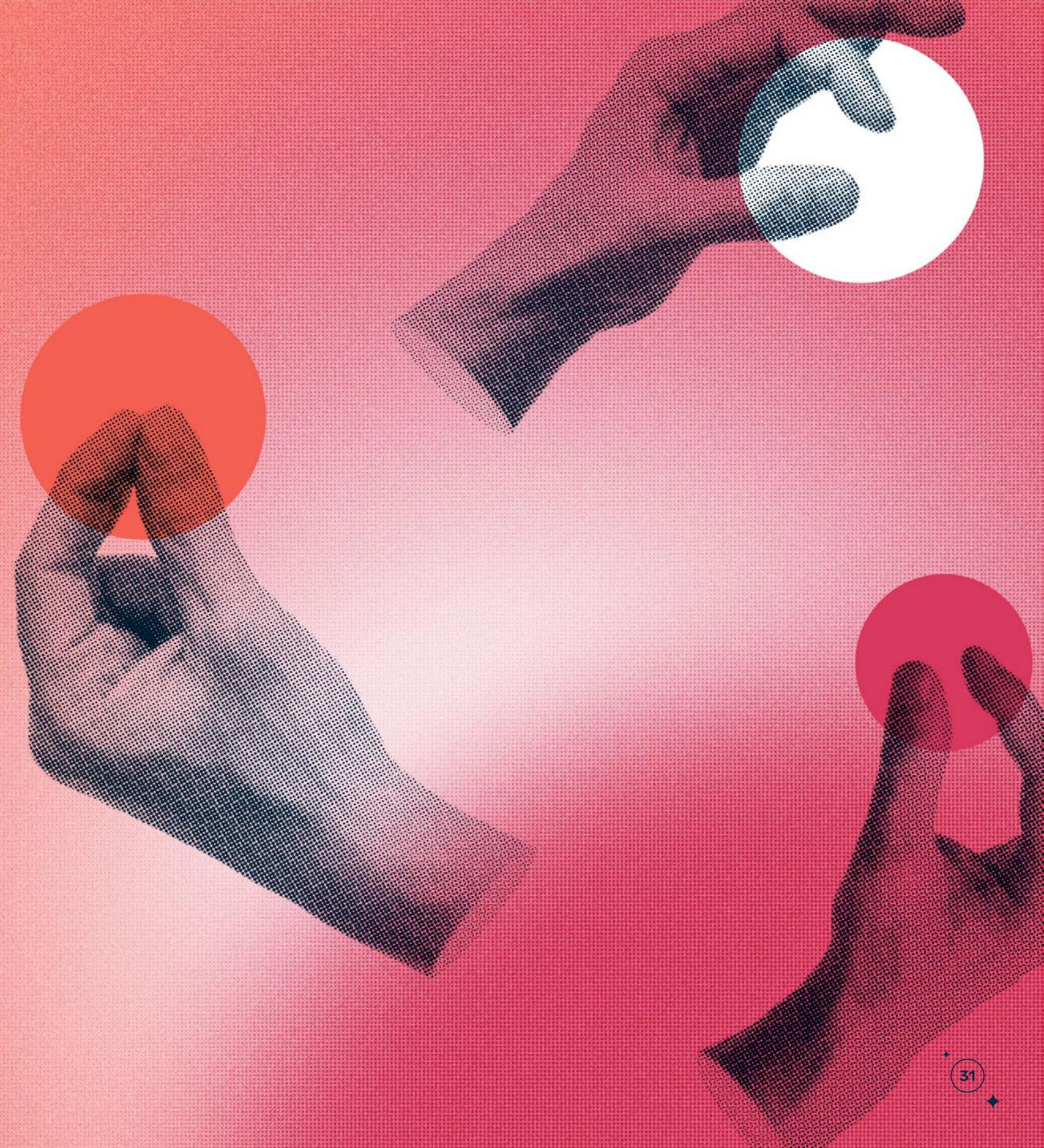
Existem diversas pesquisas que mostram os efeitos positivos das atividades físicas para o bem-estar emocional. Em relação aos exercícios físicos, as pessoas testam opções e refinam suas preferências até encontrarem uma atividade favorita – **e as empresas deveriam apoiar os colaboradores nesse processo.**

Já o “**condicionamento emocional**” envolve todas as medidas e práticas para cuidar da saúde mental, combatendo pensamentos negativos e aumentando a resiliência. As inovações e a esfera digital têm derrubado conceitos antigos do assunto, **umentando o acesso às ferramentas e recursos, incluindo apps, atendimento personalizado e disponível 24 horas, conteúdos educativos, e mais.**

A saúde financeira e a saúde mental também estão interligadas, já que nossa saúde mental é influenciada por fatores internos e externos.

Concluindo que a saúde deve ser sempre vista de forma holística, por isso, o ideal é que as organizações consigam fornecer uma ampla gama de opções.

Os impactos do bem-estar no ambiente de trabalho



Os números mostram que uma iniciativa de bem estar acessível, significativa e centrada no colaborador funciona e traz inúmeras vantagens – tanto para os colaboradores quanto para a empresa.

A **implementação de um programa de bem-estar pode ser usada como uma estratégia de negócios** com resultados financeiros mensuráveis imediatos e de longo prazo.

As organizações que investem na saúde das pessoas colaboradoras se beneficiam de uma força de trabalho mais saudável, feliz, produtiva e engajada enquanto reduzem despesas, rotatividade e absenteísmo, por exemplo. Criando assim, um diferencial na cultura da empresa, na atração e retenção de talentos, na vantagem competitiva de mercado, e na força da marca.

Consequentemente essas empresas acabam humanizando o ambiente de trabalho, promovendo uma **cultura de apoio à vida pessoal e profissional, e tornando possível um ambiente saudável, psicologicamente seguro e com senso de propósito para os colaboradores.**

“A criação de um programa de bem-estar holístico, demonstra que a empresa se preocupa e investe na saúde dos seus funcionários, tanto dentro quanto fora do local de trabalho.” – Nikki Salenetri, Vice-presidente de Recursos Humanos do Gympass.



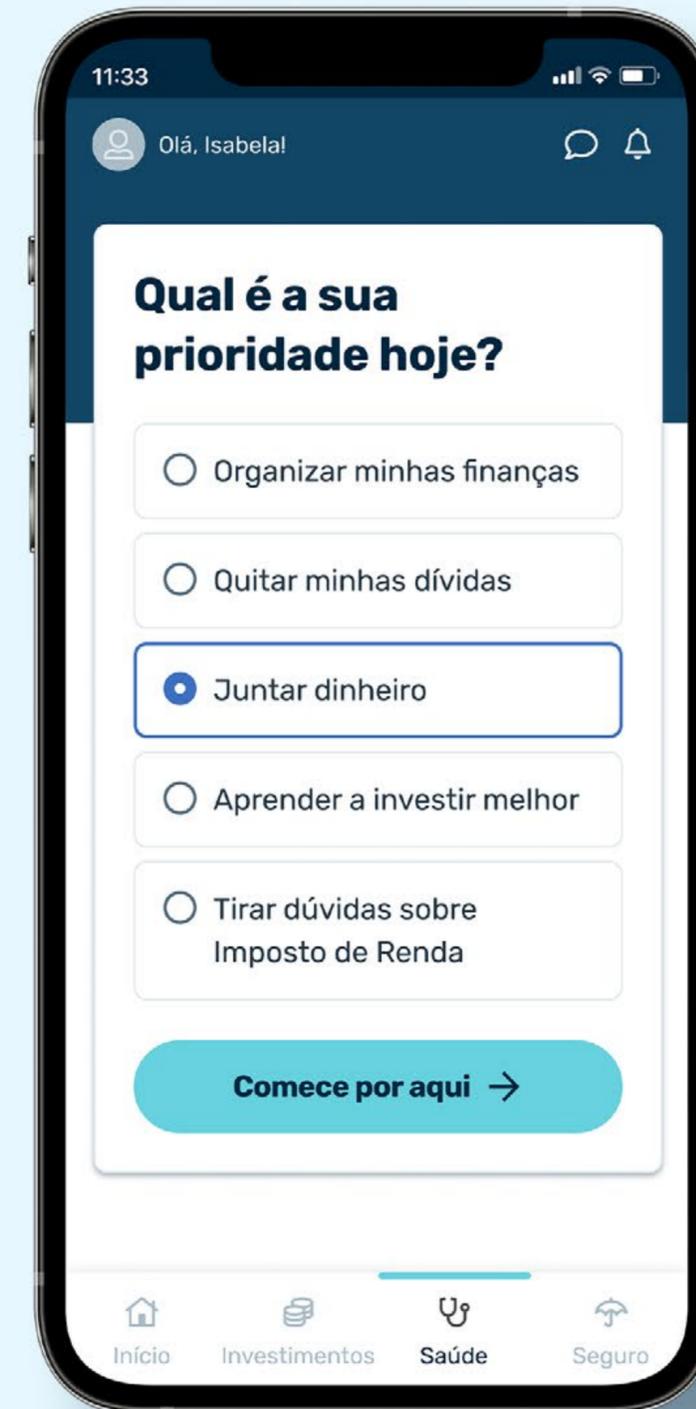
É fundamental avaliar seu plano de benefícios corporativos para ver se ele atende às expectativas atuais e futuras dos colaboradores.

Como a Onze pode ajudar a sua empresa?

Somos uma **fintech de saúde financeira e previdência privada** com a proposta de revolucionar o bem-estar financeiro dos colaboradores. Ajudamos as empresas levando até elas um **hub completo de saúde financeira** como benefício corporativo:

- ✓ Consultorias financeiras online ou presenciais
- ✓ Palestras de educação financeira e investimentos
- ✓ Cursos sobre finanças
- ✓ Mais de mil vídeos sobre finanças e investimentos no app
- ✓ Previdência moderna e 100% digital
- ✓ Gerenciamento digital e sem burocracia para o RH

[Solicite uma demonstração gratuita](#)



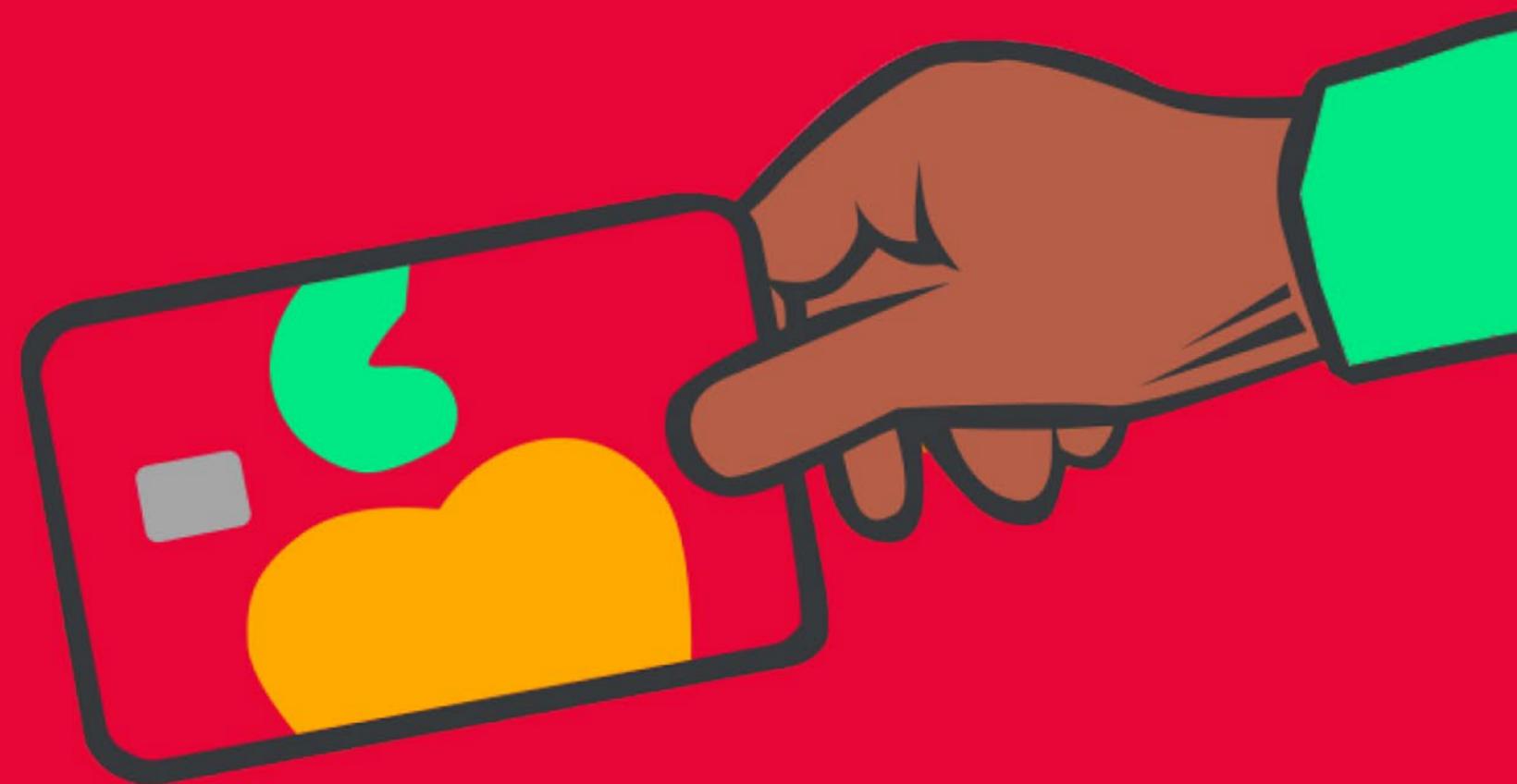
Como a Caju pode ajudar a sua empresa?

A Caju é uma empresa brasileira de tecnologia que oferece produtos mais versáteis, seguros juridicamente e inovadores em multibenefícios, premiações e soluções em despesas corporativas. Tudo isso para levar mais sabor à vida profissional e transformar a relação entre colaboradores e as empresas.

Entre em contato com a gente e saiba como trazer essa experiência para a sua empresa também!

- ✔ Tem cartão físico e virtual
- ✔ É bandeira Visa, aceito em milhares de estabelecimentos
- ✔ Suporte para empresas e colaboradores
- ✔ Consulta de saldo e extrato no aplicativo Caju

[Conheça a Caju](#)



Como o Gympass pode ajudar a sua empresa?

O **Gympass** é uma plataforma completa de bem-estar corporativo que conta com uma estratégia focada em resultados e planos inclusivos para atender às necessidades de todos os seus colaboradores – e até de suas famílias.

Nossa missão é reinventar o bem-estar, tornando-o universal, envolvente e acessível para a sua equipe. Empresas do mundo todo confiam na variedade, conveniência e flexibilidade incomparáveis do Gympass para apoiar a saúde e a felicidade dos seus funcionários.

Com mais de 50.000 parceiros fitness, 1.300 aulas sob demanda, apps de meditação, soluções para melhoria de hábitos, práticas holísticas, wellness coaches, acompanhamento nutricional, sessões semanais de terapia individual e centenas de personal trainers, o Gympass apoia todas as formas de bem-estar. **Temos parcerias com as melhores soluções de bem-estar em vários países da América do Norte, América Latina e Europa.**

[Fale agora com um especialista em bem-estar corporativo](#)



onze

caju

Gympass

