

Panorama de Benefícios Corporativos

Percepções e expectativas para 2025



onhappy

Sumário



- 03** Introdução
- 04** Sobre o estudo
- 06** Editorial
- 08** Sumário executivo
- 09** Dados do estudo
 - 11** Preocupações do RH
 - 14** Avaliação da Oferta de Benefícios
 - 16** Expectativas para o Orçamento de 2025
 - 18** Análises por tamanho
 - 21** Análises por segmento
- 33** Conclusões
- 35** Sobre o Onhappy

Introdução

A compreensão de que funcionários satisfeitos produzem melhores resultados fez com que o mercado de benefícios tenha se expandido globalmente. Segundo um estudo da Technavio, somente no Brasil, esse mercado movimentará 5,57 bilhões de dólares até 2026.

Essa crescente importância dos benefícios corporativos no ambiente de trabalho moderno demanda uma compreensão aprofundada das práticas e percepções adotadas por empresas de variados tamanhos e setores.

Empresas que adotam uma abordagem estratégica na oferta de benefícios corporativos conseguem atrair e reter os melhores talentos. Afinal, um pacote de benefícios bem planejado não só melhora a satisfação dos funcionários, mas também fortalece a cultura organizacional, aumentando o engajamento e a produtividade.

Com o objetivo de mapear essas práticas e identificar tendências emergentes, nosso estudo coleta e analisa dados fornecidos por profissionais de Recursos Humanos (RH). Este levantamento visa elucidar como as empresas estão gerenciando seus pacotes de benefícios, além de revelar preocupações e expectativas em relação aos orçamentos para o ano de 2025.

Boa leitura!

Sobre o estudo

O estudo buscou garantir uma visão abrangente e representativa das práticas de benefícios, utilizando duas abordagens distintas de coleta de dados.

A primeira fase ocorreu durante a participação da OnHappy no Congresso Catarinense de Recursos Humanos (CONCARH), realizado entre os dias 11 e 12 de julho no Centrosul, em Florianópolis. Este evento, considerado o maior congresso de Recursos Humanos do sul do Brasil, é promovido pela Associação Brasileira de Recursos Humanos de Santa Catarina (ABRH-SC).

A segunda fase envolveu o envio de e-mails para nossa base de contatos por meio de uma campanha de e-mail marketing. Na página seguinte, descrevemos o processo de realização do estudo, dividido em suas duas principais etapas.



Jun/2024

Planejamento

Identificação dos principais temas e questões a serem exploradas, com foco nas práticas de benefícios e expectativas orçamentárias

Jul/2024

Coleta de Dados

Fase 1: Distribuição do questionário no CONCARH
Fase 2: Envio do questionário para a nossa base de contatos

Jul/2024

Análise dos Dados

Compilação das respostas obtidas e análise quantitativa e qualitativa das informações. Afim de identificar principais práticas, preocupações e expectativas relacionadas aos benefícios corporativos

Ago/2024

Elaboração do Relatório

Redação do relatório com base nas análises realizadas. Desenvolvimento de recomendações e insights para profissionais de RH

Editorial



Gian Farinelli

Head de Felicidade Corporativa

Onhappy

A sociedade passou por um processo significativo de adaptação durante a pandemia, e o impacto no universo dos negócios foi intenso. Muitas empresas deixaram de existir, outras surgiram, e diversas remodelaram suas estruturas organizacionais para se ajustarem às novas demandas.

Por sua vez, os colaboradores, hoje, valorizam propósito e qualidade de vida, fazendo com que a oferta de benefícios se torne tão crucial quanto o salário oferecido, se não mais. Adicionalmente, a chegada da Geração Z trouxe uma nova dinâmica ao mercado de trabalho, destacando a importância de um pacote de benefícios bem estruturado na estratégia de atração e retenção de talentos.

No entanto, é importante ressaltar que os benefícios são apenas uma parte das estratégias de Recursos Humanos. Sua eficácia depende da correta implementação e uso, além de um ambiente organizacional saudável e uma liderança capacitada para promover a cultura empresarial.

Damos tempo aos nossos RHs para fazerem diagnósticos internos? Ouvimos de verdade os nossos funcionários? Atribuímos a devida importância à área de Recursos Humanos ou a tratamos apenas como suporte administrativo, com poder estratégico limitado nas decisões? A felicidade corporativa vai muito além do que aparenta à primeira vista.

Essas questões ainda são frequentemente negligenciadas em muitas corporações. Muitas vezes, subestimamos a importância do fator humano e a necessidade de tratar cada colaborador com sua individualidade.

Recentemente, surgiu um novo segmento: benefícios de viagens a lazer. Tenho certeza de que veio para ficar. Embora o suporte à saúde física, terapia ou cuidados com pets tenha importância nos pacotes, não abrange a totalidade dos colaboradores. Viajar, por outro lado, é uma unanimidade!

A possibilidade de conhecer novos destinos e viver experiências únicas durante o tempo de descanso e lazer é muito valorizada. Os players atuais no mercado já oferecem soluções que combinam essa experiência com flexibilidade e propósito, colocando as empresas como protagonistas nesse contexto. Isso entrega a fórmula perfeita para reforçar a marca empregadora, inovar na atração e retenção de talentos, e potencializar os programas de bem-estar e qualidade de vida.

Afinal, quem não é feliz viajando?

Sumário executivo

Crescimento dos investimentos em benefícios

A maioria das empresas (62.87%) planeja aumentar o orçamento para benefícios em 2025, com 22.81% indicando um aumento significativo e 40.06% um aumento moderado.

Prioridade ao bem-estar

Reconhecendo a importância da saúde mental e física para a produtividade e satisfação dos funcionários, 72.81% dos profissionais de RH indicam que essa é sua principal preocupação.

Evolução nas ofertas de benefícios

Embora 42.37% das empresas ofereçam pacotes de benefícios que vão além dos mínimos obrigatórios, ainda há espaço para expansão e inovação. Apenas 9.65% consideram seus pacotes extremamente abrangentes

Estratégias variadas por porte de empresas

Pequenas empresas planejam aumentos moderados no orçamento de benefícios devido a limitações financeiras. As **médias empresas** têm uma abordagem mais agressiva, com 64,15% planejando aumentos significativos. Já as **grandes empresas** buscam equilibrar custos e benefícios, com aumentos orçamentários para manter a competitividade.

Dados do estudo

✓ Perfil da amostra

A pesquisa contou com um total de 342 respostas válidas de representantes de 184 empresas distintas, garantindo uma diversidade de perspectivas que refletem a realidade de diferentes setores e portes de organizações.

A maioria dos participantes é composta por assistentes e analistas de RH de grandes e médias empresas, seguidos por coordenadores e gestores de RH. A amostra abrange empresas de todos os portes e uma ampla gama de setores, incluindo indústria, varejo, serviços e tecnologia.

Por cargo

Analista de RH - 168

CEO - 5

Diretor
de RH - 10

Gestor
de RH - 80

Estagiário de RH - 3

Outros - 75

Por tamanho

Grande 61

Média 65

Pequena 59

*O porte das empresas foi classificado a partir das informações disponibilizadas por elas no LinkedIn.

Segmentos

Terceiro Setor

Confecção

Educação

Tecnologia

Minas e Energia

Atacado e Varejo

Mídia

Indústria

Logística

Órgão Público

Consultoria

Construção Civil

Saúde

Turismo

Serviços

Indústria	86
Atacado e Varejo	47
Serviços	46
Tecnologia	42
Terceiro Setor	31
Consultoria	28
Educação	20

Saúde	14
Minas e Energia	08
Construção Civil	06
Confecção	06
Logística	04
Órgão Público	02
Turismo	01
Mídia	01

Preocupações do RH

No atual contexto empresarial, a gestão de benefícios corporativos pelo RH é uma área de crescente importância e complexidade. A diversidade das respostas elencadas a seguir reflete as várias dimensões das preocupações do RH, mostrando como a oferta de benefícios deve ser estrategicamente alinhada com os objetivos da organização e as necessidades dos colaboradores.

Na primeira questão, a pesquisa permitiu que os respondentes escolhessem múltiplas opções para descrever a atuação do RH em relação aos benefícios corporativos. Os resultados foram os seguintes:

- 249** O RH é preocupado em oferecer benefícios que promovam o bem-estar
- 145** O RH é preocupado em oferecer benefícios competitivos para atrair e reter talentos
- 161** O RH está preocupado em oferecer benefícios que realmente impactam e façam sentido
- 57** O RH não é visto como estratégico na definição e gestão dos benefícios
- 128** O RH é preocupado em equilibrar custos e oferecer benefícios essenciais
- 30** Não sei dizer / Prefiro não responder

72.81%

acreditam que o RH é preocupado em oferecer benefícios que promovam o bem-estar

47.08%

acreditam que o RH está preocupado em oferecer benefícios que realmente impactam e façam sentido

42.40%

O RH é preocupado em oferecer benefícios competitivos para atrair e reter talentos

Com base nos dados coletados, podemos observar que a principal preocupação do RH é oferecer benefícios que promovam o bem-estar dos colaboradores, com aproximadamente 72.81% das respostas indicando essa prioridade. Além disso, 47.08% dos respondentes destacaram a importância de oferecer benefícios que realmente impactam e façam sentido para os colaboradores.

A competitividade dos benefícios para atrair e reter talentos foi mencionada por 42.40% dos participantes, enquanto 37.43% indicaram a preocupação em equilibrar custos e oferecer benefícios essenciais. Entretanto, em 16.67% das empresas, o RH ainda não é visto como estratégico na definição e gestão dos benefícios. Por fim, cerca de 8.77% dos respondentes preferiram não se posicionar ou não souberam responder.

Os dados coletados revelam um panorama claro das prioridades e desafios enfrentados pelos departamentos de RH na gestão de benefícios corporativos. Com isso, nos permite identificar algumas tendências e reflexões importantes.

Bem estar em foco

Estima-se que 12 bilhões de dias de trabalho são perdidos anualmente devido à depressão, síndrome de burnout e à ansiedade, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT)

Benefícios que façam sentido

As empresas estão buscando entender melhor o que é valorizado pelos seus colaboradores para oferecer benefícios que realmente façam diferença em suas vidas. Na medida que a força de trabalho se torna mais diversificada, as expectativas evoluem, demandando uma abordagem mais personalizada.

Atrair quem chega, reter quem fica

A capacidade de uma empresa de atrair e manter talentos depende, em grande parte, da eficácia de seus pacotes de benefícios. Benefícios bem estruturados não apenas ajudam a destacar a empresa frente aos concorrentes, mas também criam um diferencial significativo para com os colaboradores.

Avaliação da oferta de benefícios

Em um passado não muito distante, os benefícios corporativos eram frequentemente oferecidos de maneira padronizada, plano de saúde, transporte e vale alimentação. No entanto, com a evolução das dinâmicas de trabalho e as mudanças nas expectativas dos empregados, os benefícios oferecidos pelas organizações tornaram-se um componente importante na equação da satisfação profissional.

Programas de bem-estar, acesso a academias, viagens a lazer, apoio psicológico e iniciativas de saúde preventiva estão sendo altamente valorizados pelos colaboradores.

Inovar é, atualmente, um imperativo para as organizações. Na tentativa de identificar possíveis lacunas, perguntamos como os profissionais avaliam a oferta de benefícios corporativos em suas organizações. Encontramos as seguintes respostas:

29.54%

101

Abrangente, com uma ampla gama de benefícios

9.65%

33

Extremamente abrangente, com muitos benefícios diferenciados e inovadores

42.37%

145

Moderada, com alguns benefícios adicionais além dos obrigatórios

10.81%

37

Muito limitada, apenas os benefícios obrigatórios por lei

7.6%

26

Não sei dizer / Prefiro não responder

Quase metade dos profissionais de RH vêem que estão oferecendo um pacote de benefícios que vai além do mínimo obrigatório, mas ainda não consideram esse pacote abrangente. Há um reconhecimento de esforços para melhorar, mas também uma consciência de que há mais a ser feito. Fortalece assim espaços para a melhoria na diversidade de benefícios oferecidos.

+ Espaço para a inovação

Benefícios tradicionais continuam sendo essenciais, mas, com a evolução das expectativas dos trabalhadores, as empresas estão buscando oferecer mais. Afinal, as empresas são cada vez mais desafiadas a incluir preocupações modernas e focadas no colaborador em suas atividades comerciais.

+ Espaço para criatividade

Cada pessoa é única, com necessidades e desejos distintos. A criatividade, neste caso, trata-se de proporcionar experiências que realmente impactam suas vidas e, ao mesmo tempo, criar valor tangível para a organização.

+ Espaço para equilíbrio

A diferenciação da empresa como um empregador que valoriza a individualidade e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal também é um resultado positivo. Isso não apenas atrai e retém novos talentos, mas também reduz os custos associados à rotatividade e turnover.

Expectativas para o orçamento de 2025

O planejamento estratégico de orçamentos é um processo fundamental para alcançar uma situação desejada de maneira eficiente, utilizando de forma otimizada os esforços e recursos disponíveis.

As organizações precisam ter, além da capacidade de planejar o presente, uma visão clara do futuro que desejam alcançar. Devem compreender seu papel no mundo, estabelecer diretrizes e objetivos importantes, e ser capazes de desdobrar essas metas globais a longo prazo.

O planejamento não se resume apenas a tomar decisões sobre o futuro; ele também questiona o impacto futuro das decisões que as organizações tomam hoje.



No contexto dos benefícios corporativos, esse planejamento é ainda mais estratégico. Planejar benefícios corporativos de maneira eficaz envolve antecipar tendências, entender as necessidades dos funcionários e alinhar esses aspectos com os objetivos organizacionais de longo prazo.

Nosso estudo sobre as expectativas para o orçamento de benefícios corporativos em 2025 revelou os seguintes dados:

Quais as expectativas e planos para o orçamento de 2025 para benefícios na sua empresa?



****62.87% demonstra uma clara tendência de crescimento nos investimentos em benefícios, refletindo uma conscientização sobre a importância destes para o ambiente corporativo.***

Por tamanho

As pequenas, médias e grandes empresas têm diferentes níveis de preocupação e capacidade de investimento em benefícios. No geral:

Pequenas empresas *(até 100 funcionários)*

67% do RH em pequenas empresas é preocupado em oferecer benefícios que promovam o bem-estar

42% do pacote de benefícios é vista como moderada, com alguns benefícios adicionais além dos obrigatórios

43% do RH está preocupado em oferecer benefícios que realmente impactam e façam sentido

42% do RH é preocupado em oferecer benefícios competitivos para atrair e reter talentos

50% dos RH's pretendem aumentar moderadamente ou significativamente o orçamento em relação a benefícios

Pequenas empresas estão mostrando uma preocupação com o bem-estar dos colaboradores e estão dispostas a aumentar o investimento em benefícios para melhorar a retenção e atração de talentos, embora enfrentem limitações financeiras.

Médias empresas *(até 500 funcionários)*

79% do RH em médias empresas é preocupado em oferecer benefícios que promovam o bem-estar

46% do pacote de benefícios é vista como moderada, com alguns benefícios adicionais além dos obrigatórios

48% do RH está preocupado em oferecer benefícios que realmente impactam e façam sentido

45% do RH é preocupado em oferecer benefícios competitivos para atrair e reter talentos

64% dos RH's pretendem aumentar moderadamente ou significativamente o orçamento em relação a benefícios

Médias empresas têm uma preocupação maior com o bem-estar dos colaboradores e estão mais propensas a aumentar o orçamento para benefícios, refletindo uma estratégia mais agressiva na retenção e atração de talentos.



Grandes empresas *(acima de 500 funcionários)*

39% do pacote de benefícios é vista como moderada, com alguns benefícios adicionais além dos obrigatórios

71% do RH em grandes empresas é preocupado em oferecer benefícios que promovam o bem-estar

62% dos RH's pretendem aumentar moderadamente ou significativamente o orçamento em relação a benefícios

48% do RH está preocupado em oferecer benefícios que realmente impactam e façam sentido

42% O RH é preocupado em equilibrar custos e oferecer benefícios essenciais

Grandes empresas demonstram uma preocupação significativa com o bem-estar dos colaboradores e estão dispostas a investir mais em benefícios, mas também focam em equilibrar custos. A estratégia parece ser mais balanceada entre oferecer benefícios competitivos e gerenciar despesas.



Por segmento

Indústria

No setor industrial, a maioria dos respondentes vê a oferta de benefícios como moderada (43%), sugerindo que suas empresas oferecem alguns benefícios adicionais além do mínimo legal. Também há uma boa quantidade que considera a oferta abrangente (22%).

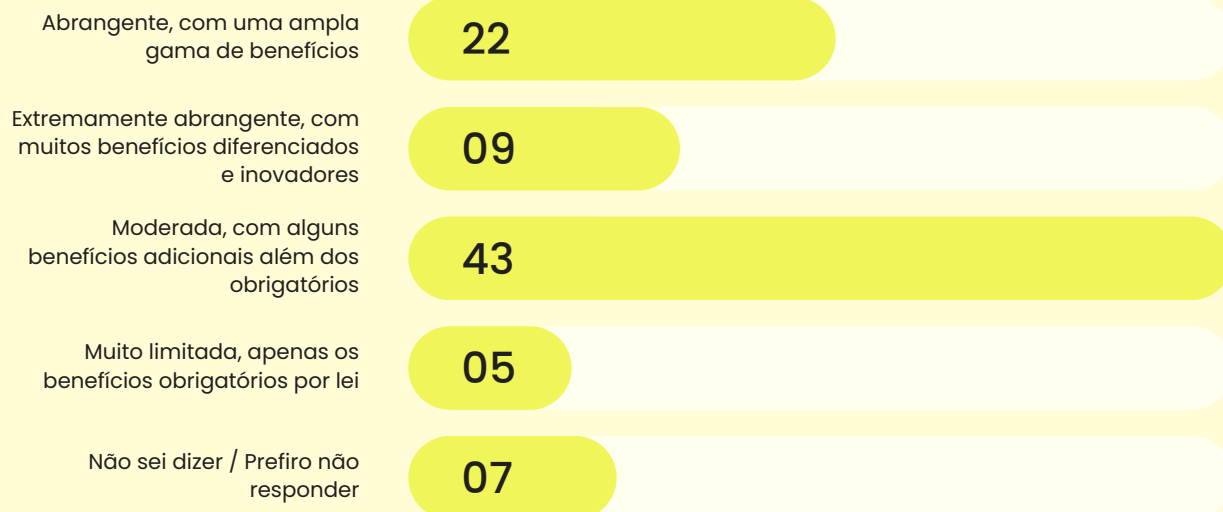
O RH no setor industrial está muito focado em oferecer benefícios que promovam o bem-estar dos colaboradores (61%) e que realmente tenham um impacto positivo (45%). Além disso, há uma preocupação em garantir que os benefícios sejam competitivos para atrair e reter talentos (40%). O equilíbrio entre custos e benefícios essenciais também é uma prioridade para muitos (36%).

Para 2025, as expectativas de orçamento para benefícios apontam para um crescimento. A maioria espera um aumento moderado (37%) ou significativo (22%) no orçamento, enquanto poucos preveem uma redução (2%) e uma pequena parte acredita que o orçamento se manterá o mesmo (10%).

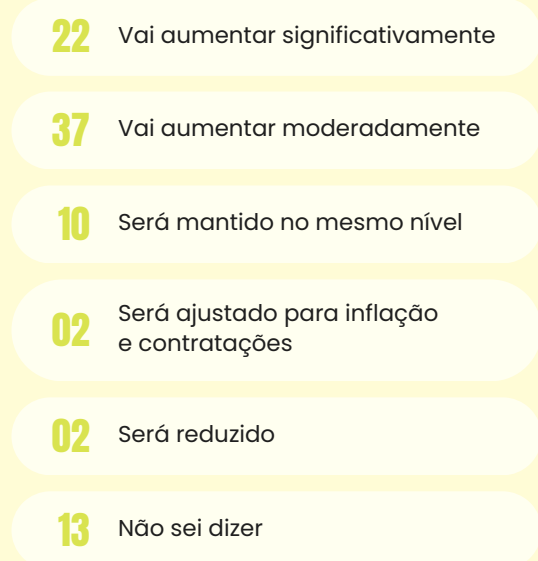
Dados Gerais



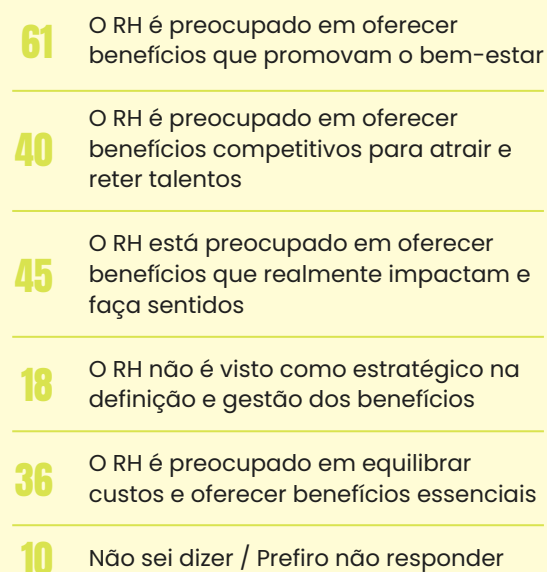
Como você avalia a oferta de benefícios corporativos na sua empresa?



Quais as expectativas e planos para o orçamento de 2025 para benefícios na sua empresa?



Como o RH da sua empresa atua em relação aos benefícios corporativos?



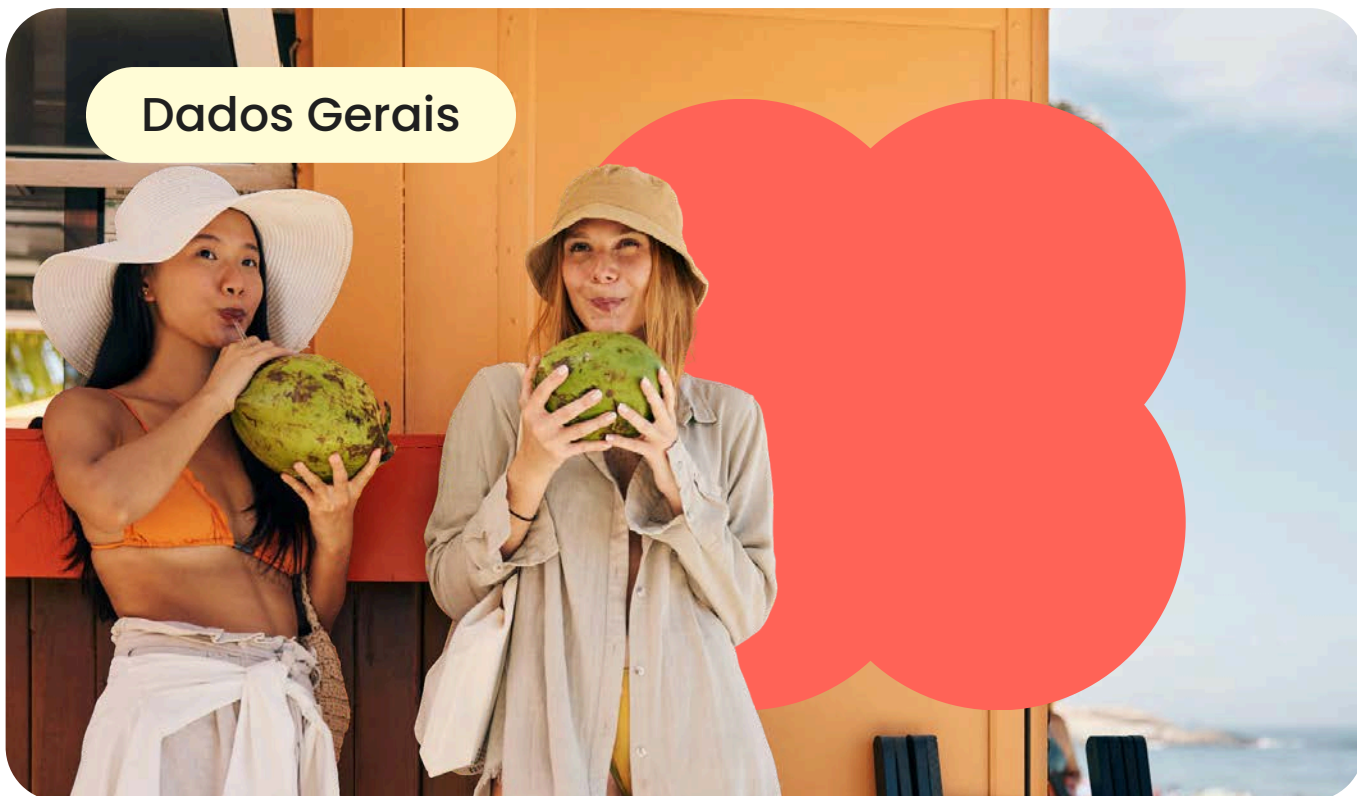
Atacado e Varejo

O setor de atacado e varejo está passando por uma transformação significativa em relação aos benefícios corporativos. A maioria dos profissionais de RH na área avalia a oferta de benefícios como moderada (51%), o que sugere que essas empresas oferecem alguns benefícios além dos requisitos legais.

Cada vez mais, o RH está focado em oferecer benefícios que promovam o bem-estar dos colaboradores (68%) e que sejam competitivos para atrair e reter talentos (36%). Há também uma preocupação crescente em garantir que os benefícios oferecidos realmente impactem e façam sentido para os colaboradores (49%).

Como resultado, a maioria dos respondentes antecipa um aumento moderado (38%) ou significativo (26%) no orçamento de benefícios para 2025, refletindo esse compromisso contínuo com a melhoria do bem-estar dos colaboradores.

Dados Gerais



Como você avalia a oferta de benefícios corporativos na sua empresa?

Abrangente, com uma ampla gama de benefícios

09

Extremamente abrangente, com muitos benefícios diferenciados e inovadores

04

Moderada, com alguns benefícios adicionais além dos obrigatórios

24

Muito limitada, apenas os benefícios obrigatórios por lei

07

Não sei dizer / Prefiro não responder

03

Quais as expectativas e planos para o orçamento de 2025 para benefícios na sua empresa?

12 Vai aumentar significativamente

18 Vai aumentar moderadamente

07 Será mantido no mesmo nível

03 Será ajustado para inflação e contratações

0 Será reduzido

07 Não sei dizer

Como o RH da sua empresa atua em relação aos benefícios corporativos?

32 O RH é preocupado em oferecer benefícios que promovam o bem-estar

17 O RH é preocupado em oferecer benefícios competitivos para atrair e reter talentos

23 O RH está preocupado em oferecer benefícios que realmente impactam e faça sentidos

06 O RH não é visto como estratégico na definição e gestão dos benefícios

10 O RH é preocupado em equilibrar custos e oferecer benefícios essenciais

03 Não sei dizer / Prefiro não responder

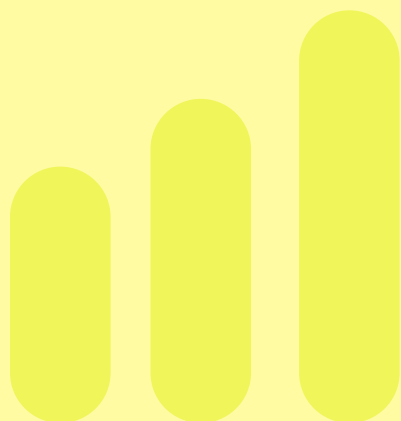
Serviços

O setor de Serviços está em uma fase de transição e ajuste em relação aos benefícios corporativos, com empresas variando amplamente em suas ofertas. Algumas empresas oferecem pacotes abrangentes (33,3%), pacotes moderados (26,7%), enquanto outras fornecem apenas o mínimo exigido por lei (28,9%).

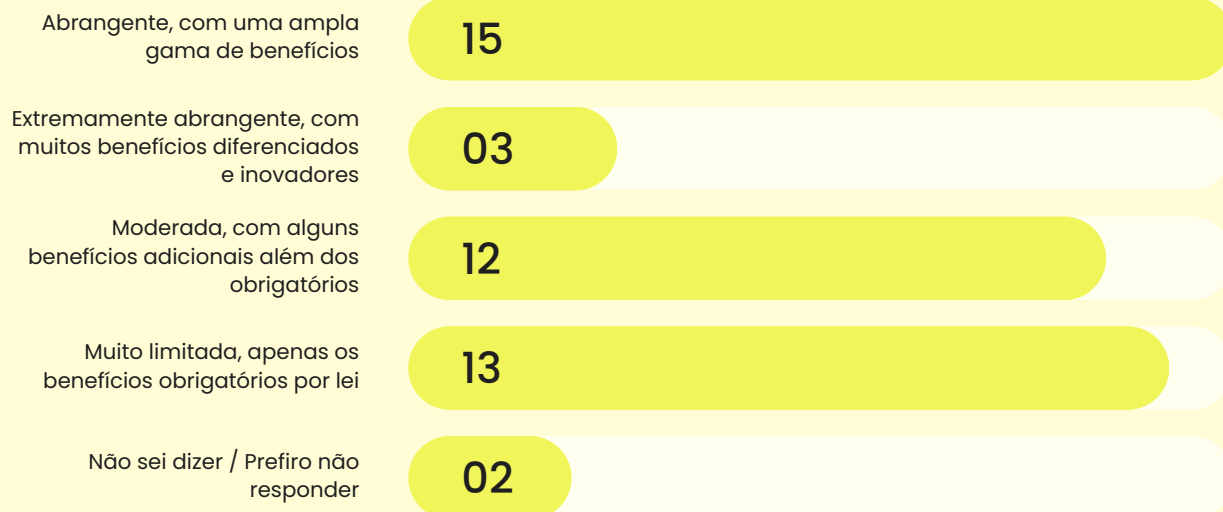
Apesar disso, a maior parte das empresas planeja aumentar o orçamento para benefícios (sendo, 33,3% significadamente e 35,6% moderadamente), o que indica um compromisso robusto em melhorar e expandir as ofertas de benefícios para seus colaboradores.

O RH neste segmento está predominantemente focado em promover o bem-estar dos colaboradores (73,3%). Embora a competitividade (26,7%) e a oferta de benefícios que realmente impactam os colaboradores (40%) também sejam importantes, a prioridade geral é garantir que os benefícios contribuam significativamente para o bem-estar dos funcionários.

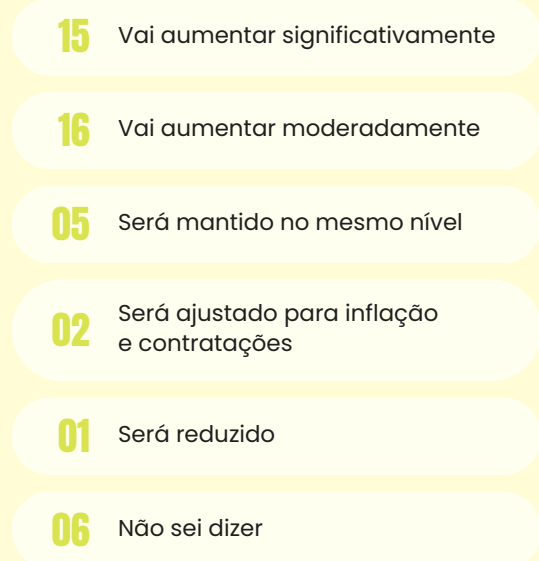
Dados Gerais



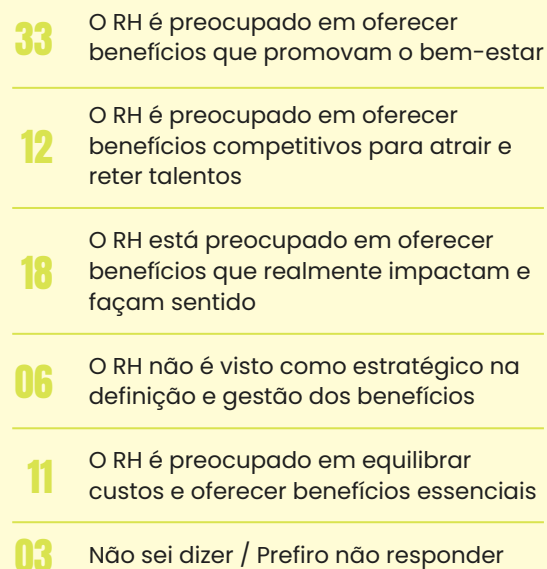
Como você avalia a oferta de benefícios corporativos na sua empresa?



Quais as expectativas e planos para o orçamento de 2025 para benefícios na sua empresa?



Como o RH da sua empresa atua em relação aos benefícios corporativos?



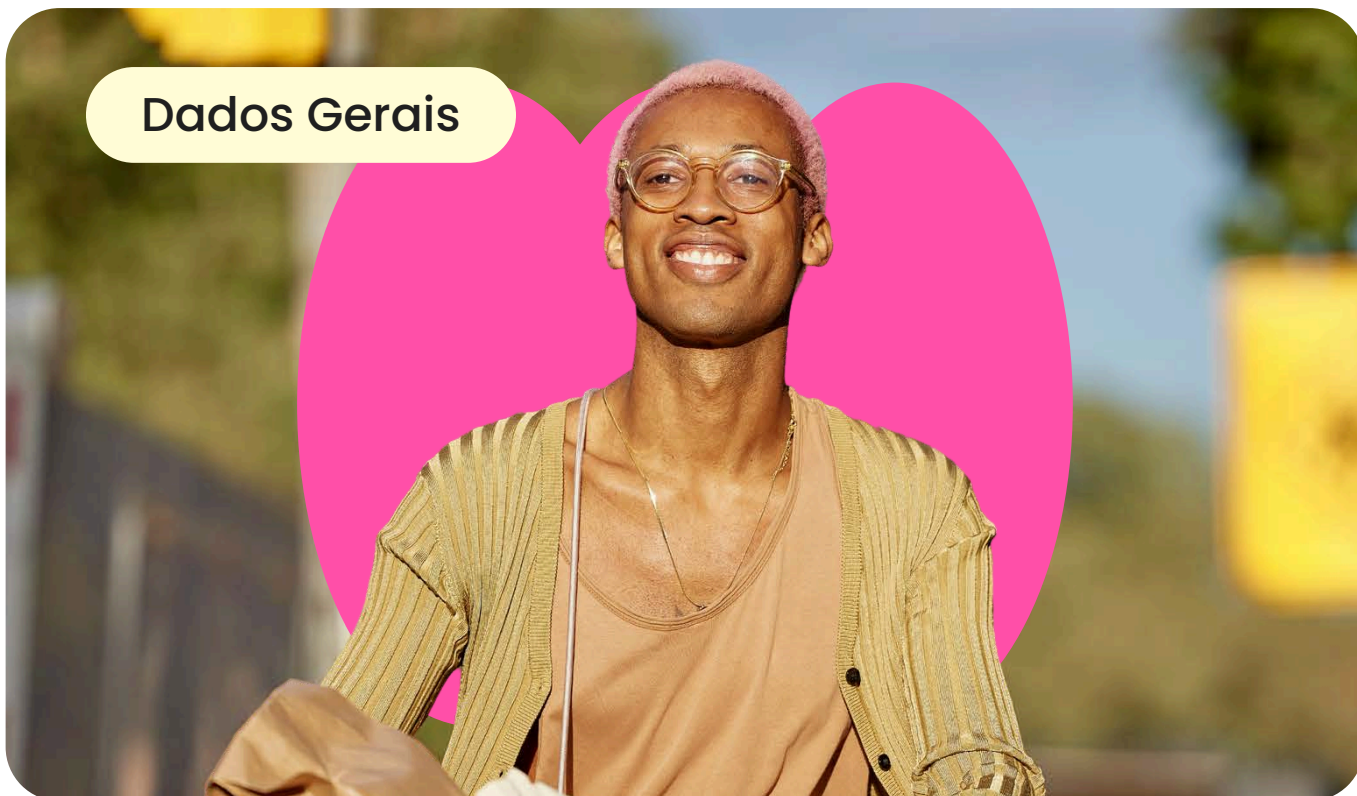
Tecnologia

O setor de tecnologia, conhecido por sua rápida evolução e busca incessante por inovação, também está se adaptando à oferta de benefícios corporativos. A maioria dos respondentes considera a oferta de benefícios como abrangente (39%) ou moderada (33%).

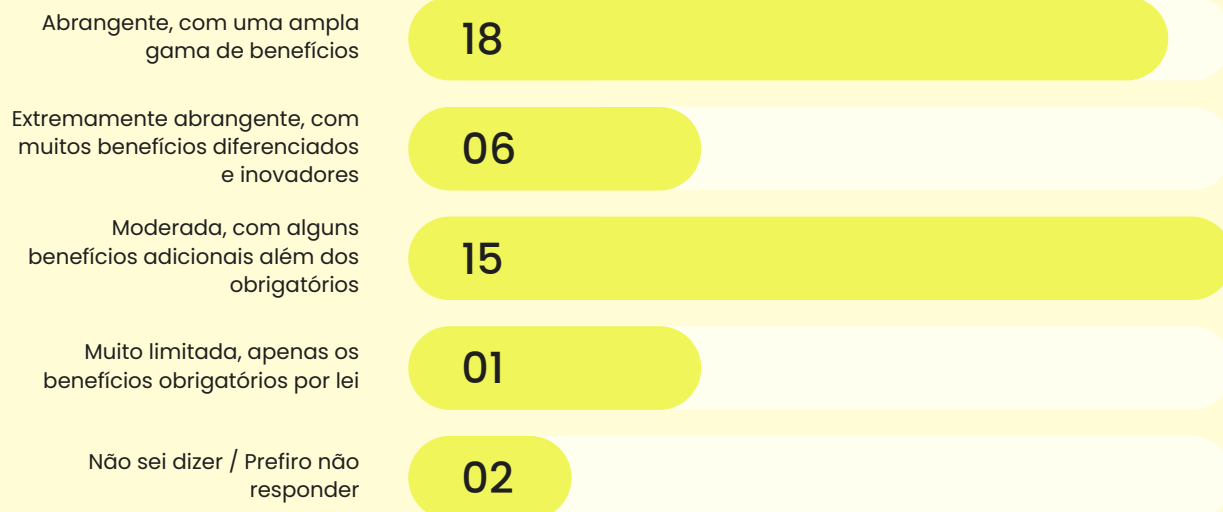
Os profissionais de RH no setor tecnológico esperam um aumento moderado (33%) no orçamento de benefícios. No entanto, uma parte considerável acredita que o orçamento se manterá no mesmo nível (29%).

No campo da tecnologia, o RH está cada vez mais focado em oferecer benefícios que promovam o bem-estar dos colaboradores (76%) e que sejam competitivos para atrair e reter talentos (46%). Há também uma preocupação significativa em garantir que os benefícios realmente impactem e façam sentido para os colaboradores (48%).

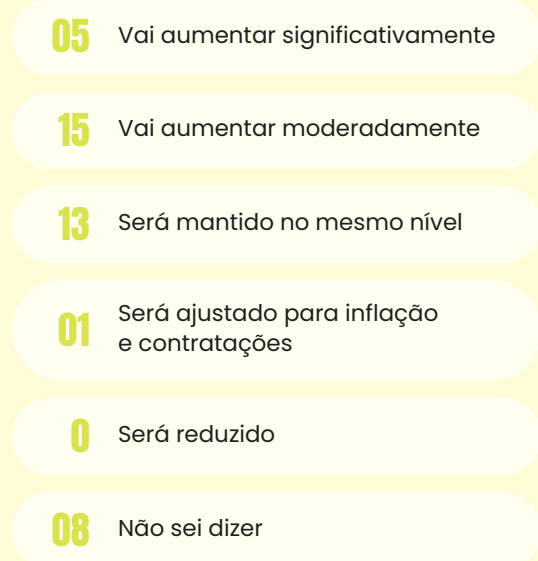
Dados Gerais



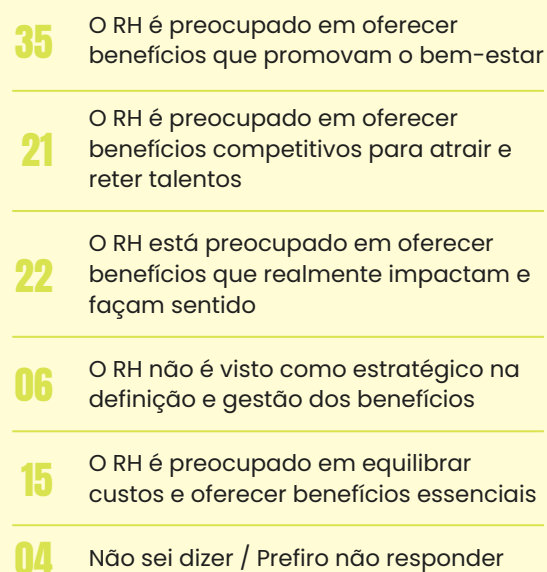
Como você avalia a oferta de benefícios corporativos na sua empresa?



Quais as expectativas e planos para o orçamento de 2025 para benefícios na sua empresa?



Como o RH da sua empresa atua em relação aos benefícios corporativos?



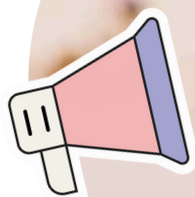
Terceiro Setor

No terceiro setor, a maioria dos respondentes avalia a oferta de benefícios como moderada (37%) ou abrangente (33%).

O RH aqui está fortemente comprometido em oferecer benefícios que promovam o bem-estar dos colaboradores (47%) e que realmente tenham um impacto positivo (31%). No entanto, uma parte significativa ainda não vê o RH como estratégico na definição e gestão dos benefícios (20%).

As expectativas para o orçamento de benefícios em 2025 sugerem um crescimento moderado. A maioria dos respondentes antecipa um aumento moderado (30%) ou significativo (27%) no orçamento. Contudo, uma parcela considerável não sabe ou preferiu não responder sobre o futuro orçamento (27%).

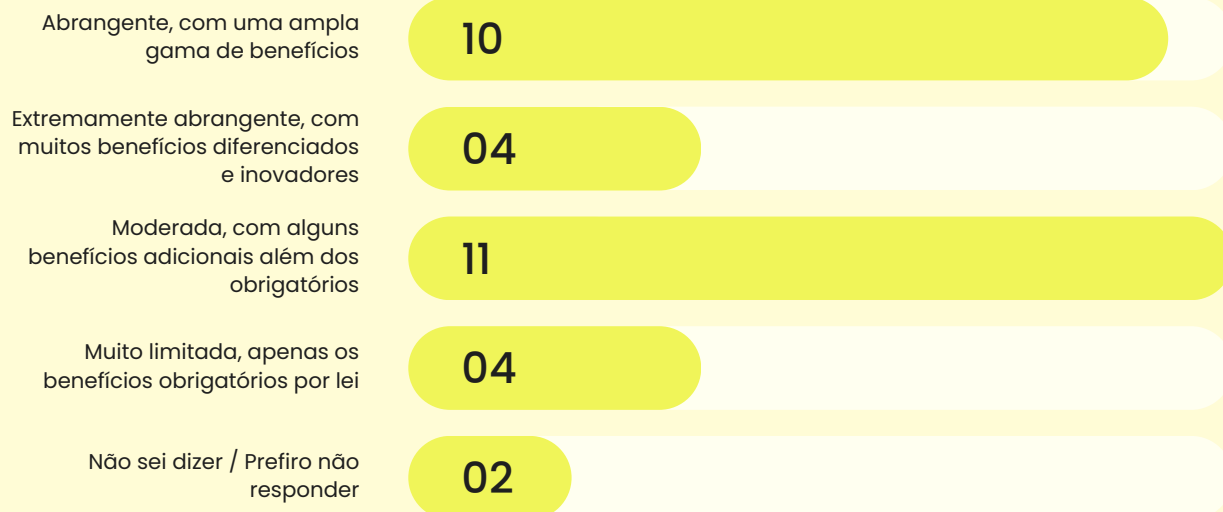
Dados Gerais



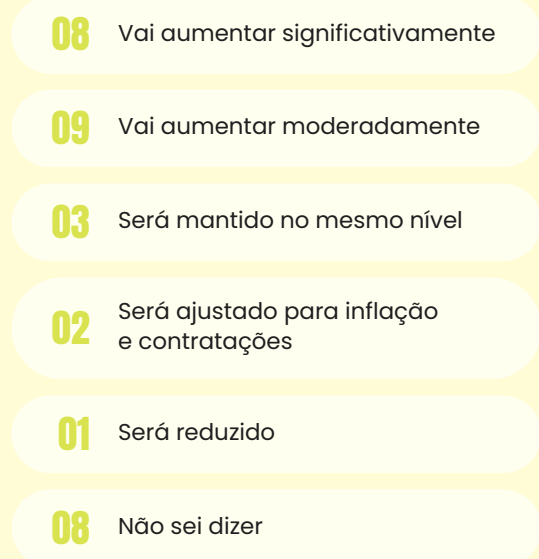
Felicidade
é viajar!



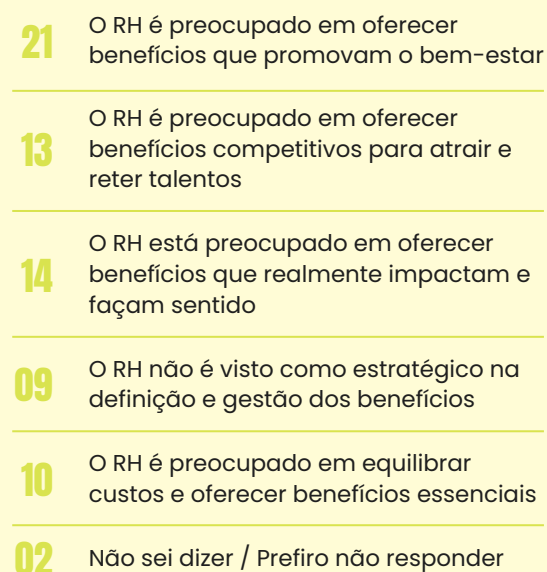
Como você avalia a oferta de benefícios corporativos na sua empresa?



Quais as expectativas e planos para o orçamento de 2025 para benefícios na sua empresa?



Como o RH da sua empresa atua em relação aos benefícios corporativos?



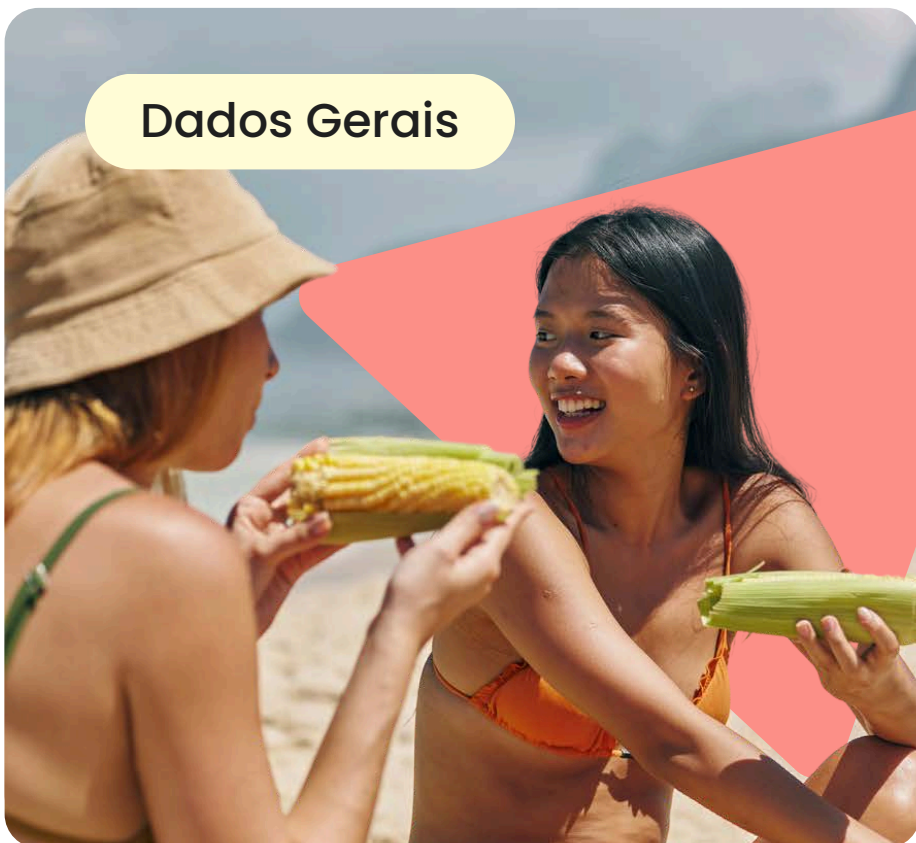
Consultoria

No setor de consultoria, a avaliação da oferta de benefícios é predominantemente moderada (54%), indicando que as empresas oferecem alguns benefícios adicionais além dos requisitos legais.

Para 2025, as expectativas de orçamento para benefícios apontam para um crescimento. A maioria dos respondentes espera um aumento moderado (48%) ou significativo (16%) no orçamento. Não há previsão de redução no orçamento, e apenas uma pequena fração que acredita que ele permanecerá o mesmo (12%).

No que diz respeito ao papel do RH, há um foco claro em oferecer benefícios que promovam o bem-estar dos colaboradores (55%) e que tenham um impacto real (45%). Além disso, o RH está atento a criar pacotes de benefícios que sejam competitivos para atrair e reter talentos (45%).

Dados Gerais



Como você avalia a oferta de benefícios corporativos na sua empresa?

Abrangente, com uma ampla gama de benefícios

05

Extremamente abrangente, com muitos benefícios diferenciados e inovadores

02

Moderada, com alguns benefícios adicionais além dos obrigatórios

15

Muito limitada, apenas os benefícios obrigatórios por lei

02

Não sei dizer / Prefiro não responder

04

Quais as expectativas e planos para o orçamento de 2025 para benefícios na sua empresa?

05 Vai aumentar significativamente

16 Vai aumentar moderadamente

03 Será mantido no mesmo nível

0 Será ajustado para inflação e contratações

0 Será reduzido

04 Não sei dizer

Como o RH da sua empresa atua em relação aos benefícios corporativos?

24 O RH é preocupado em oferecer benefícios que promovam o bem-estar

18 O RH é preocupado em oferecer benefícios competitivos para atrair e reter talentos

18 O RH está preocupado em oferecer benefícios que realmente impactam e façam sentido

02 O RH não é visto como estratégico na definição e gestão dos benefícios

13 O RH é preocupado em equilibrar custos e oferecer benefícios essenciais

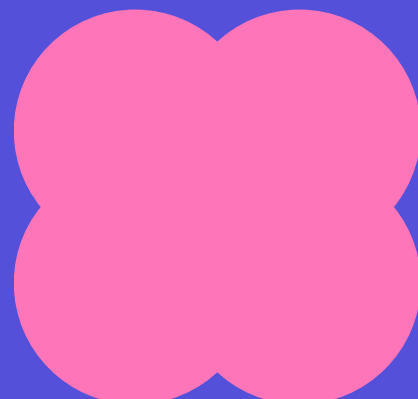
01 Não sei dizer / Prefiro não responder

Conclusões

Os benefícios corporativos têm se tornado um componente essencial nas estratégias de gestão de pessoas.

Com isto em mente, a principal preocupação dos departamentos de RH é oferecer benefícios que promovam o bem-estar dos colaboradores, evidenciada por 72.81% das respostas. Esse foco no bem-estar é importante, se considerarmos os desafios de saúde mental enfrentados globalmente, como a depressão e a ansiedade, que têm um impacto significativo na produtividade dentro dos espaços de trabalho.

Embora exista um reconhecimento sobre a importância de oferecer pacotes de benefícios abrangentes, apenas 9.65% dos profissionais de RH consideram os pacotes extremamente abrangentes e inovadores. Sugere-se assim que há um longo caminho a ser percorrido para que as empresas alinhem suas ofertas de benefícios com as expectativas dos colaboradores.



A disparidade entre as percepções dos empregadores e dos empregados sobre o que constitui bons benefícios também indica a necessidade de uma abordagem mais personalizada e segmentada na oferta de benefícios, considerando as diferentes necessidades e desejos dos colaboradores.

O estudo destaca que pequenas, médias e grandes empresas têm diferentes abordagens e capacidades de investimento em benefícios, refletindo suas realidades financeiras e estratégias de retenção de talentos. Enquanto pequenas empresas estão mais limitadas financeiramente, as médias mostram uma tendência mais agressiva em aumentar os investimentos, e as grandes buscam equilibrar custos com a oferta de benefícios competitivos.

A gestão de benefícios corporativos não é apenas uma questão de oferecer vantagens, mas sim de alinhar essas ofertas com os objetivos estratégicos de longo prazo da organização. O planejamento orçamentário para benefícios em 2025 deve considerar tanto as tendências futuras quanto às necessidades atuais dos colaboradores, o que pode garantir uma abordagem que equilibre inovação com sustentabilidade financeira.

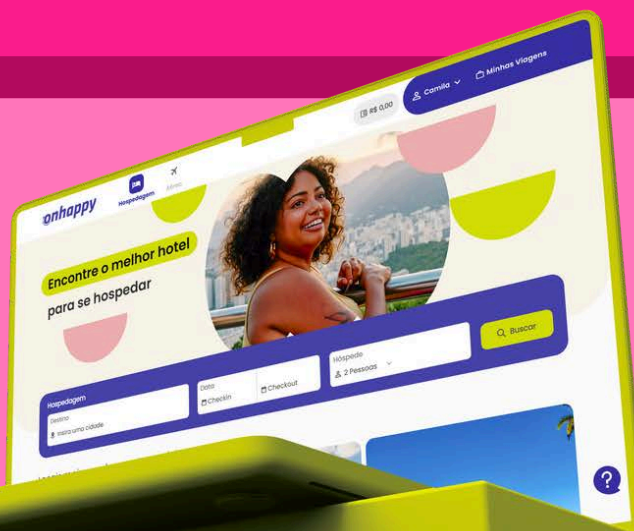
Diante disso, as organizações que conseguem alinhar e prever suas ofertas de benefícios às necessidades dos funcionários e aos objetivos organizacionais estão melhores posicionadas para se destacarem no mercado de trabalho e manterem um alto nível de satisfação e produtividade.

Prazer, Onhappy!

Somos o benefício corporativo de viagens a lazer da Onfly. Por aqui, acreditamos que a felicidade dos colaboradores é a chave para o sucesso de qualquer empresa. Nossa missão é proporcionar experiências únicas para os funcionários que vão além do ambiente de trabalho.

O OnHappy opera como uma plataforma onde os colaboradores das empresas parceiras podem acessar descontos em passagens aéreas, hospedagem e outros serviços relacionados a viagens de lazer.

Ao proporcionar acesso a viagens de lazer com descontos, o OnHappy ajuda a reduzir o estresse, melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e aumentar a satisfação dos colaboradores.



Leve o Onhappy para sua empresa

Interessado em levar o Onhappy para a sua empresa?

Entre em contato com nossa equipe de especialistas e descubra como podemos transformar o bem-estar dos seus colaboradores em resultados positivos para o seu negócio.

Escaneie o QR Code abaixo para entrar em contato conosco:



Entre em Contato:

[Clique aqui!](#)

