

# BENEFÍCIOS 2025

Uma poderosa ferramenta para  
atração e retenção de talentos

# Sobre o estudo

Esta é a 6ª edição do estudo sobre Benefícios Corporativos conduzido pela Robert Half, com o objetivo de apoiar empresas na tomada de decisões estratégicas sobre atração, retenção e engajamento de talentos.

A pesquisa foi realizada em maio de 2025, por meio de questionário online, com a participação de 1.150 respondentes, divididos em três grupos:

- Liderança nas empresas
- Profissionais empregados
- Profissionais desempregados

Os dados coletados oferecem uma visão abrangente sobre:

- A satisfação com os benefícios atuais
- As expectativas e preferências dos profissionais
- Os principais desafios enfrentados pelas áreas de RH
- As oportunidades de diferenciação para empresas que desejam se destacar como marca empregadora

[English version available here](#)

# Introdução

Em um mercado cada vez mais dinâmico, a forma como uma empresa estrutura seus benefícios corporativos deixou de ser apenas um detalhe operacional e tornou-se um pilar estratégico.

Os benefícios influenciam diretamente a decisão de um profissional ao aceitar uma proposta, permanecer na empresa ou engajar-se com a cultura organizacional.

Além de funcionarem como reconhecimento, eles comunicam propósito, cuidado e conexão com as necessidades reais das pessoas.

Este material convida as empresas a refletirem sobre:

- O quanto seus pacotes de benefícios estão alinhados às expectativas atuais;
- Como os benefícios podem fortalecer o vínculo entre colaboradores e organização;
- Quais ajustes podem ser feitos para tornar sua oferta mais competitiva e relevante.



# O que os profissionais dizem sobre os benefícios oferecidos atualmente?



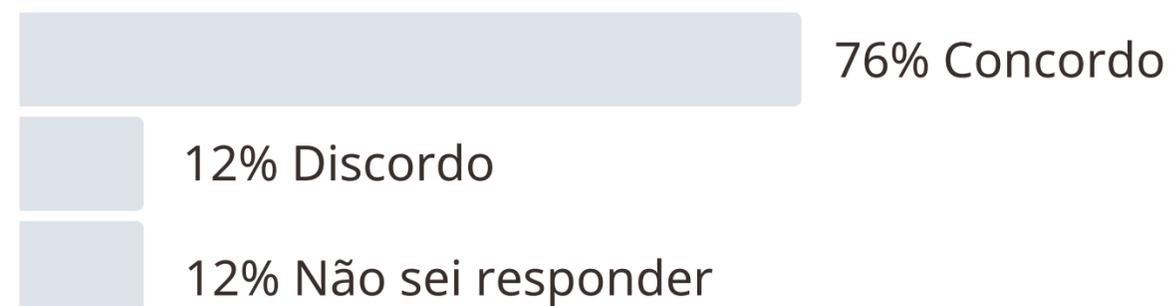
Estou satisfeito com os benefícios que recebo atualmente.”



A maioria das pessoas que responderam afirmou estar satisfeita com os benefícios que recebe atualmente, representando 57% do total. No entanto, **é importante notar que a cada 10 profissionais, 4 não estão satisfeitos com os benefícios recebidos. Essa é uma oportunidade de revisão estratégica.**



Seria interessante que alguns benefícios mudassem.”

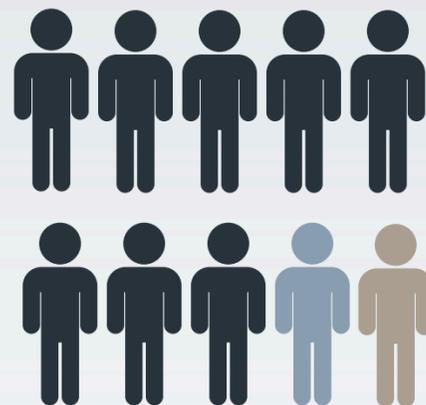


Além disso, a maioria (76%) também concorda que seria interessante fazer alterações nos benefícios devido às mudanças no mercado de trabalho. Isso reflete o reconhecimento de que os benefícios precisam ser atualizados para atender às necessidades individuais.



Eu gostaria de poder escolher os benefícios de acordo com minhas necessidades.”

No entanto...



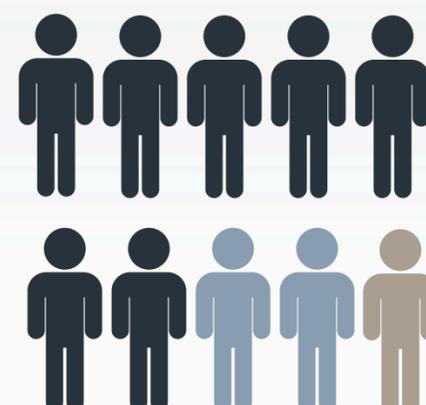
84% Concordo

10% Discordo

6% Não sei responder



Na sua empresa você pode escolher os benefícios que melhor se adaptam a sua realidade?”



76% Não

21% Sim

3% A empresa não oferece benefícios

Os dados indicam que **as pessoas valorizam a possibilidade de escolher benefícios de acordo com suas necessidades individuais**. No entanto, **apenas 21%** dizem ter essa opção nas empresas em que atuam.

As empresas que buscam atrair e reter talentos devem considerar a implementação de benefícios personalizados como uma estratégia para aumentar a satisfação e o engajamento do time.

 **Alerta estratégico:**

Existe uma lacuna clara entre o desejo dos profissionais e a prática adotada pelas empresas. Ignorar essa demanda pode comprometer o engajamento e a retenção de talentos.

## Os 10 benefícios que as empresas mais oferecem atualmente

1. vale-refeição
2. plano de saúde privado
3. plano odontológico
4. seguro de vida
5. bônus acordado (anual, trimestral, mensal)
6. vale-transporte
7. convênio com academias / assinatura
8. celular corporativo
9. plano de previdência privada
10. auxílio-creche ou vales para cuidados infantis



## Os 10 benefícios mais importantes para profissionais

1. bônus acordado (anual, trimestral, mensal)
2. plano de saúde privado
3. vale-refeição
4. plano de previdência privada
5. plano odontológico
6. incentivo ou reembolso para educação
7. auxílio combustível / reembolso
8. seguro de vida
9. carro da empresa
10. celular corporativo

# Oportunidades: ajustar benefícios com foco no que realmente importa

A comparação entre o que as empresas oferecem e o que os profissionais mais valorizam mostra que **6 dos 10 principais benefícios desejados já estão presentes nas políticas atuais**. Isso é um bom sinal, mas ainda **há lacunas importantes que podem comprometer a retenção e a atratividade de talentos**.

**Benefícios valorizados pelos profissionais, mas ainda pouco priorizados pelas empresas:**

- Incentivo ou reembolso para educação
- Auxílio combustível / reembolso
- Carro da empresa
- Maior foco em previdência privada, em 9º lugar na oferta, mas em 4º na lista de preferências.

**Ajustar a política de benefícios vai além das responsabilidades do RH. É uma decisão estratégica que impulsiona engajamento, retenção e fortalecimento da marca empregadora.**

# Benefícios como uma vantagem competitiva

Para que os investimentos em benefícios gerem impacto real, é fundamental **alinhar a oferta ao que as pessoas mais valorizam**, priorizando iniciativas que:

- Facilitem a rotina
- Apoiem o desenvolvimento contínuo
- Promovam segurança financeira

Essa abordagem fortalece o engajamento, melhora a retenção e aumenta a atratividade da marca empregadora de forma consistente.

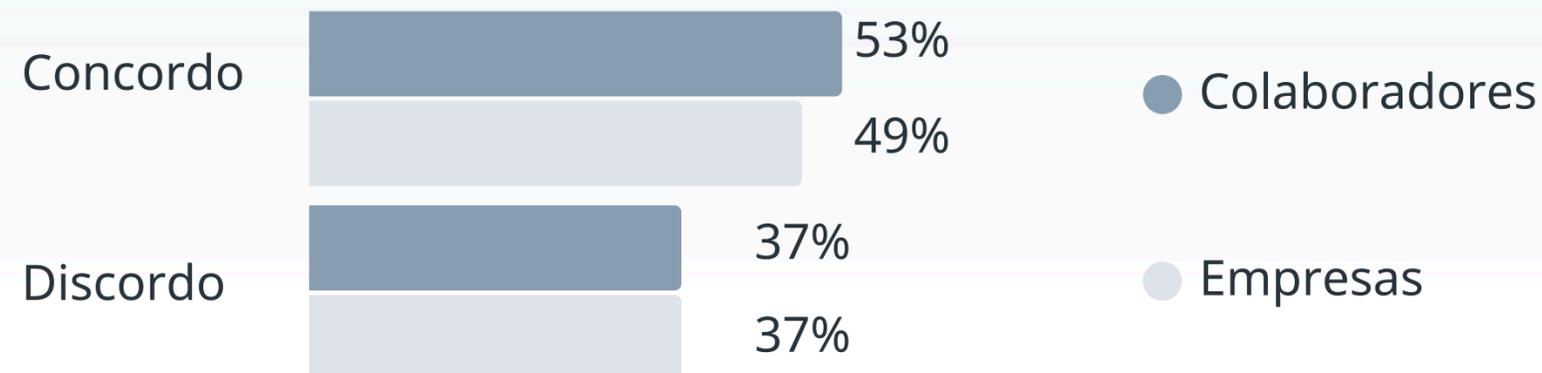
Além disso, **comunicar bem os benefícios é tão importante quanto oferecê-los**. Garantir que as pessoas conheçam, compreendam e valorizem os benefícios amplia a percepção de cuidado da empresa e o vínculo entre colaboradores e organização.



# Seus benefícios estão realmente atraindo e retendo talentos?



Os benefícios da minha empresa ajudam na atração e retenção de talentos.”



Apesar de boa parte das pessoas e empresas concordarem que os benefícios contribuem para atrair e reter talentos, 37% dos profissionais e empresas discordam dessa afirmação. **Isso indica que só oferecer benefícios não basta. É essencial que eles sejam percebidos como relevantes, bem comunicados e alinhados às reais necessidades dos profissionais.** Para transformar benefícios em vantagem competitiva, é necessário ir além da oferta padrão: escutar as pessoas, revisar continuamente o portfólio e garantir que o valor esteja claro para todos.

# Você leva em consideração os benefícios na hora de aceitar uma nova proposta de emprego?

	PESSOAS EMPREGADAS	PESSOAS DESEMPREGADAS
Sim, mas não é um fator decisivo.	32%	42%
Sim, e se os benefícios que eu julgo importantes não são ofertados, negocio melhor o salário.	66%	50%
Não, a remuneração é o mais importante independente de ter ou não certos benefícios.	2%	8%

# Desafios da gestão

A gestão de benefícios corporativos é crucial para o sucesso organizacional, afetando a satisfação e retenção de profissionais. Segundo pesquisa, 68% das pessoas da área apontam que o maior desafio está em equilibrar os custos dos benefícios com o orçamento disponível. Este equilíbrio é essencial para a sustentabilidade financeira e a oferta de pacotes atrativos.

Outro desafio é acompanhar as tendências do mercado de trabalho, citado por 53%, para garantir a competitividade dos benefícios e atrair talentos. Personalizar os benefícios conforme as necessidades das pessoas é um desafio para 36% dos respondentes.

## Como avançar na gestão de benefícios:

- Combine dados de mercado com pesquisas internas para orientar decisões.
- Crie comitês ou fóruns com colaboradores para revisar políticas e aumentar a aderência.
- Utilize tecnologia para otimizar a gestão e melhorar a comunicação sobre os benefícios disponíveis.

# Desafios da gestão

- 1.** Equilibrar os custos dos benefícios com o orçamento disponível da empresa.
- 2.** Acompanhar as tendências do mercado de trabalho para garantir a competitividade dos benefícios oferecidos.
- 3.** Personalizar os benefícios de acordo com as diferentes necessidades e estágios de vida das pessoas.
- 4.** Manter a flexibilidade para ajustar os benefícios conforme as necessidades e prioridades das pessoas e da empresa mudam ao longo do tempo.
- 5.** Assegurar a conformidade com regulamentações governamentais e leis trabalhistas em constante mudança.
- 6.** Gerenciar a comunicação e a educação das pessoas sobre os benefícios disponíveis, garantindo que elas compreendam e valorizem as opções oferecidas.
- 7.** Avaliar continuamente a eficácia dos benefícios oferecidos por meio de feedback do time e métricas de desempenho.
- 8.** Lidar com a diversidade e inclusão ao desenvolver benefícios que atendam às necessidades de profissionais de diferentes origens e grupos demográficos.

A Robert Half

# Soluções Robert Half

A Robert Half oferece uma gama de soluções que podem atender a todas as questões relacionadas a gestão de talentos na sua empresa.



# Soluções Robert Half

A Robert Half oferece soluções em talentos por meio de diferentes serviços para as empresas de diversos setores.

Conte com a experiência de consultores especialistas no mercado e com os diferenciais da Robert Half:



**Comunicação:** nossa forma de trabalhar, ferramentas e tecnologia próprias nos permite ter um contato constante com nossos clientes e candidatos para deixá-los informados de cada etapa do processo de recrutamento.



**Opções:** a rede de contatos de cada consultor permite que se tenha acesso a uma vasta quantidade de profissionais em todo território nacional permitindo que os nossos clientes tenham a opção de fazer uma boa escolha dentre os profissionais apresentados.



**Acerto:** trabalhamos sem exclusividade, portanto apresentaremos os profissionais mais adequados para as necessidades de nossos clientes.



**Velocidade:** a decisão sobre a escolha dos candidatos que são apresentados aos nossos clientes é feita mediante uma decisão colegiada, onde diversos consultores discutem e propõe os melhores profissionais para aquela oportunidade. Em vista disso, conseguimos apresentar candidatos muito rapidamente, pois é um grande time trabalhando para cada posição ou projeto.

# Sobre a Robert Half

Primeira e maior empresa de recrutamento especializado no mundo. Fundada em 1948, a empresa opera no Brasil selecionando profissionais permanentes e para projetos especializados nas áreas de finanças, contabilidade, mercado financeiro, seguros, engenharia, tecnologia, jurídico, recursos humanos, marketing e vendas e cargos de alta gestão.

Com presença global e atuação na América do Norte, Europa, Ásia, América do Sul e Oceania, a Robert Half aparece em listas das empresas mais admiradas do mundo e é reconhecida, também, por seu compromisso de promover a igualdade e proporcionar uma cultura inclusiva.



# Escritórios no Brasil

## **BELO HORIZONTE**

Rua dos Inconfidentes, 911 - 9º andar,  
Sala 902 - Savassi  
CEP 30140-120  
+55 31 3194-0100

## **CAMPINAS**

Rodovia Anhanguera, Km 90  
Piso Térreo, Bloco D, Cond. Swiss Park Office  
Swiss Park  
CEP 13049-253  
+55 19 2514-8100

## **CURITIBA**

Rua Comendador Araújo, 499  
10º andar - Batel  
CEP 80420-000  
+55 41 4560-4308

## **FLORIANÓPOLIS**

Rod. Admar Gonzaga, 440 - Itacorubi  
CEP 88034-000  
+55 (48) 3036-1176

## **PORTO ALEGRE**

Av. Carlos Gomes, 222 - 8º andar - Boa Vista  
CEP 90480-000  
+55 51 4560-5604

## **RECIFE**

Av. Antonio de Góes, 60 - Pina  
CEP 51010-000  
+55 81 3957-9920

## **RIO DE JANEIRO**

Praia de Botafogo, 228 - 5º andar  
Botafogo  
CEP 22250-040  
+55 21 3523-0100

## **SÃO BERNARDO DO CAMPO**

Av. José Versolato, 101, Torre A - 12º andar  
Centro  
CEP 09750-730  
+55 11 4096-0160

## **SÃO PAULO**

Av. Dr. Cardoso de Melo, 1184 - 11º andar  
Vila Olímpia  
CEP 04548-004  
+55 11 3382-0100

