



BENEFÍCIOS 2026

Uma poderosa ferramenta para
atração e retenção de talentos

Sobre este material

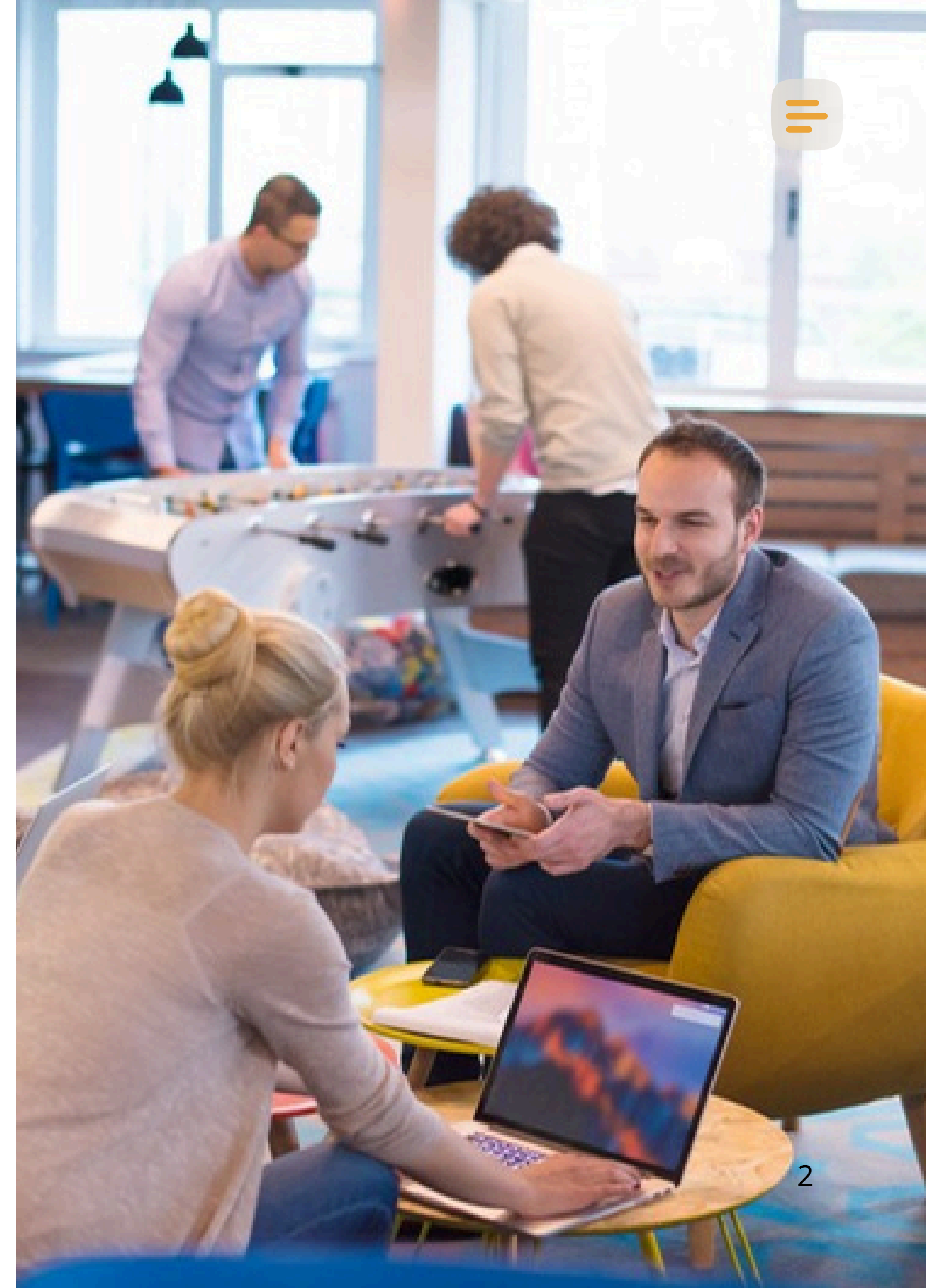
Esta é a 7ª edição do estudo sobre Benefícios Corporativos conduzido pela Robert Half, com o objetivo de apoiar empresas na tomada de decisões estratégicas sobre atração, retenção e engajamento de talentos.

A pesquisa foi realizada em março de 2026, por meio de questionário online, com a participação de 908 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



Índice

- 03 Sobre este material
- 04 Introdução
- 05 Benefícios como instrumento de valor na decisão e negociação
- 07 Recalibrando benefícios: entre custo e valor percebido
- 08 Comunicação de benefícios: percepção de valor ainda limitada
- 09 Atenção à NR-1: bem-estar e estabilidade
- 10 Benefícios familiares: um diferencial competitivo subestimado
- 11 Personalização e valor percebido
- 12 Benefícios relacionados à aposentadoria ainda são exceção
- 13 Riscos e Oportunidades para o RH
- 14 Modelos de abordagem para atrair e reter talentos
- 15 Sobre a Robert Half



Benefícios 2026

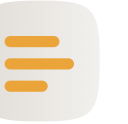
Introdução

Em um mercado cada vez mais dinâmico com taxas de desemprego em níveis historicamente baixos, de acordo com o Índice de Confiança da Robert Half, a forma como uma empresa estrutura seus benefícios corporativos deixou de ser apenas um detalhe operacional e tornou-se um pilar estratégico.

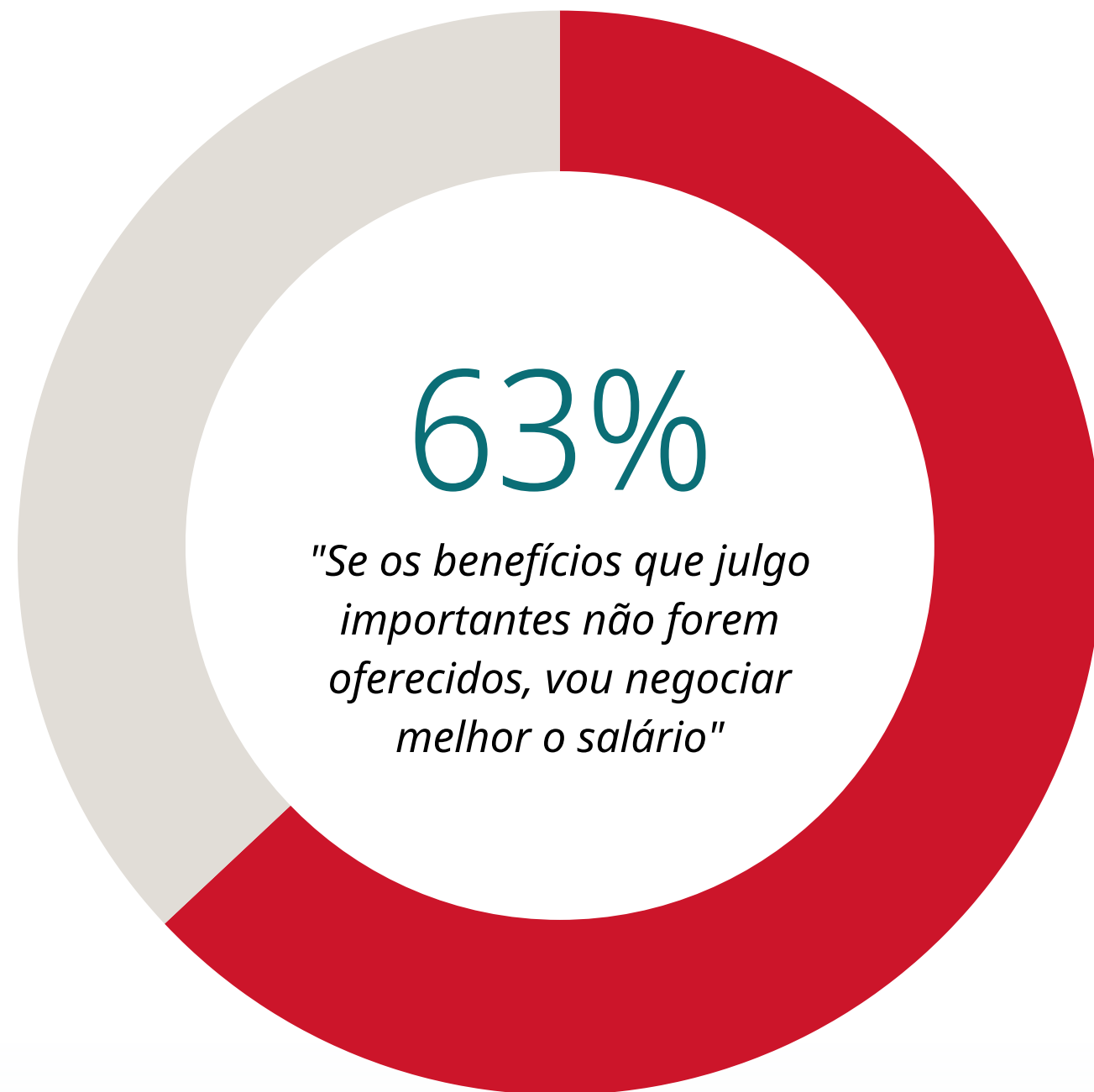
Nesse cenário, os benefícios influenciam diretamente a decisão de um profissional ao aceitar uma proposta, permanecer na empresa ou engajar-se com a cultura organizacional. Além de funcionarem como reconhecimento, eles comunicam propósito, cuidado e conexão com as necessidades reais das pessoas.

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.



Benefícios como instrumento de valor na decisão e negociação



Os benefícios não apenas influenciam a decisão, mas reconfiguram a dinâmica de negociação. Na ausência de elementos considerados relevantes, a demanda tende a se deslocar para o salário fixo.

Essa lógica também se aplica ao contexto interno: quando há limitação para reajustes salariais, o pacote pode ser ajustado, seja pela ampliação de coberturas, redução de custos ao colaborador ou inclusão de novos elementos, como alternativa para responder à expectativa de valorização.

Nesse sentido, **os benefícios assumem um papel mais ativo, funcionando como instrumento de ajuste na percepção de valor, tanto na atração quanto na retenção.**



Os 10 benefícios que as empresas mais oferecem atualmente

Plano de saúde privado

Plano odontológico

Seguro de vida

Vale-refeição

Bônus acordado

Vale-alimentação

Convênio com academias

Estacionamento gratuito

Vale-transporte

Celular corporativo



Os 10 benefícios mais importantes para profissionais

Plano de saúde privado

Bônus acordado

Plano de previdência privada

Vale-refeição

Vale-alimentação

Carro da empresa / auxílio carro

Seguro de vida

Auxílio combustível

Plano odontológico

Incentivo à educação

7%

dos profissionais empregados afirmam que suas empresas não oferecem nenhum benefício. Em um mercado competitivo, pode representar risco real de perda de talentos.

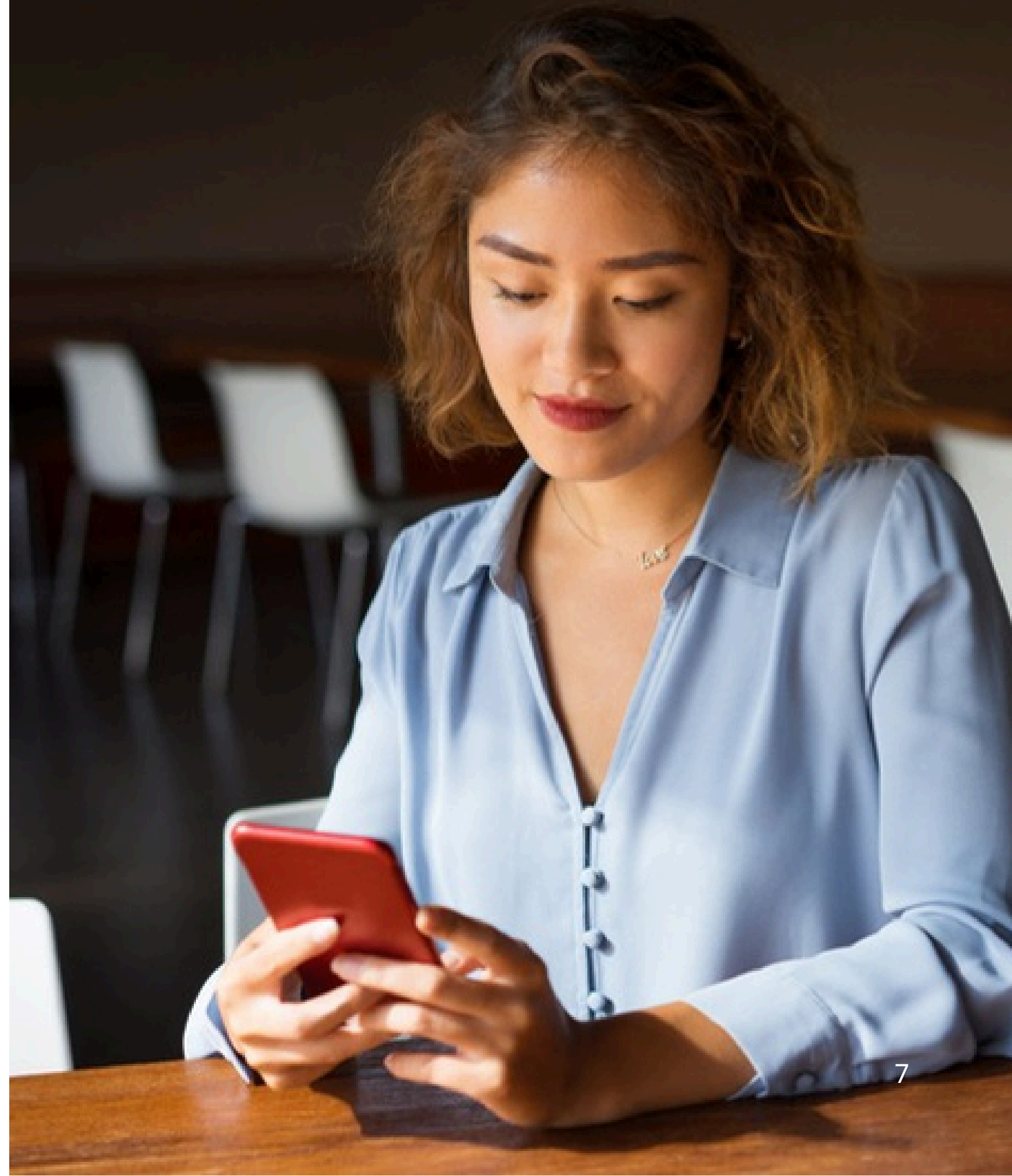
Fonte: Pesquisa da Robert Half com 752 profissionais empregados, que responderam sobre quais benefícios recebem atualmente e quais são os mais importantes para eles (foi oferecida uma lista para que escolhessem)

Recalibrando benefícios: entre custo e valor percebido

Chama atenção a diferença entre o que é oferecido e o que é valorizado. Benefícios como **estacionamento gratuito (oferecido por 55% das empresas)** e **celular corporativo (51%)** aparecem com alta presença, mas estão entre os menos importantes para os profissionais (11% e 4%, respectivamente). Por outro lado, a previdência privada é oferecida por apenas 35%, mas é valorizada por 48%.

Esse descompasso também reflete a heterogeneidade do público e mudanças no contexto de trabalho e consumo, que alteram a relevância de determinados benefícios ao longo do tempo. Nem todos os itens têm o mesmo peso para todos os perfis, o que reforça a importância de calibrar o pacote de forma mais direcionada.

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

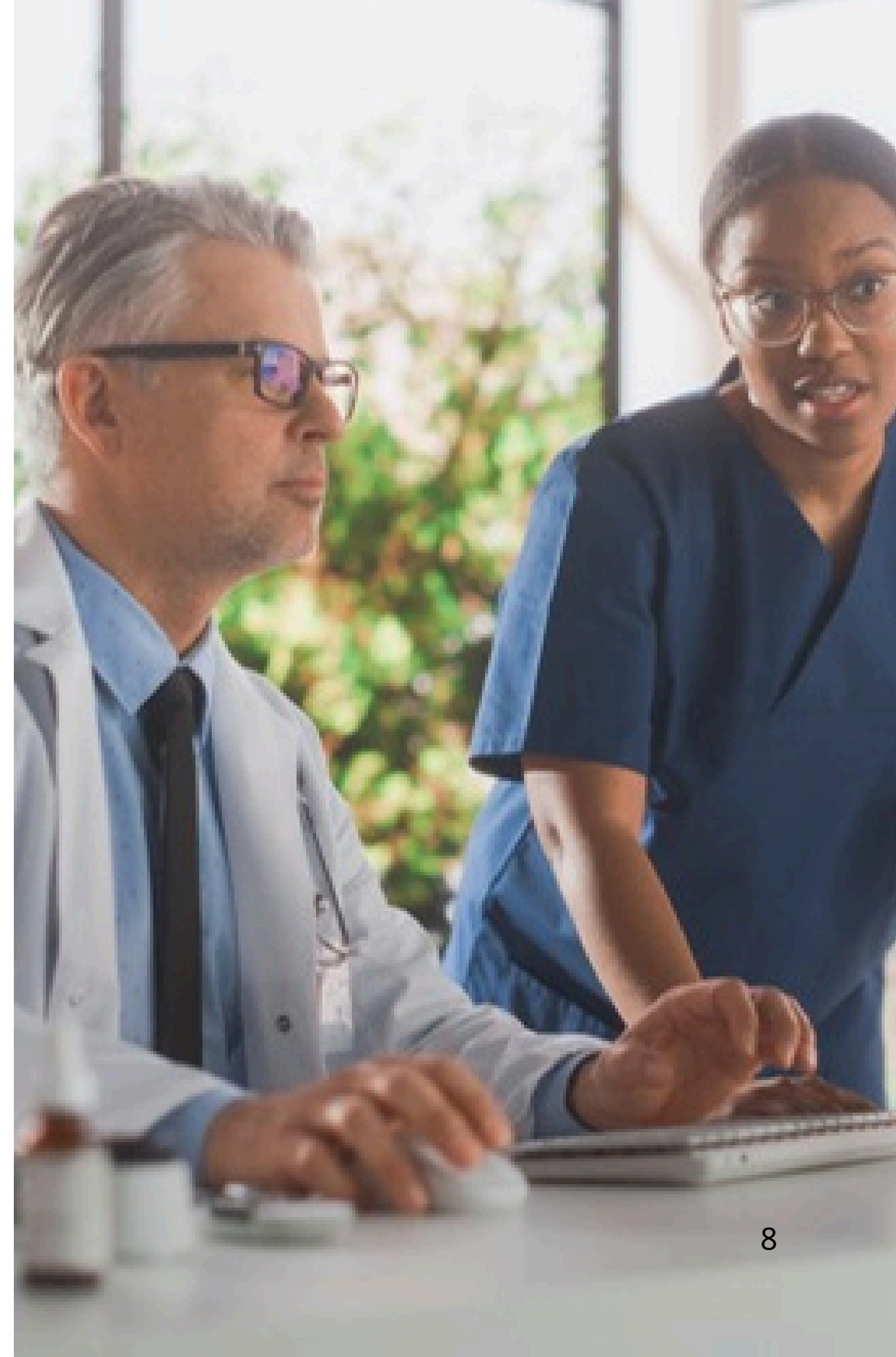


Comunicação de benefícios: percepção de valor ainda limitada

46% discordam que os benefícios da empresa sejam melhores que os de outras empresas do setor e ajudem na retenção e atração de talentos.

Mesmo com alta oferta de benefícios, como plano de saúde (**82%**) e bônus acordado (**65%**), o pacote nem sempre é percebido como diferencial competitivo. Benefícios relevantes podem ser subvalorizados quando aspectos como ausência de desconto em folha, inexistência de coparticipação, custo integral assumido pela empresa ou limitações externas (por exemplo, regras sindicais ou diretrizes globais) não são explicitados.

A comunicação passa a ser um fator crítico para traduzir o investimento realizado, tornando visível o que não é diretamente perceptível ao colaborador e reduzindo o risco de que essa lacuna de entendimento se converta em pressão por ajustes salariais.





Atenção à NR-1: bem-estar e estabilidade

Benefícios oferecidos pelas empresas

Plano de Previdência Privada	35%
Recursos de saúde mental / EAP	30%
Licença parental estendida	23%
Short Friday / banco de horas	21%

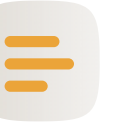
Benefícios ligados a saúde mental e organização do trabalho passam a operar também como mecanismos de gestão de riscos psicossociais (NR-1) e sua baixa adoção pode indicar limitações na resposta preventiva das empresas.

Ao mesmo tempo, a previdência privada reforça a dimensão de segurança financeira de longo prazo, atuando como instrumento de previsibilidade em um contexto de crescente pressão emocional e incerteza no trabalho, integrando o pacote de benefícios à lógica mais ampla de estabilidade e sustentabilidade da trajetória profissional.

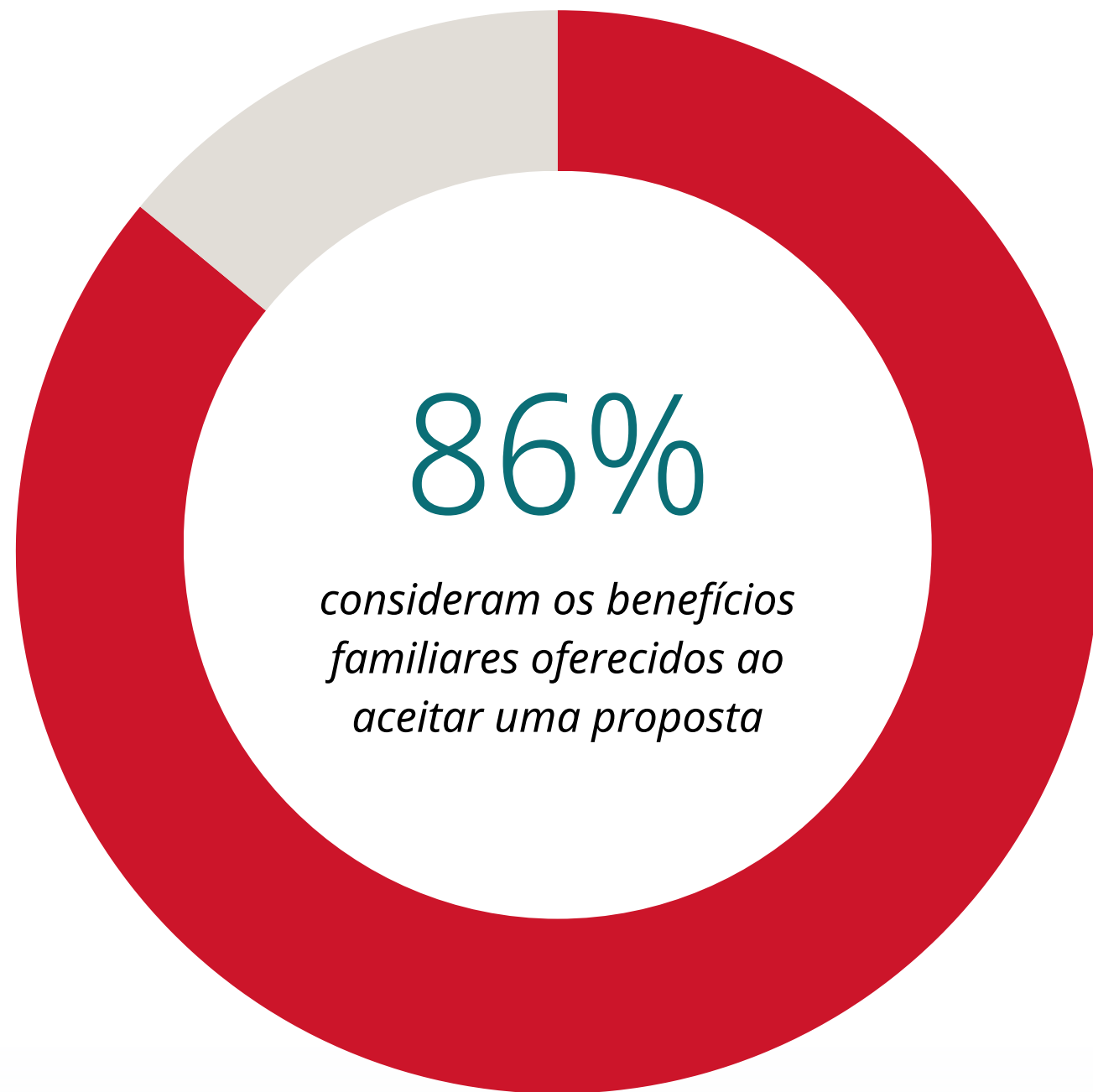


Baixe o estudo da Robert Half sobre Inteligência Emocional e Saúde Mental no Ambiente de Trabalho

[**Baixar**](#)



Benefícios familiares: um diferencial competitivo subestimado



O peso atribuído a benefícios familiares, como plano de saúde familiar, auxílio-creche, previdência privada com beneficiários e apoio educacional, indica que a decisão de aceitar uma proposta incorpora restrições objetivas de organização da vida pessoal e de planejamento de longo prazo, e não apenas a comparação direta de remuneração.

Benefícios familiares ampliam o critério de decisão para além da remuneração, ao incorporar necessidades concretas de organização familiar, tornando-se um fator estruturante de atração e retenção.



Personalização e valor percebido



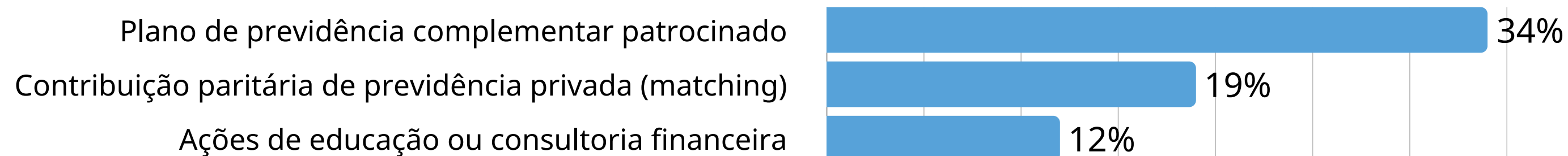
A demanda por personalização está associada à percepção de que parte do pacote padrão atual não gera valor individual. Isso cria espaço para ajustes incrementais, como revisão de coparticipação, critérios ou regras de uso, que podem melhorar significativamente a percepção, mesmo sem mudanças estruturais ou aumento relevante de custo.



Benefícios relacionados à aposentadoria ainda são exceção

Há uma lacuna significativa nas políticas de benefícios: 56% dos profissionais empregados declaram não ter acesso a benefícios ligados à aposentadoria.

Entre os que possuem algum benefício relacionado, os mais comuns são:



Em um contexto de aumento da longevidade no Brasil, com expectativa de vida de 76,6 anos, segundo o IBGE, benefícios ligados à proteção e à previsibilidade ganham relevância estratégica. Para as empresas, é uma oportunidade de diferenciação, especialmente na retenção de talentos maduros, portadores do conhecimento organizacional mais profundo.

Iniciativas de menor investimento, como educação financeira e programas de preparação para aposentadoria, podem ampliar a percepção de valor e funcionar como ponto de partida para estruturar políticas mais robustas ao longo do tempo.



Acesse os materiais da Robert Half sobre

[Liderança Multigeracional](#)

[Planejamento Sucessório](#)



Riscos e Oportunidades para o RH





Modelos de abordagem para atrair e reter talentos

	Retendo	Atraindo
Recursos internos	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicação clara e recorrente sobre benefícios • Evidenciar custos assumidos pela empresa • Ajustar regras do pacote para aumentar percepção de valor • Usar benefícios como complemento estratégico à remuneração • Monitorar continuamente a percepção dos colaboradores 	<ul style="list-style-type: none"> • Posicionar benefícios no processo seletivo • Integrar benefícios à proposta de valor do empregador • Destacar diferenciais pouco percebidos • Alinhar discurso entre recrutamento e realidade interna • Usar benefícios como elemento de negociação
Recursos externos	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar o pacote com base em benchmarks de mercado • Fortalecer benefícios com impacto na permanência (ex.: longo prazo) • Ampliar benefícios com foco em família • Apoiar a revisão do pacote com suporte especializado • Apoiar iniciativas de bem-estar com foco em riscos psicossociais e prevenção 	<ul style="list-style-type: none"> • Estruturar propostas alinhadas aos fatores de decisão • Equilibrar benefícios de curto e longo prazo • Ajustar propostas com base em benchmarks atualizados • Apoiar o time com inteligência sobre comportamento de candidatos • Refinar a proposta com base em negociações recentes

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

Consultoria

Oferecemos um profundo conhecimento em consultoria, insights objetivos e colaboração que ajudam empresas a enfrentar desafios e aproveitar oportunidades.

Soluções Gerenciadas

Por meio da Protiviti, empresa do grupo Robert Half, formamos equipes de alto rendimento e performance que podem se adaptar para atender e dar consultoria a todas as necessidades e metas do seu negócio.

Executive Search

Para as organizações que entendem que um processo robusto pode ter um impacto significativo nos rumos da organização. Fazemos um processo tailor made para busca, avaliação e recrutamento de profissionais-chave.

Projetos especializados

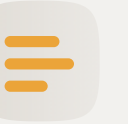
Management Resources: Alocamos profissionais especializados a áreas de liderança estratégica corporativa.

Staff Loan: Processo no qual alocamos profissionais capacitados a realizar rotinas corporativas transacionais nas áreas de finanças, contabilidade, fiscal, auditoria e tecnologia.



Recrutamento Permanente

Fortaleça a sua empresa no longo prazo, contratando profissionais ou equipes por tempo indeterminado.



Soluções Robert Half

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

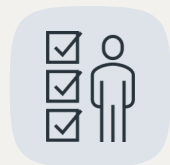
Conte com a experiência de consultores especialistas no mercado e com os diferenciais da Robert Half:



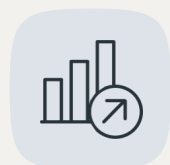
Comunicação: nossa forma de trabalhar, ferramentas e tecnologia próprias nos permite ter um contato constante com nossos clientes e candidatos para deixá-los informados de cada etapa do processo de recrutamento.



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.

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

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 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.



roberthalf.com.br

rh

