



Estudo da MetLife mostra que funcionários de pequenas empresas estão dispostos a pagar por benefícios

Tendência de coparticipação é mais presente entre funcionários das gerações X e Y, e aponta para reposicionamento da estratégia de benefícios da área de RH

São Paulo, 20 de setembro de 2012. – Cerca de metade dos trabalhadores das gerações X e Y de pequenas empresas estão buscando benefícios que garantam mais segurança financeira, mesmo que seja necessário arcar com 100% dos custos. Esta é uma das conclusões do *10º Estudo Anual da MetLife sobre Tendências de Benefícios para Funcionários* realizado com empresas que possuem até 500 empregados.

“A ajuda aos funcionários pode ser facilitada se mais empresas aproveitarem a oportunidade para alavancar os benefícios voluntários – onde os funcionários arcam com o pagamento de parte ou total do custo – para melhorar a fidelidade e retenção”, alerta Anthony J. Nugent, vice-presidente executivo de Vendas em Grupo, Voluntário & Local de Trabalho da MetLife.

Gestores de quatro entre cinco empresas pequenas que participaram do estudo concordam que um objetivo importante dos benefícios para funcionários é a retenção. Os funcionários mais jovens que estão satisfeitos com seus benefícios têm maior probabilidade de criar um forte senso de fidelidade às suas empresas – 72% comparados com 46% dos trabalhadores mais jovens em geral. “Nosso estudo mostra que as diferenças entre gerações sobre as necessidades e preferências com relação aos benefícios não é apenas um reflexo da idade. Trabalhadores mais jovens, principalmente aqueles de empresas pequenas que foram fortemente atingidas pela recessão e que estão inseguros sobre o futuro da previdência social, têm uma perspectiva sobre benefícios diferentes das gerações mais velhas,” diz Nugent.

Dispostos a fazer a sua parte

As gerações Y e X, que representam 56% da força de trabalho das pequenas empresas na pesquisa, também reconhecem que sua meta de maior segurança financeira pode acarretar em custo. Dois terços dos funcionários de pequenas empresas que pertencem às gerações Y e X estão dispostos a arcar com um custo maior para ter o benefício do que perdê-lo. De modo expressivo, 54% dos trabalhadores jovens estariam interessados em ter uma gama maior de opções de benefícios, mesmo que isso signifique pagar por todos os custos desses benefícios voluntários, como seguro de vida, odontológico, invalidez, doenças críticas ou cobertura residencial e automóvel, por exemplo.

Ao contrário das pequenas empresas, os benefícios voluntários detêm uma parcela muito maior do cardápio de benefícios das grandes empresas. O percentual das empresas com mais de 500 funcionários que identificam os benefícios voluntários como elemento-chave na sua estratégia de benefícios pulou para 57% dos 43% do ano anterior, enquanto as pequenas empresas viram um aumento de 26% para 31%.

Interesse dos trabalhadores jovens em pagar mais pelos benefícios voluntários e percentual de pequenas empresas que oferecem o benefício:



Benefício de Seguro	% de Funcionários Interessados	% de Empresas que Oferecem
Vida	41%	20%
Odontológico	38%	11%
Invalidez	40%	8%
Doença Crítica	38%	10%
Residência/Auto	44%	2%

“Para as pequenas empresas oferecerem planos mais completos de benefícios voluntários, e se equipararem às grandes, a opção pela coparticipação não implica em custos, principalmente devido o interesse e disposição de muitos funcionários das gerações Y e X em contribuir com parte do custo, ou mesmo com o custo integral dos benefícios,” afirma Nugent.

As conclusões do estudo da MetLife estão resumidos em “*Você está ouvindo? O que os funcionários das pequenas empresas querem em termos de benefícios e como as empresas podem mostrar que eles foram ouvidos,*” disponível em www.metlife.com/sbtrends.

Metodologia

O 10º *Estudo Anual da MetLife sobre Tendências de Benefícios para Funcionários* foi conduzido em setembro e outubro de 2011 e consistiu de dois estudos distintos realizados pela GfK Custom Research North America. A pesquisa com empregadores consistiu de 1.519 entrevistas com tomadores de decisão da área de benefícios de empresas com pelo menos dois funcionários no seu quadro de pessoal. A amostra de funcionários consistiu de 1.412 entrevistas com funcionários em tempo integral, com mais de 21 anos, em empresas com um mínimo de dois funcionários. Das entrevistas, 944 foram realizadas com tomadores de decisão de empresas com pouco menos de 500 funcionários, e 685 entrevistas foram realizadas com funcionários que trabalham para essas empresas menores.

Sobre a MetLife

A Metropolitan Life Seguros e Previdência Privada S.A. é afiliada da MetLife, Inc. A MetLife oferece planos odontológicos, seguro de vida individual e em grupo e planos de aposentadoria, como fundos multipatrocinados e entidades abertas (PGBL e VGBL), por meio de corretores, bancos e outros canais. A empresa está presente em 24 localidades e possui 15.000 corretores registrados e 6.000 ativos; 15.500 clientes corporativos, cerca de 5 milhões de clientes e R\$ 115 bilhões de capital segurado.

MetLife, Inc. é uma provedora líder global de seguros, capitalização e programas de benefícios dos empregados, servindo 90 milhões de clientes em mais de 50 países. Por meio de suas subsidiárias e afiliadas, a MetLife mantém posições de liderança de mercado nos Estados Unidos, Japão, América Latina, Ásia-Pacífico, Europa e Oriente Médio. Para mais informações, visite www.metlife.com.

For Immediate Release **News**

MetLife[®]



Mais informações para a imprensa:

Approach

Priscila Marques – priscila.marques@approach.com.br

(11) 3846.5787 R. 23 / 9.8310.0101