

**MetLife**<sup>®</sup>

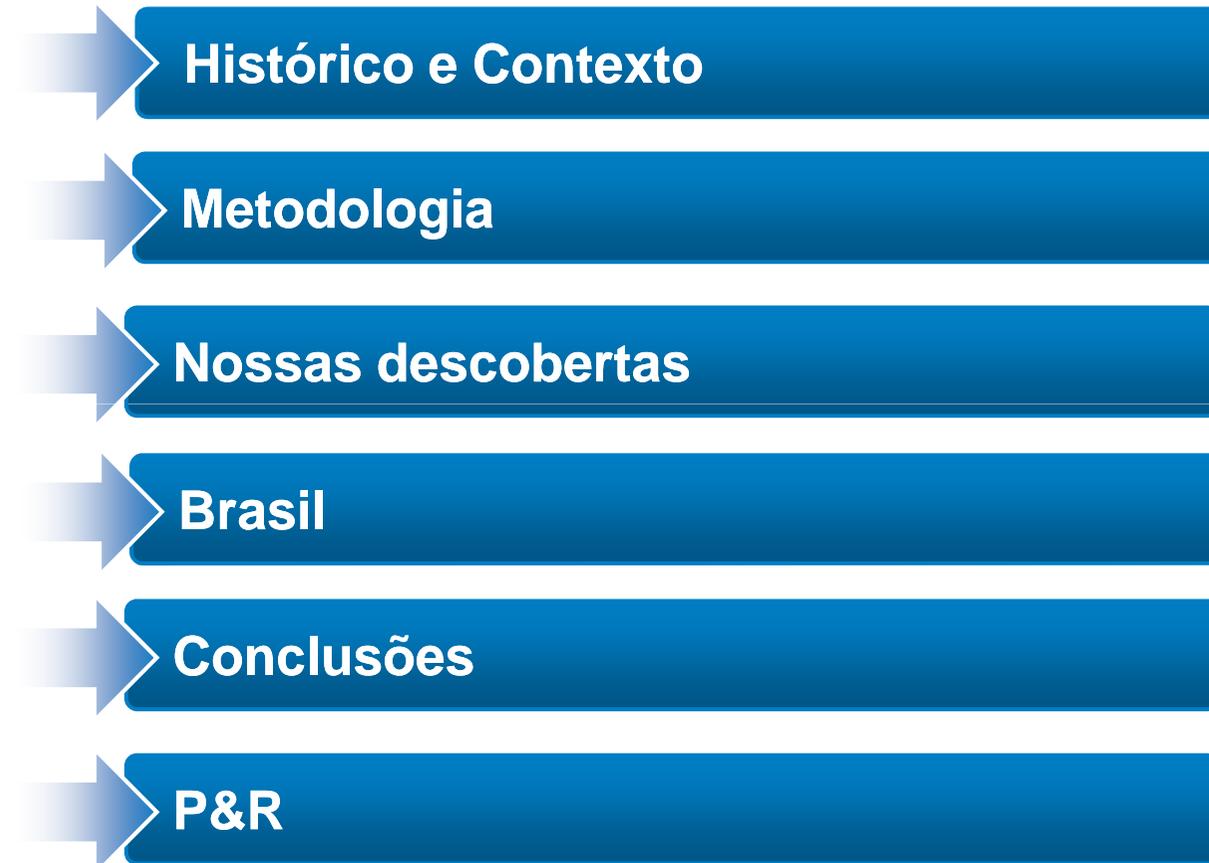


Estudo Internacional Metlife 2011 de  
Tendências dos Benefícios aos Empregados:  
*Adaptando-se às Novas Realidades  
Econômicas Globais*

Shankar Chadhuri  
Diretor de Pesquisas da MetLife International  
São Paulo, 07 de julho de 2011

## Agenda

---



## Histórico



- **Estudo Internacional de Tendências de Benefícios aos Empregados:**
  - O mais abrangente sobre benefícios aos empregados
  - Realizado pela primeira vez em 2007, época de forte crescimento econômico
  - O segundo estudo em 2011: Consequência da crise financeira mundial – persistem fragilidade econômica e incerteza
  - O estudo de 2011 foi realizado em cinco países com mercados diferentes
    - Industrializados: Inglaterra, Austrália
    - Em desenvolvimento: Índia, Brasil e México

## Contexto

- **Por que procurar benefícios aos empregados globalmente?**
- **Empresas globais e grandes empresas nacionais presas em uma batalha por talentos:**
  - **As pessoas são o diferencial**
  - **Vitória sustentada será obtida por aqueles com as melhores pessoas**
- **Benefícios ainda são importantes para atrair e manter os melhores talentos!**
- **Benefícios têm uma forte relação com bem estar, produtividade, satisfação e fidelidade dos empregados**



## **Metodologia**

**Entrevistas realizadas com mais de 2.400 empregados e quase 1.500 empregadores.**

**Entrevistas por telefone e pessoais**

**Empregados selecionados entre os com benefícios e sem benefícios**

**Tomadores de decisão ou influenciadores de decisão**

**Trabalho realizado do final de outubro de 2010 até o final de março de 2011**

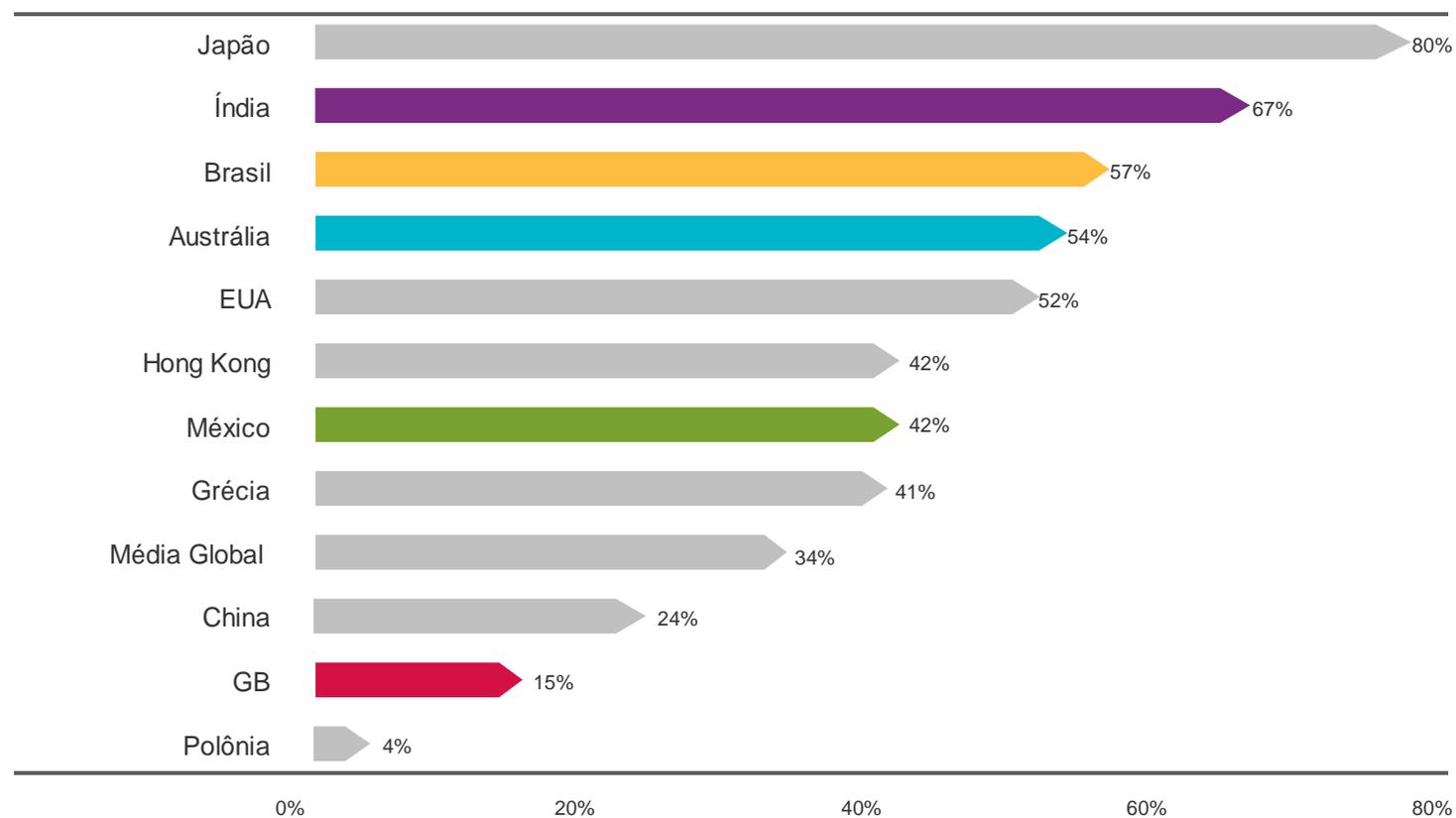
**Empregados e empregadores foram selecionados em vários setores e regiões geográficas**



## A Falta Global de Talentos dá Destaque aos Benefícios

Índia, Brasil e Austrália estão entre os quatro países com maior falta de talentos; o México não está longe. Na Inglaterra, a falta maior está nas áreas técnicas e gerenciais

### DIFICULDADE DE PREENCHER VAGAS POR PAÍS



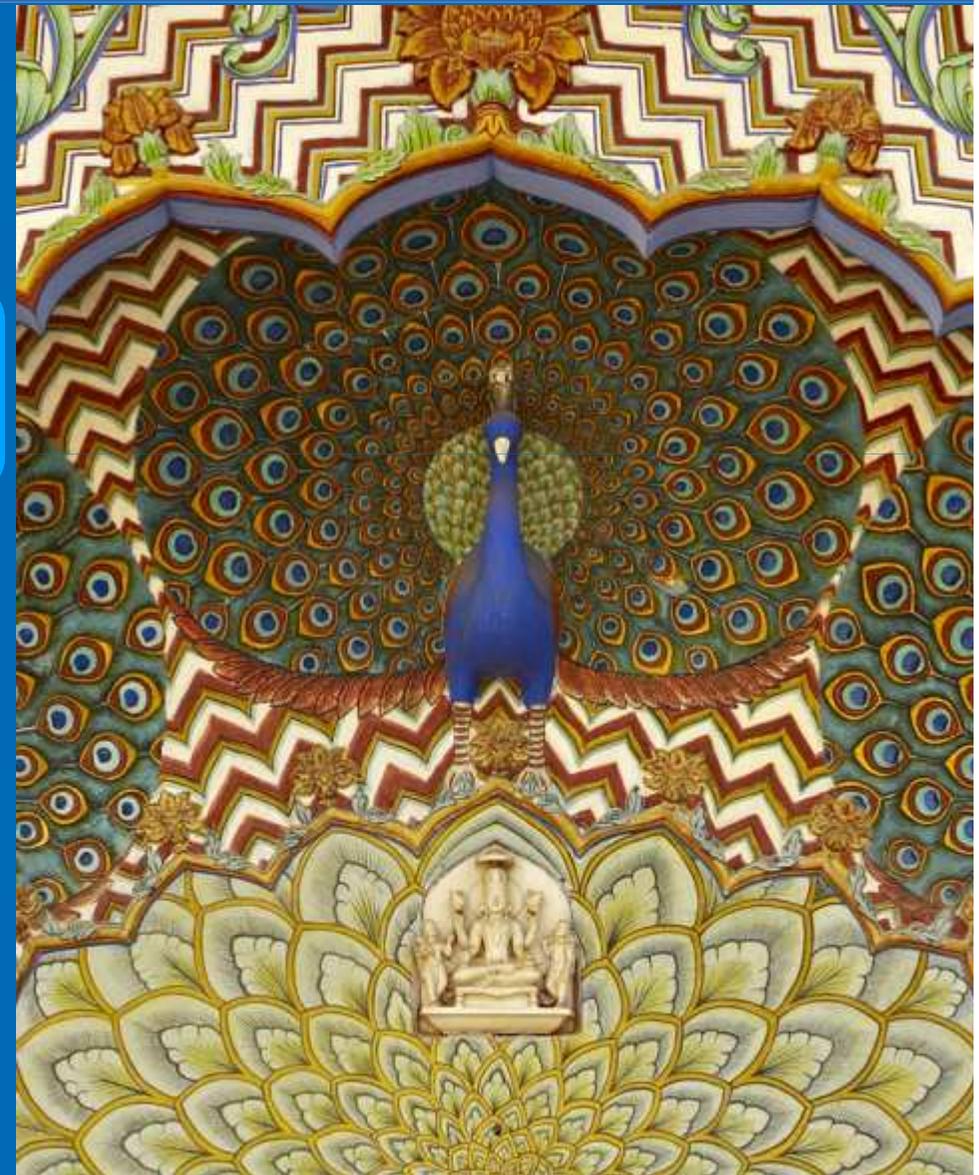
## Nossas descobertas

Tendências de 2011 consistentes com os resultados de quatro anos atrás, mas a crise intensificou preocupações de curto e longo prazos.

**Curto prazo:** a ansiedade financeira aumentando em todos os mercados e os trabalhadores não estão agindo.

**Longo prazo:** O planejamento de aposentadoria e poupança não acompanha o aumento da expectativa de vida.

Evolução na percepção dos benefícios e maior interesse geral em discutir opções.

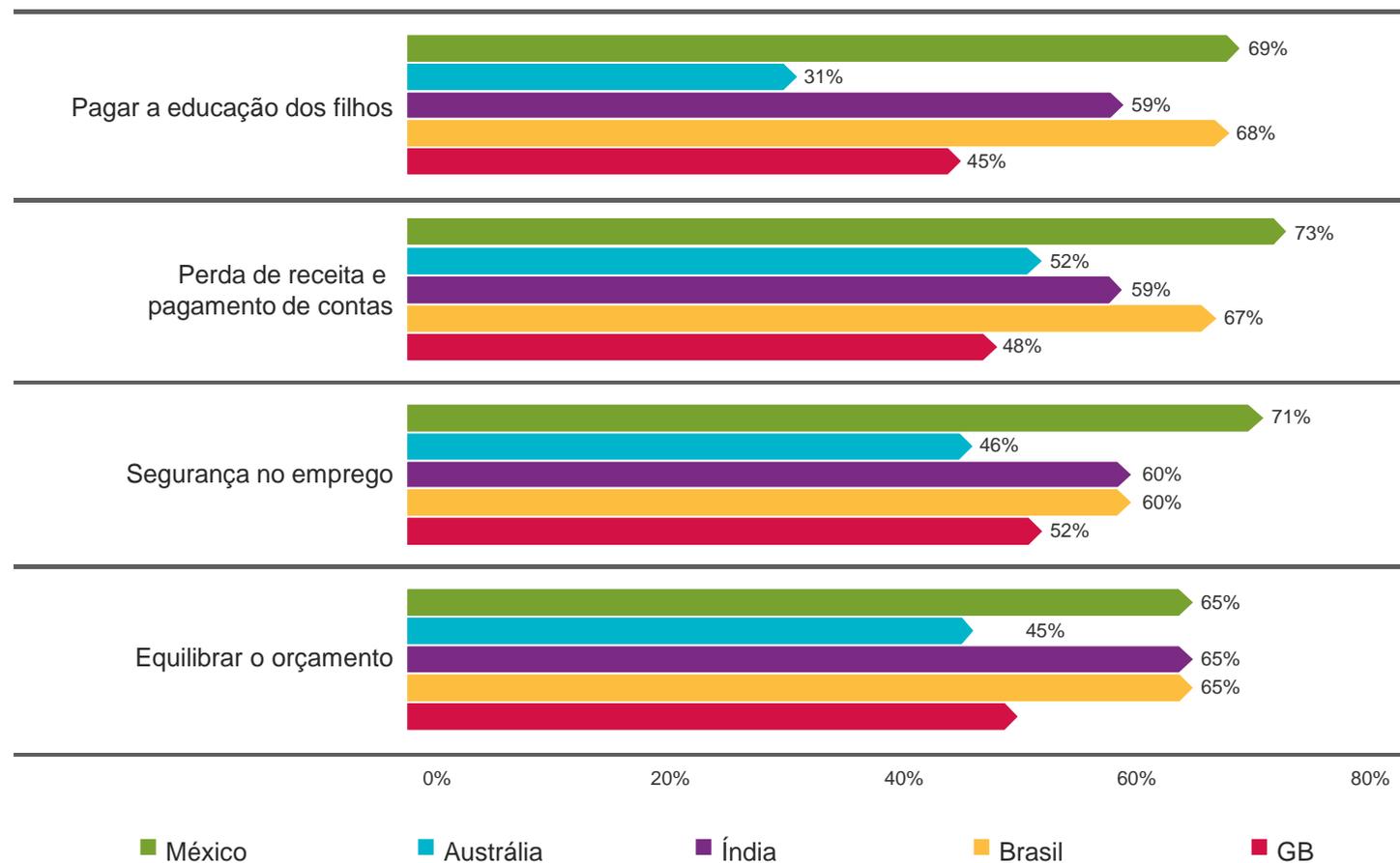


# Preocupações Financeiras de Curto Prazo



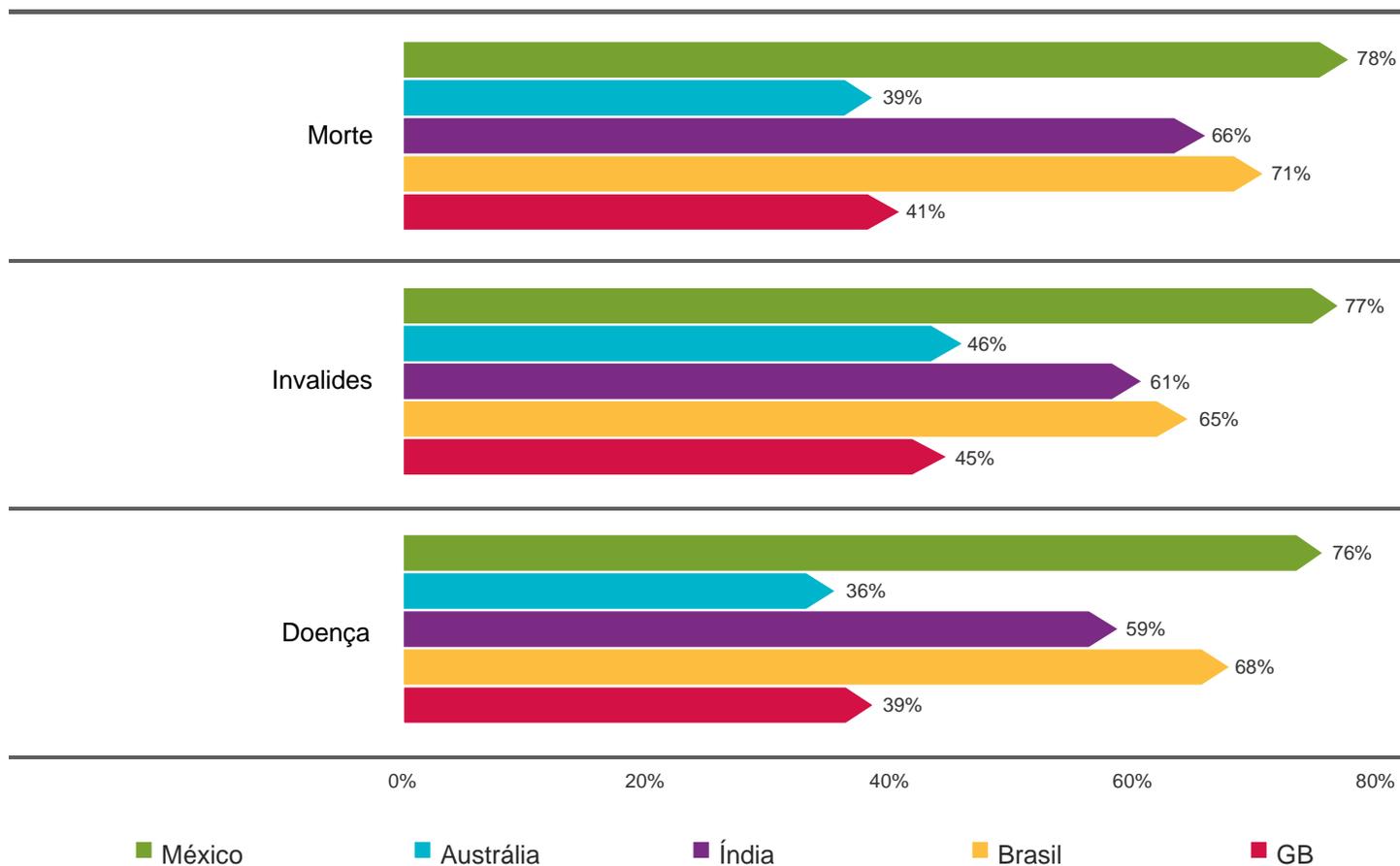
# Existem preocupações financeiras em todos os mercados

## PORCENTAGEM EXTREMAMENTE PREOCUPADO



## Insegurança financeira em mercados emergentes e maduros: morte prematura, incapacidade ou doença grave

### PORCENTAGEM EXTREMAMENTE PREOCUPADO

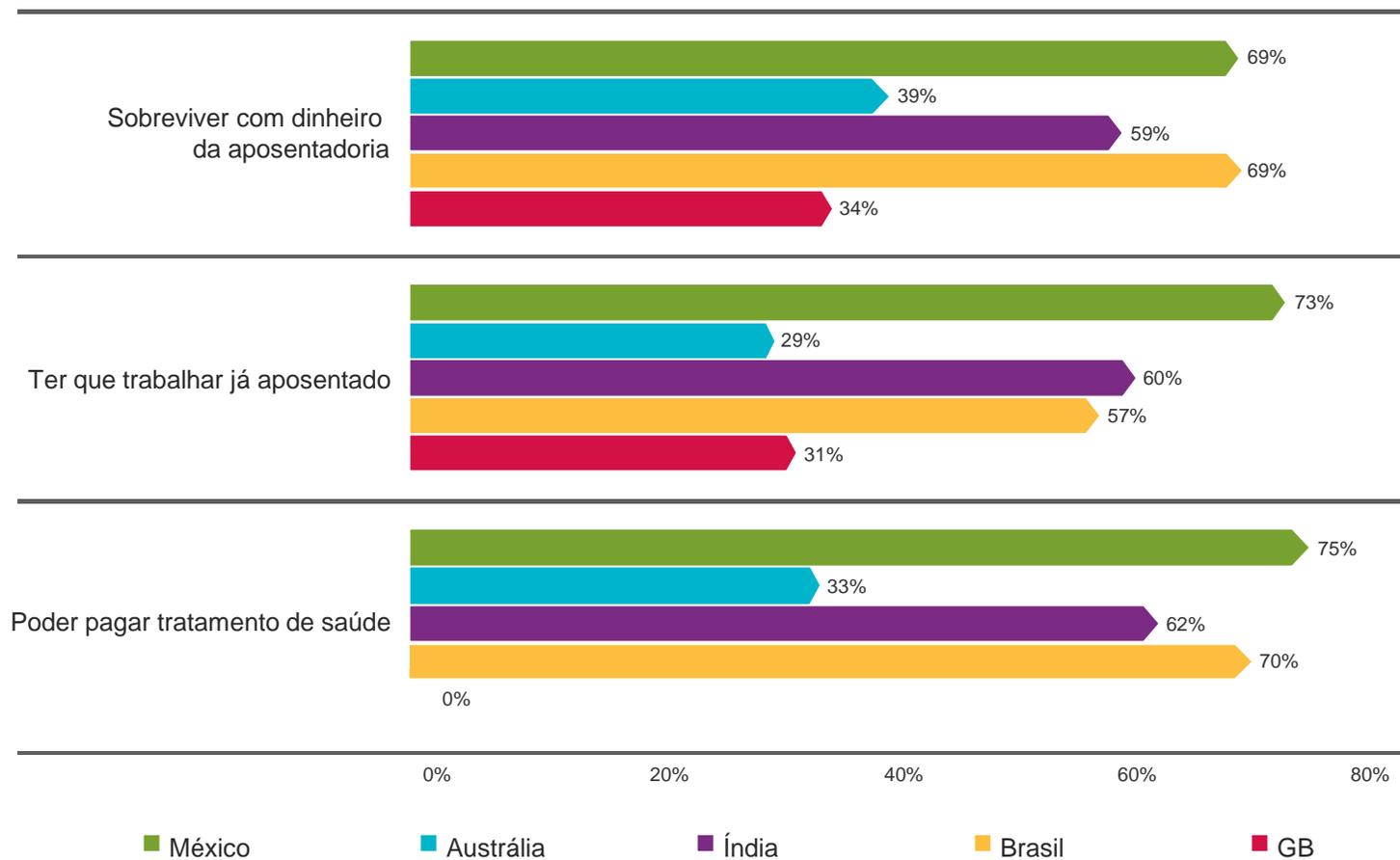


**Preocupação de  
Longo Prazo  
Com Aposentadoria**



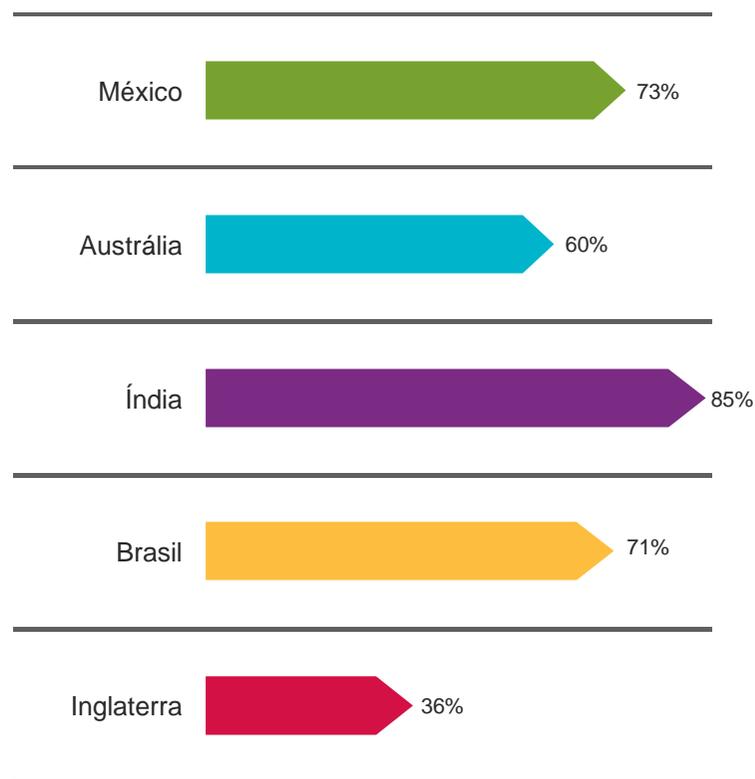
# Existe medo de sobreviver com a aposentadoria em todos os mercados

## PORCENTAGEM EXTREMAMENTE PREOCUPADO



## Conscientes, mas sem atitude: poucos tomaram medidas quanto ao planejamento da aposentadoria

**NÃO** tomou medidas para avaliar as necessidades de renda na aposentadoria



50% dos empregados na Inglaterra que alegam ter feito avaliação da renda para a aposentadoria ou estão atrás das metas de poupança para a aposentadoria ou não têm metas



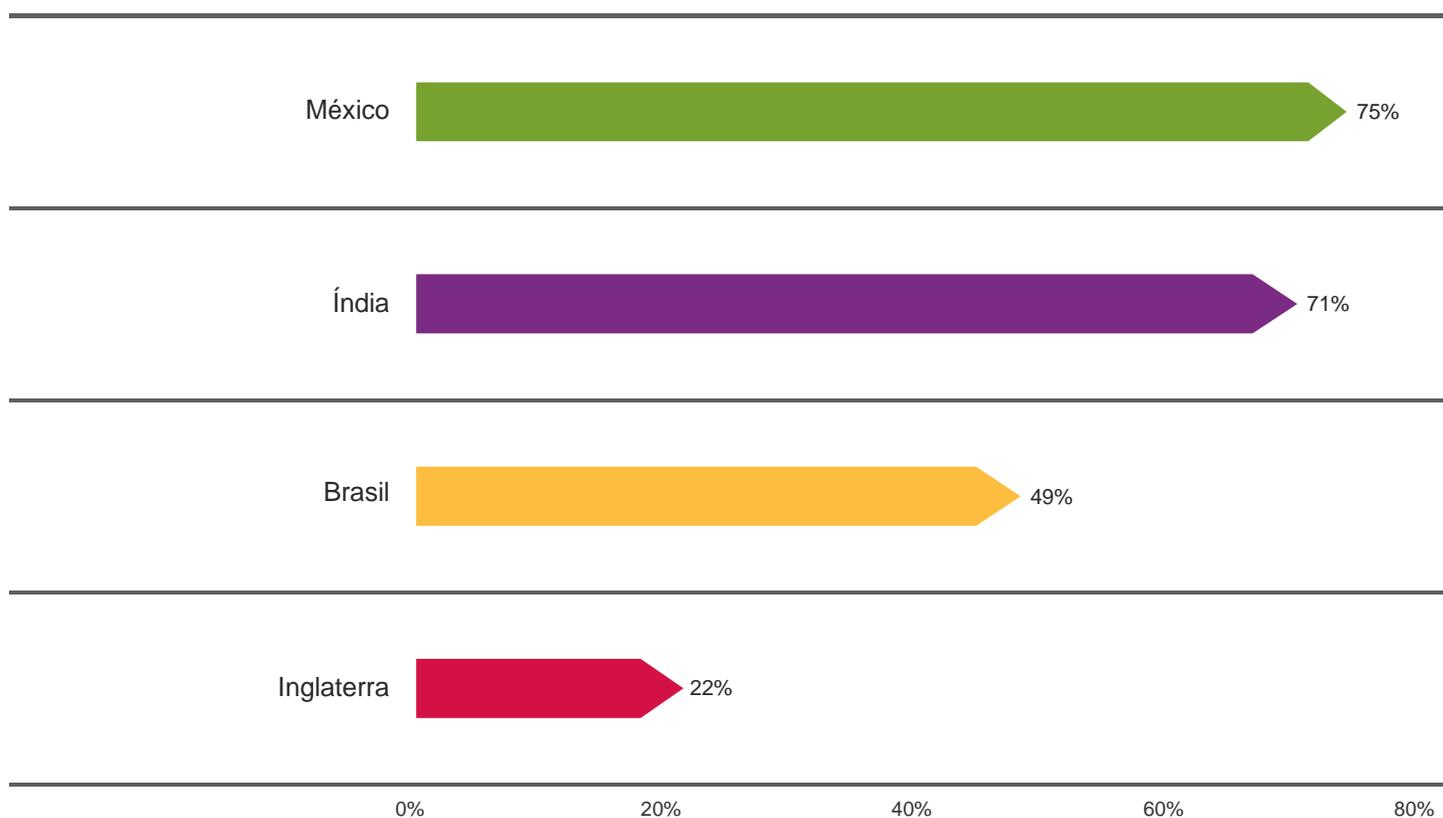
\* Para Austrália, etapas de aposentadoria mais "Superannuation"

**Interesse  
Renovado em  
Explorar Opções  
de Benefícios**



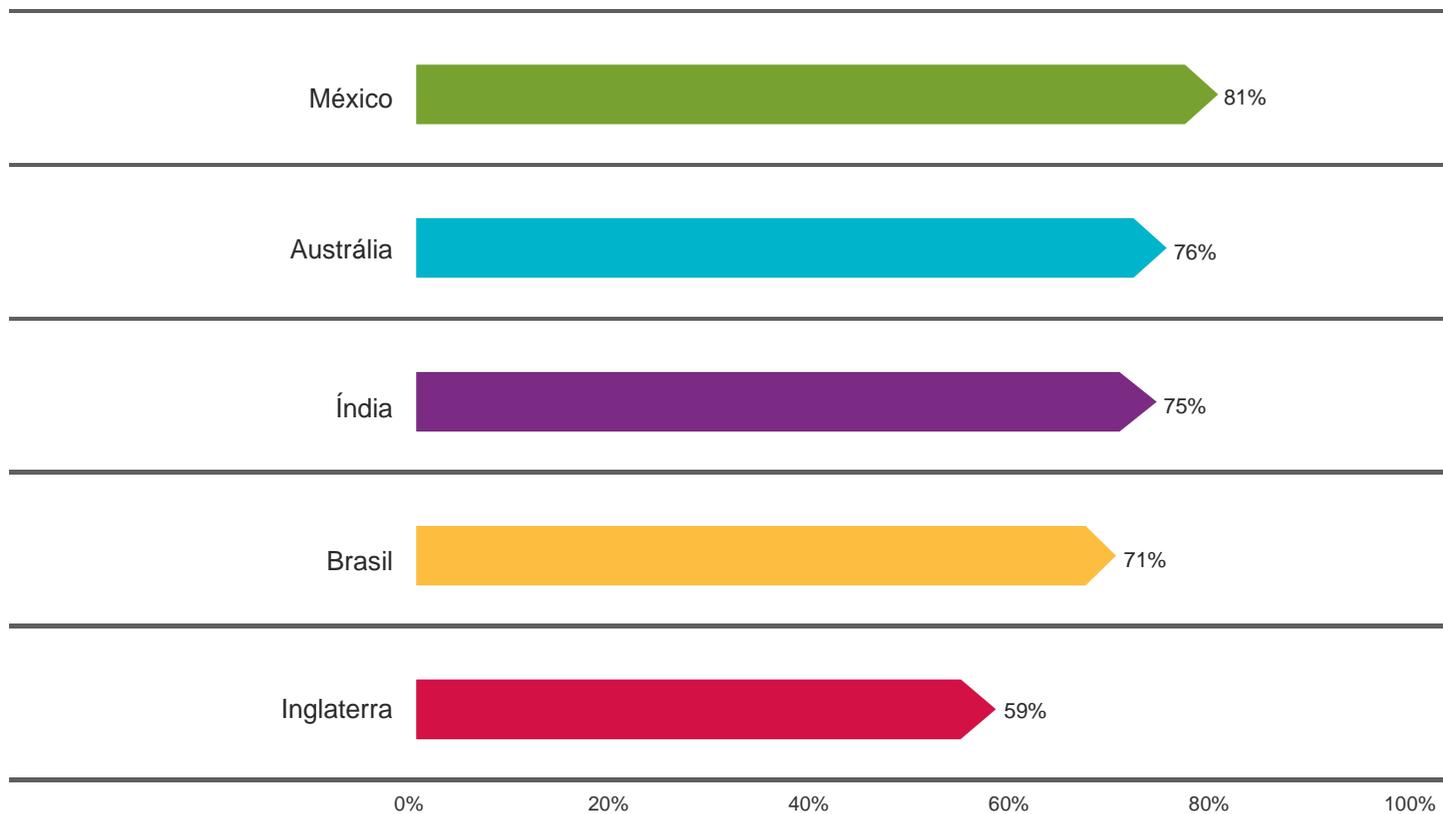
# Pós-Crise: trabalhadores estão tendo maior interesse nos benefícios de seus empregos

*“FICO MAIS INTERESSADO EM ENTENDER OS BENEFÍCIOS QUE RECEBO ATRAVÉS DO MEU EMPREGADOR” (PORCENTAGEM QUE CONCORDA PLENAMENTE)*



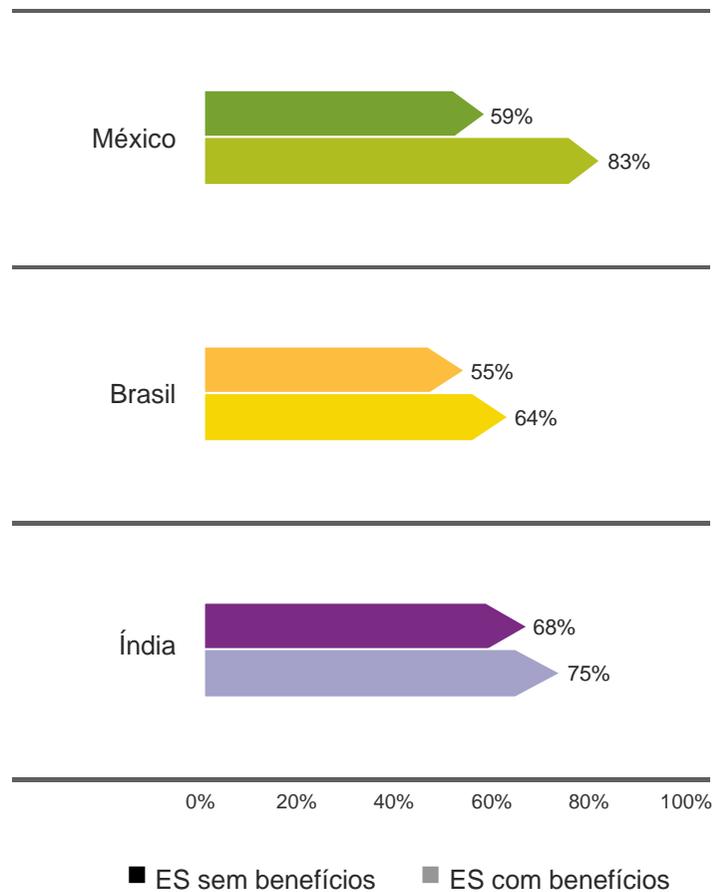
# Empregados sem benefícios, falta de oferta através da empresa

RAZÕES PARA NÃO POSSUIR PRODUTOS NO TRABALHO ENTRE OS QUE NÃO POSSUEN BENEFICIOS NO EMPREGO (PORCENTAGEM DE EMPREGADOS DIZENDO QUE MEU “EMPREGADOR NÃO OFERECE NENHUM PRODUTO”)

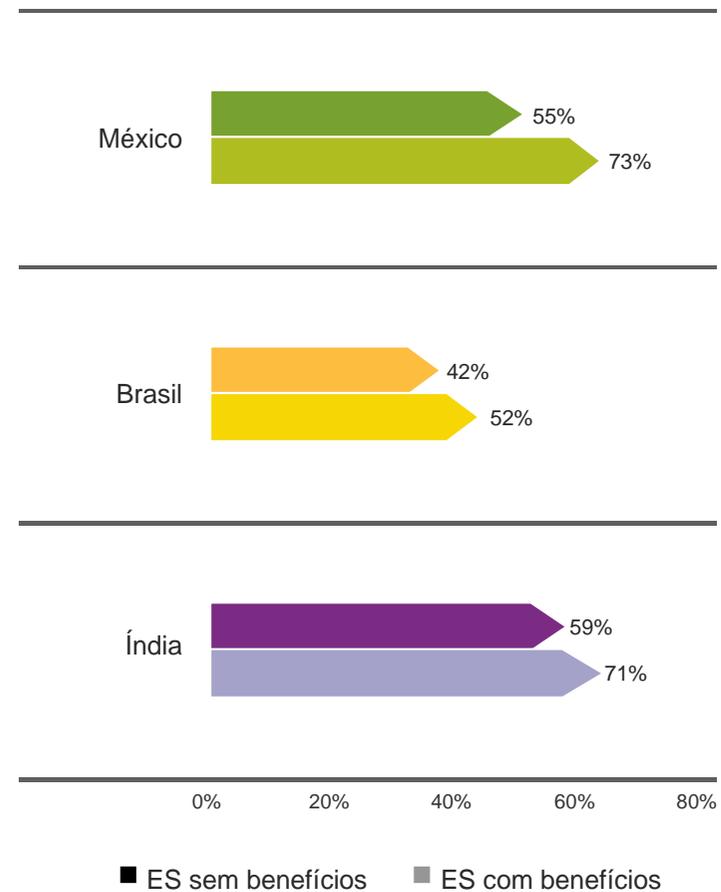


## Grande satisfação no trabalho e fidelidade ao empregador estão ligados aos benefícios do emprego

“ESTOU CONTENTE COM MEU EMPREGO”

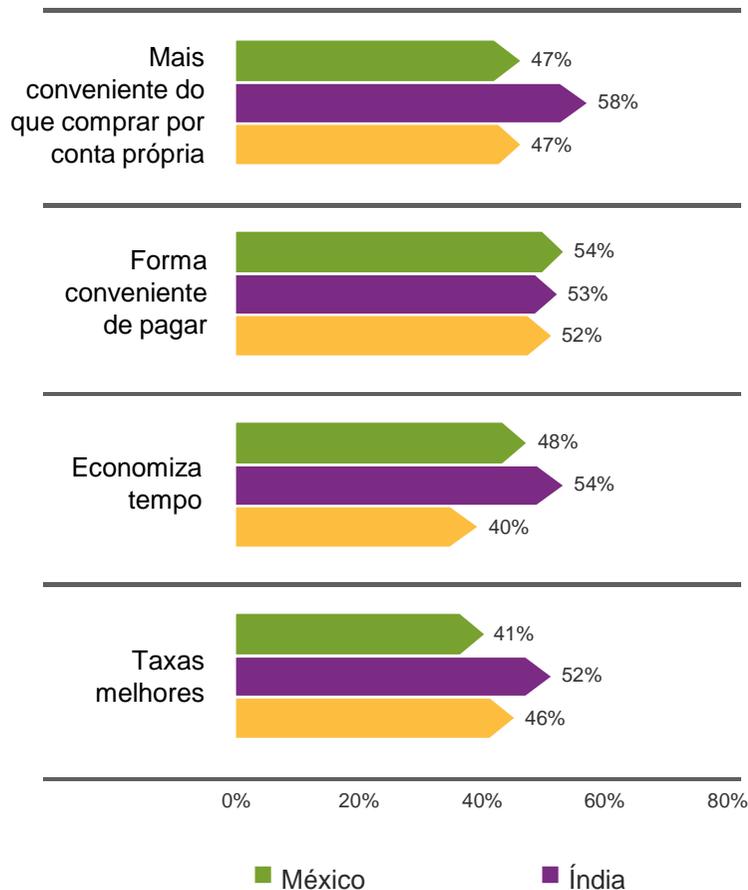


“SOU FIEL A MEU EMPREGADOR”

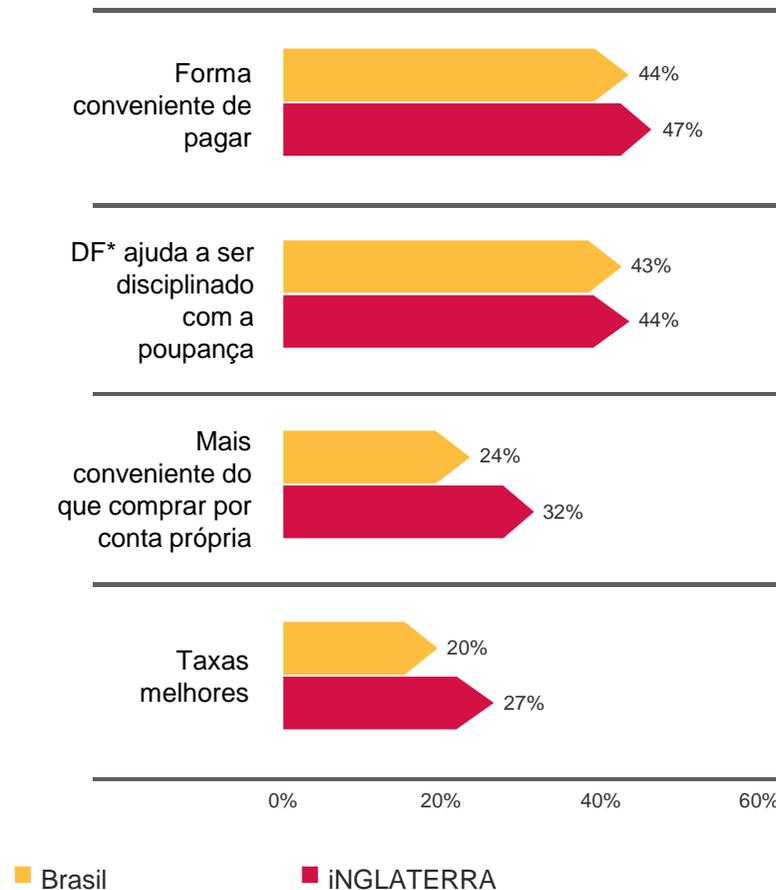


# Classificação das vantagens de benefícios voluntários

(PORCENTAGEM QUE CONCORDA PLENAMENTE)



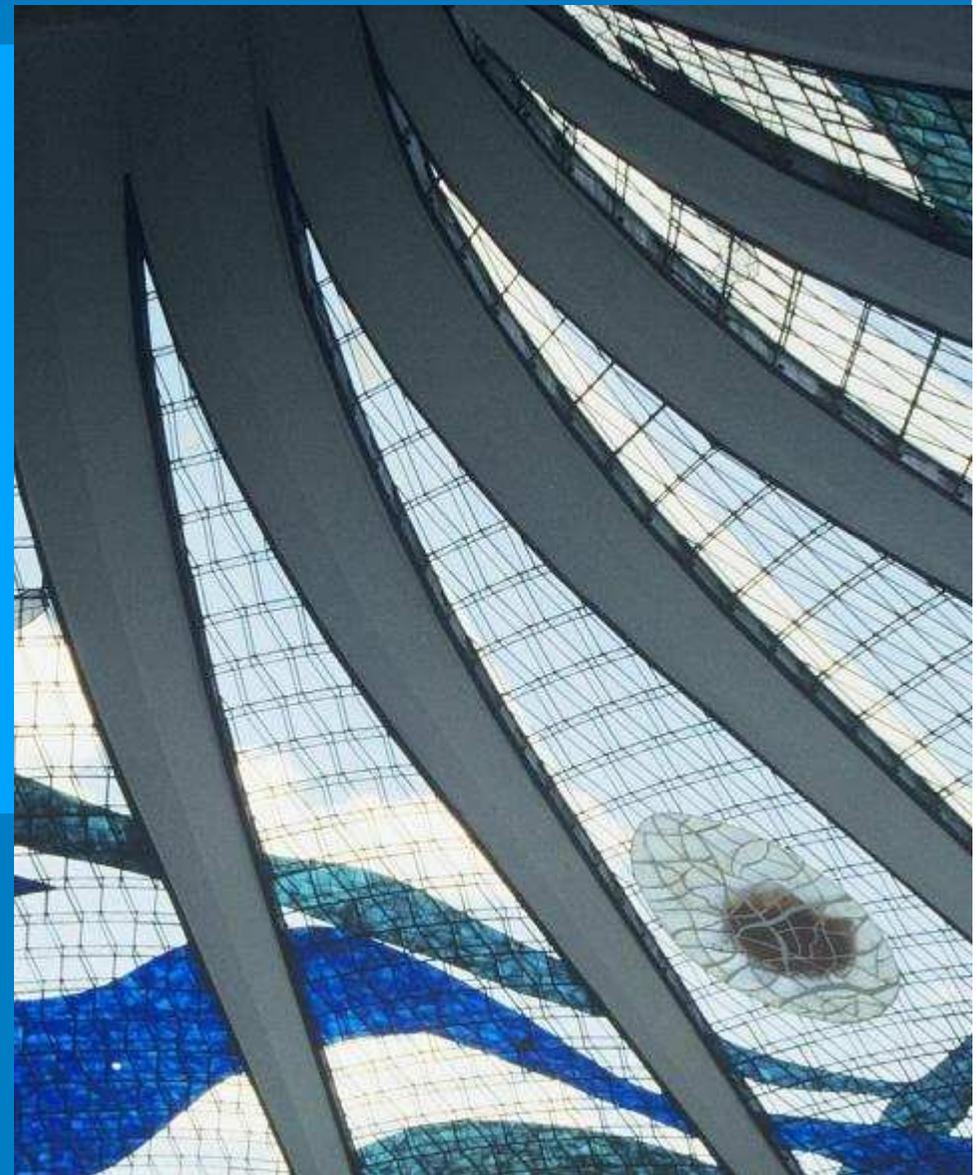
(PORCENTAGEM QUE CONCORDA PLENAMENTE)



\* DF = dedução em folha

## Brasil

- Segurança financeira
- Aposentadoria
- Planejamento financeiro no emprego
- Satisfação e lealdade do empregado

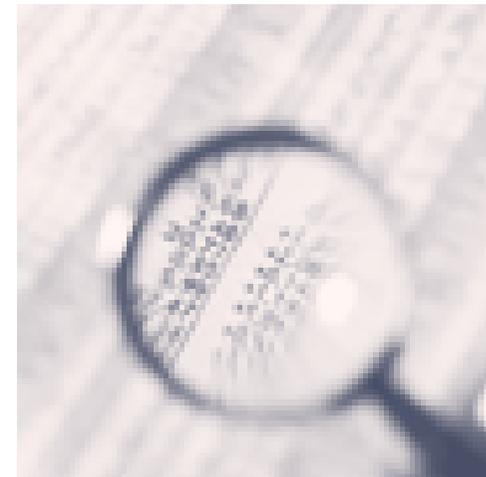


**MetLife®**



## **Segurança Financeira**

*Empregados no Brasil tem grandes preocupações financeiras, mas pouco fizeram para garantir seu futuro.*

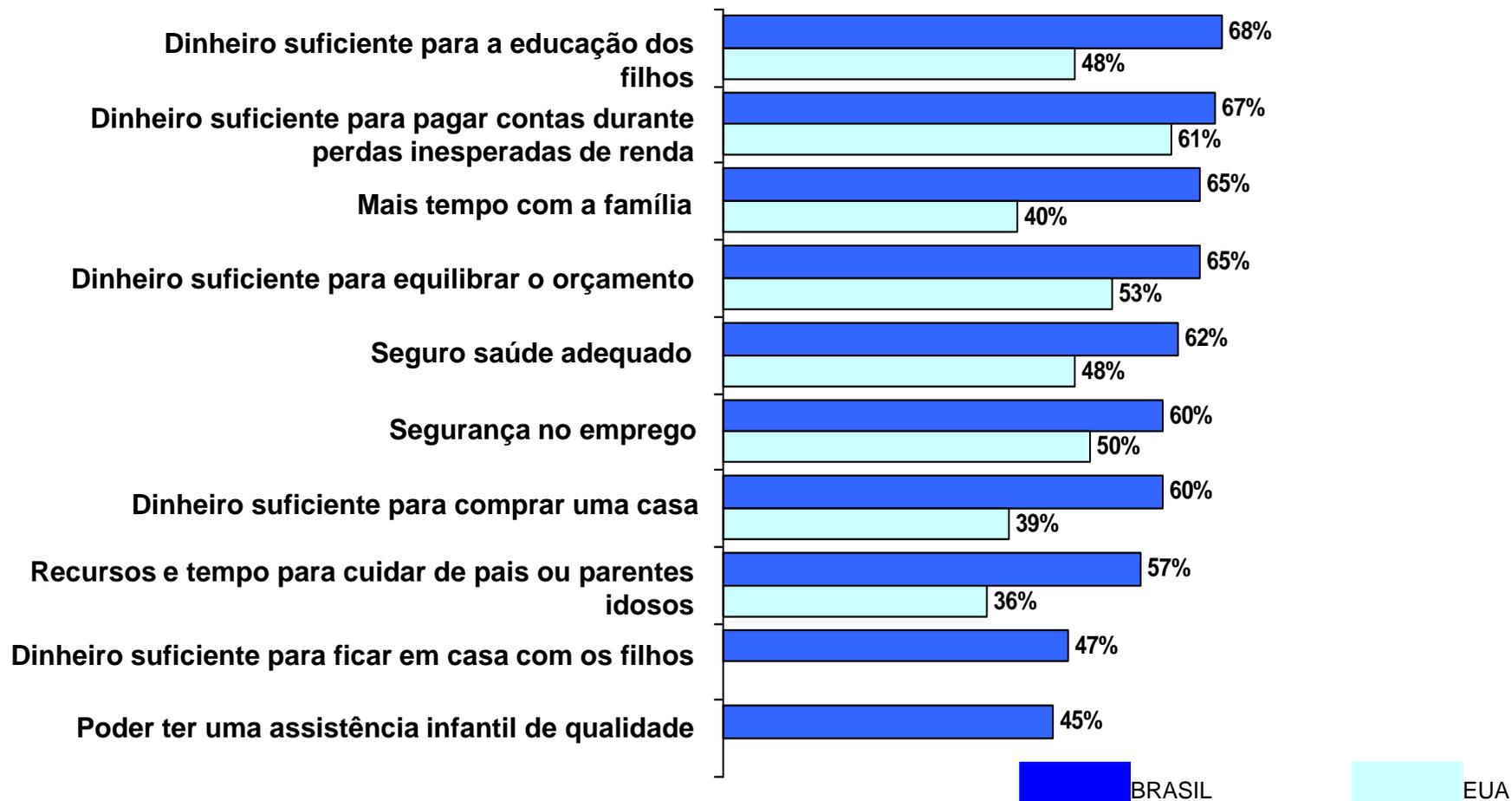


# Principais preocupações financeiras de todos os empregados

## Preocupações com Segurança Financeira Básica e Metas de Emprego/Vida

Todos os Empregados

“Extremamente Preocupados” (7 e 6 em uma escala de 7 pontos)

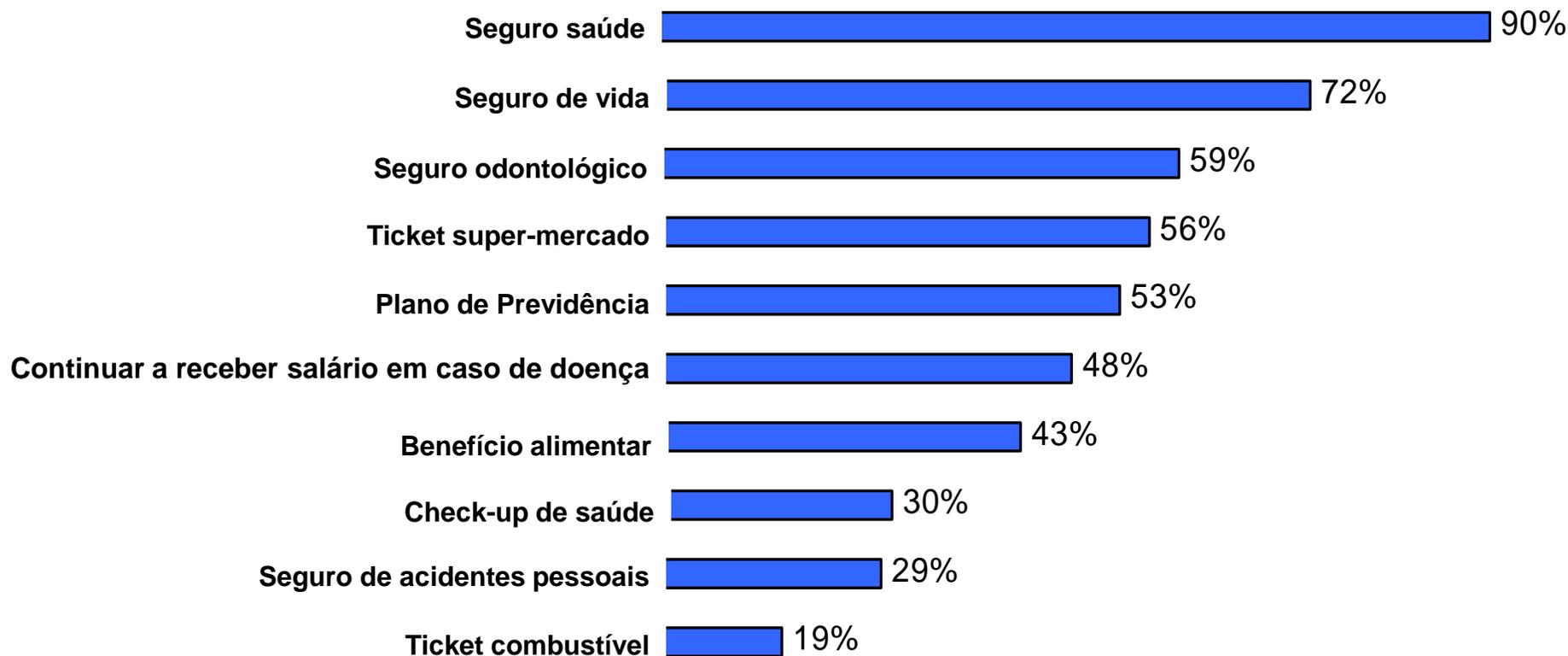


P3. Pensando em suas preocupações com sua segurança financeira básica, suas metas de trabalho e vida, me diga o quanto você se preocupa neste momento com cada um dos itens a seguir. Use uma escala de 1 a 7, sendo 7 “extremamente preocupado” e 1 “não há nenhuma preocupação”

## Benefícios citados como um dos cinco Mais Importantes para os empregados

*Empregados Recebendo Produtos através do Emprego*

A maioria dos empregados diz que o benefício mais importante é seguro saúde, seguido de seguro de vida e seguro odontológico.





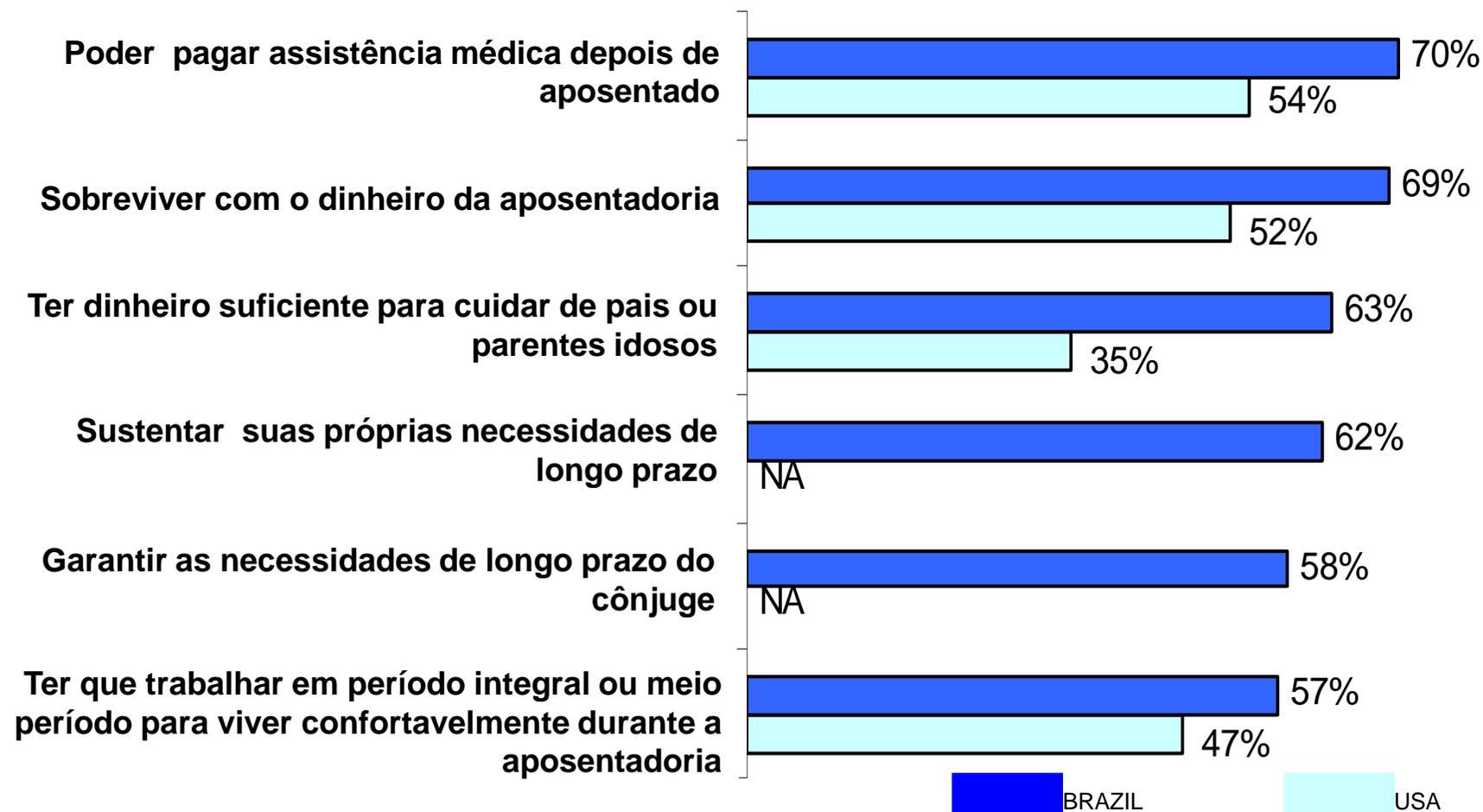
## Aposentadoria

*Embora os brasileiros planejem se aposentar por volta dos 55 anos, poucos tomaram qualquer medida com relação ao planejamento financeiro da aposentadoria*



# Principais preocupações financeiras dos empregados com relação à aposentadoria

*Todos os Empregados*  
*“Extremamente Preocupados” (7 e 6 em uma escala de 7 pontos)*



P5. Os próximos itens são sobre aposentadoria. Pode me dizer o quanto você está preocupado neste momento com cada item? Novamente, use uma escala de 1 a 7 sendo 7 “extremamente preocupado e 1 “não há nenhuma preocupação”



## **Planejamento Financeiro no Local de trabalho**

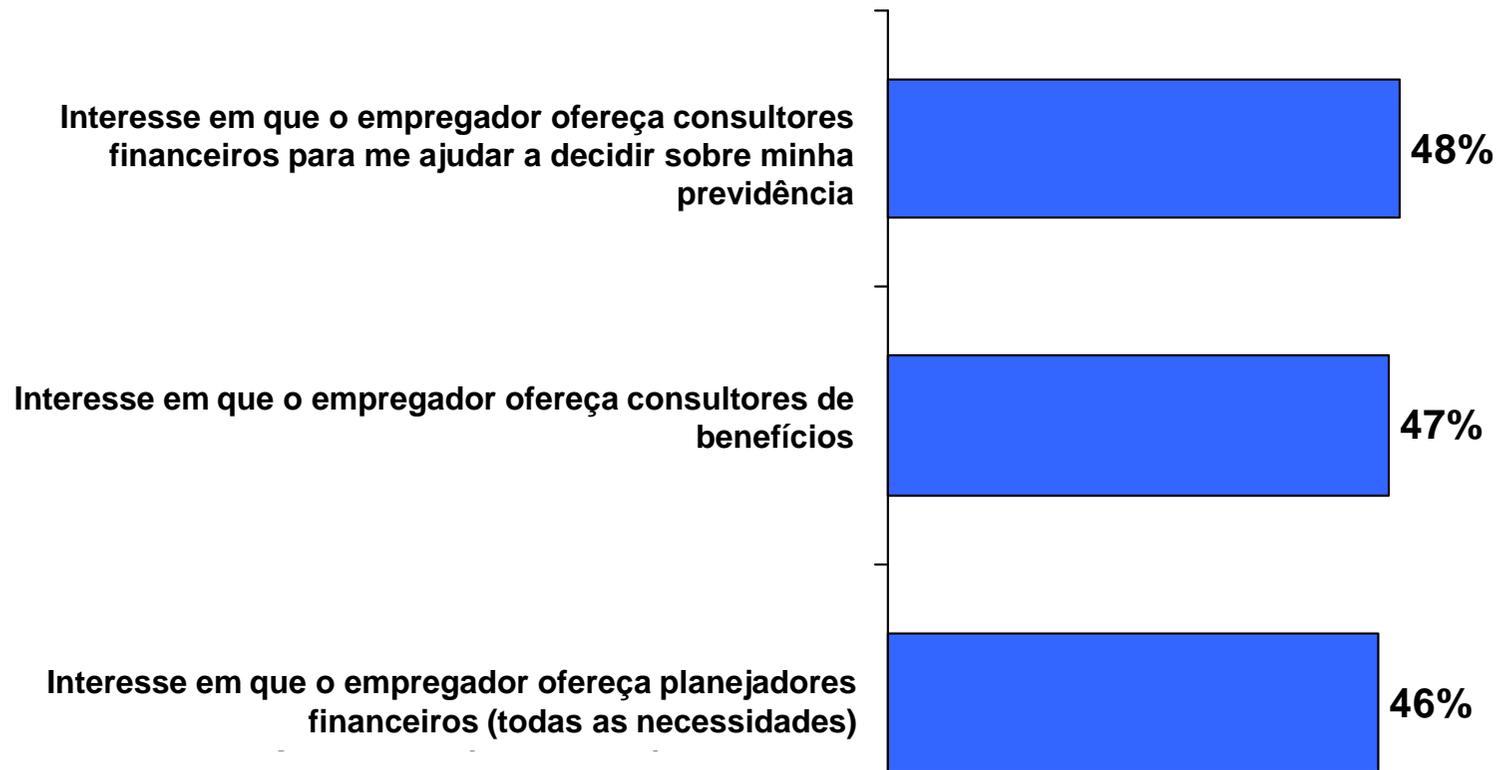
*Oferecer planejamento financeiro no local de trabalho é uma forma de ajudar os empregados com sua falta de planejamento financeiro e de desenvolver um relacionamento entre o empregado, empregador e fornecedor de seguros.*



## Empregados que possuem produtos através do emprego

Os empregados brasileiros têm interesse em que o empregador forneça assistência em planejamento financeiro.

*“Concordam Plenamente” (7 e 6 em uma escala de 7 pontos)*



*P21. Em seguida temos algumas perguntas sobre sua atitude com relação aos benefícios do emprego. Diga o quanto concorda com cada uma das frases seguintes com 7 significando “concordo plenamente” e 1 significando que “discordo plenamente”.*



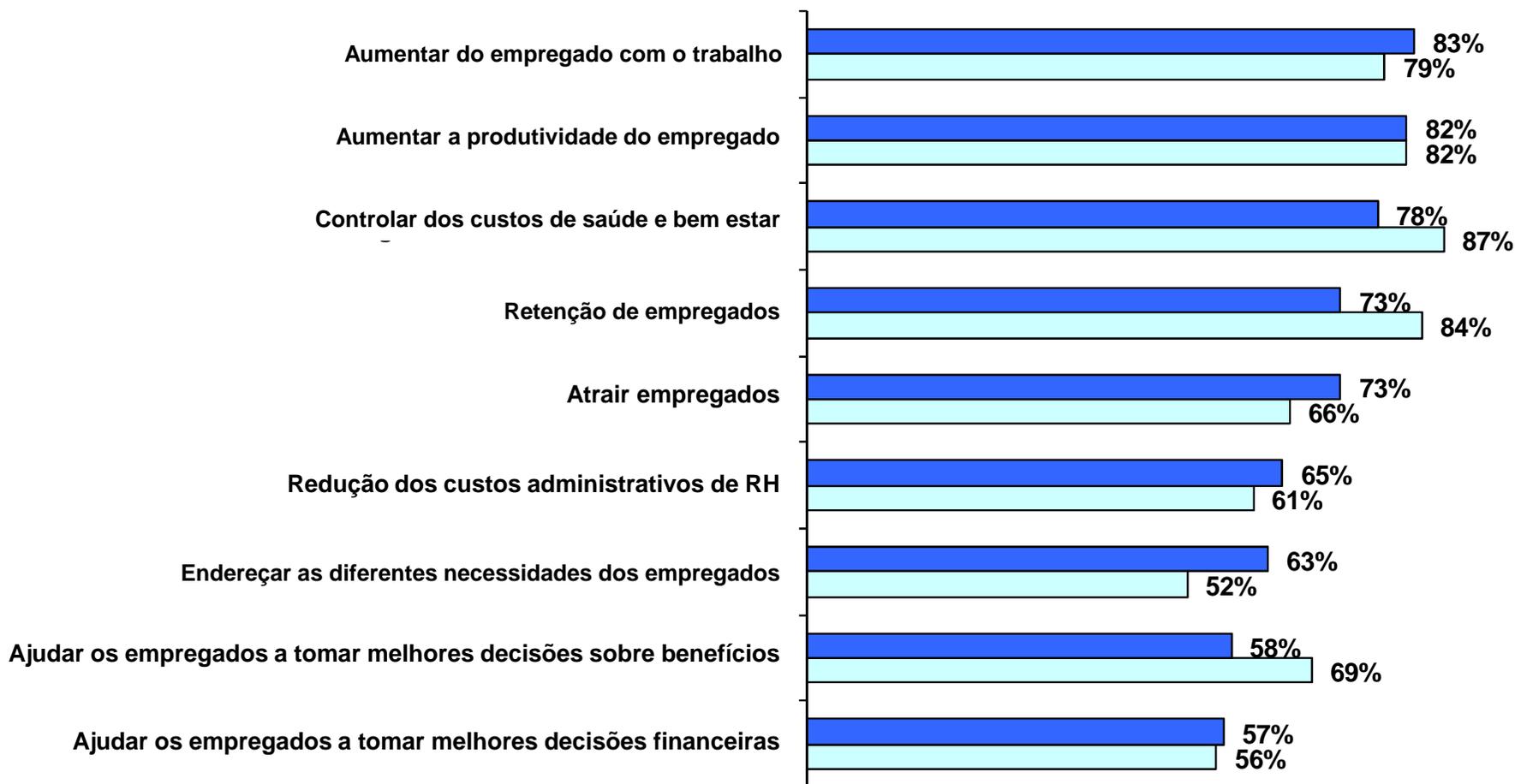
## Satisfação e Fidelidade dos Empregados

*As empresas que oferecem benefícios vêem mais satisfação e fidelidade entre seus empregados. Oferecer produtos financeiros através do local de trabalho ajuda a endereçar um dos principais objetivos do empregador e a construir lealdade entre seus empregados.*



# Objetivos mais importantes dos benefícios para todos os empregadores

*Importância dos Objetivos dos Benefícios para os Empregados  
Empregadores que Oferecem Benefícios  
“Extremamente/Muito Importante” (5 e 4 em uma escala de 5 pontos)*



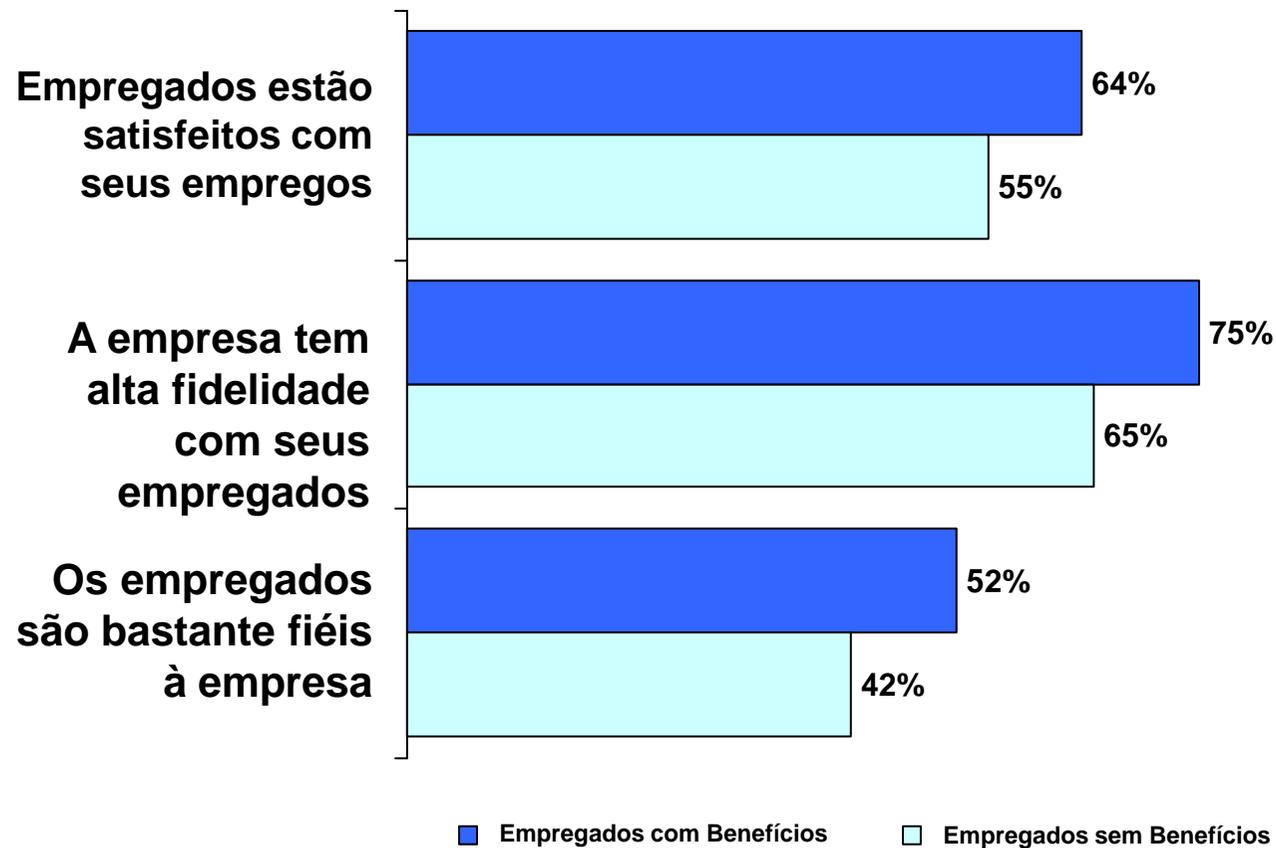
P3. Em sua empresa, qual é a importância de cada um dos seguintes objetivos dos benefícios para os empregados?

BRASIL

EUA

## Satisfação no trabalho e fidelidade à empresa entre empregados com benefícios

*“Concordo Plenamente” (7 e 6 em uma escala de 7 pontos)*



*P6"os". P7"ores". Até que ponto você concorda com as seguintes frases? Use uma escala de 1 a 7 onde 7 significa que você "concorda plenamente" e 1 significa que você "discorda plenamente."*

## **Conclusões**

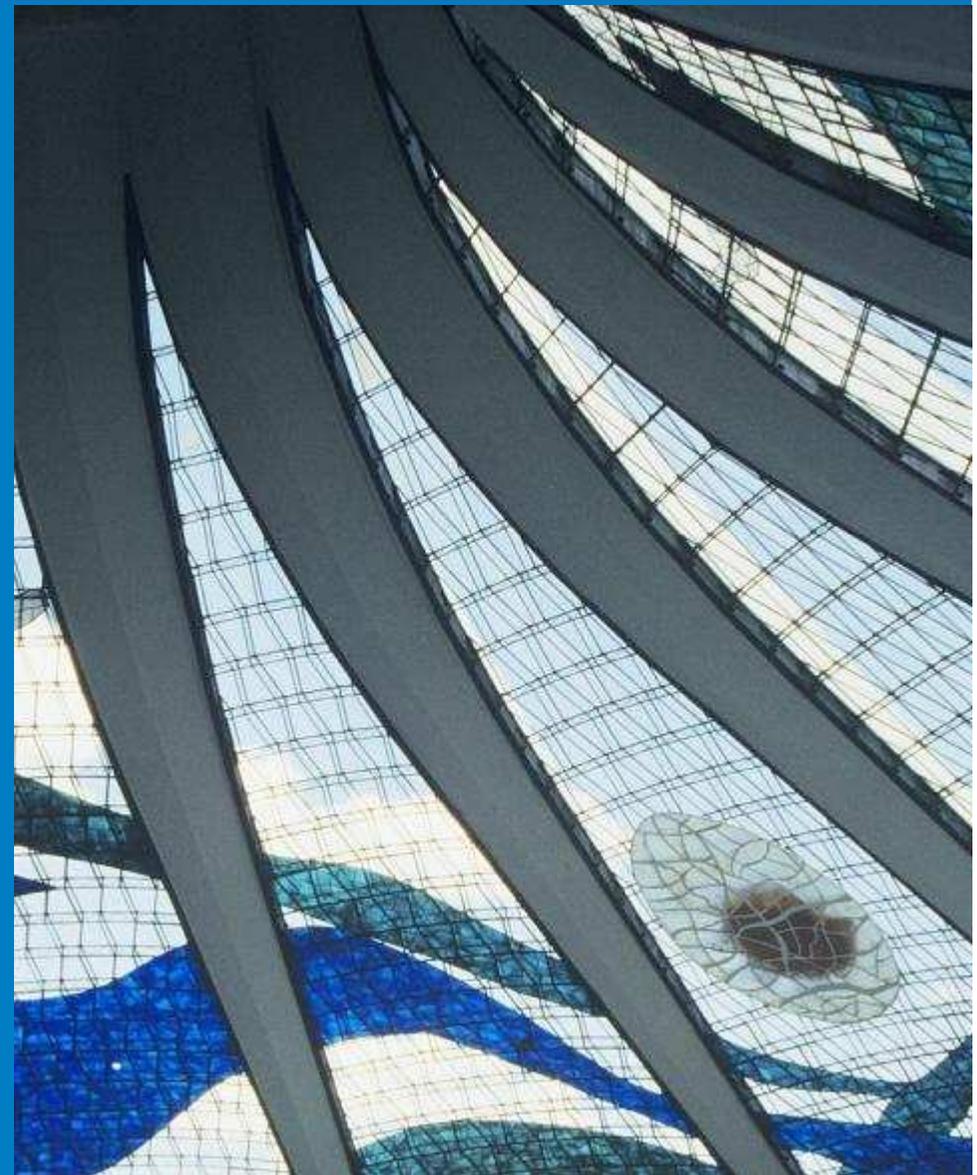
**Oferecer benefícios pode ajudar as empresas a não apenas atingir suas principais metas – seja reter empregados ou fazê-los felizes – mas também a superar uma divergência de opiniões sobre Lealdade.**

## Conclusões Brasil

**Foco na educação financeira:** os trabalhadores brasileiros estão vivendo mais, mas não estão economizando para a aposentadoria. À medida que a classe média cresce, o mercado de complemento de renda para a aposentadoria do estado também poderia crescer.

**Ênfase nos benefícios voluntários:** os benefícios voluntários não aumentam os custos do empregador, e permitem que ele ofereça mais benefícios aos empregados

**Independência financeira para as trabalhadoras:** as mulheres brasileiras estão se tornando um segmento cada vez mais importante na força de trabalho



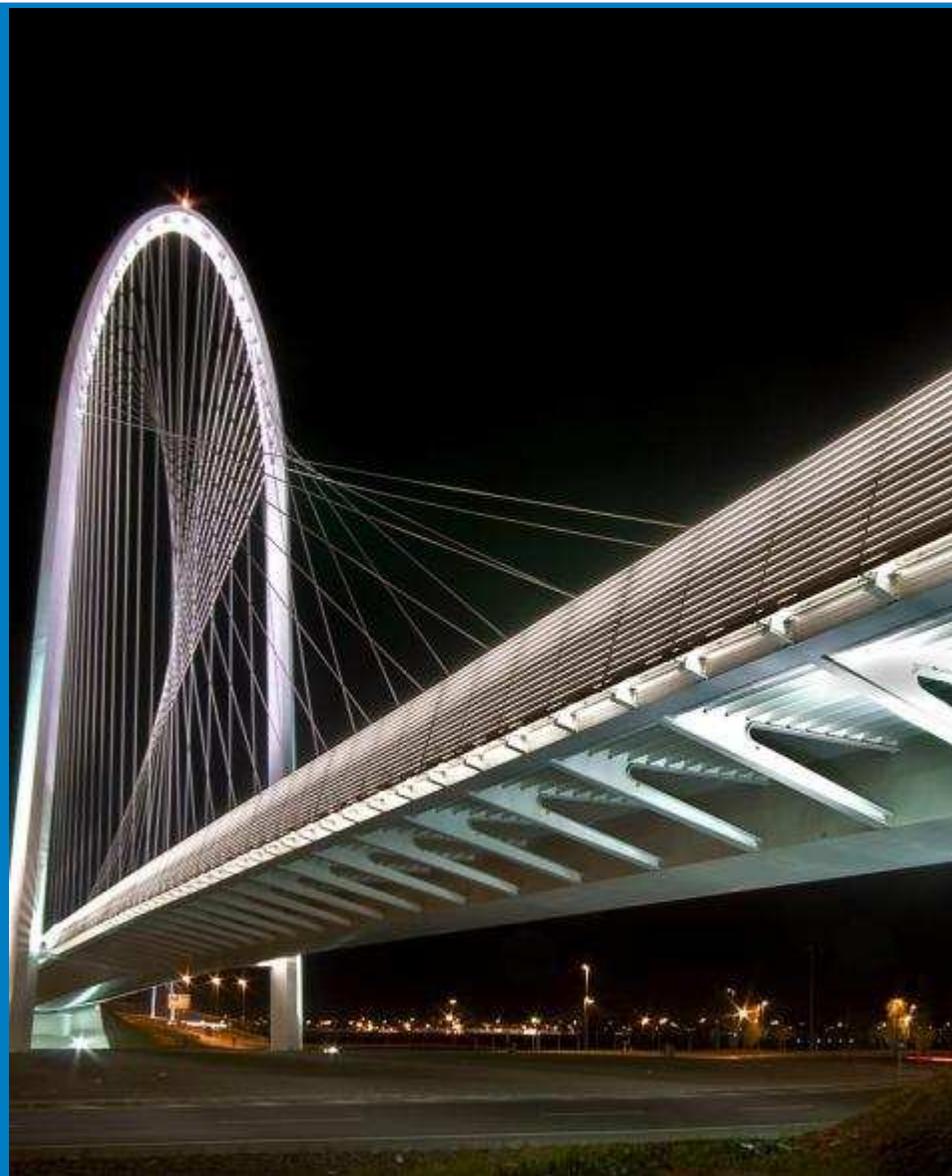
## Conclusões Gerais

**Tendências de 2011 estão consistentes com as de quatro anos atrás, mas a crise intensificou as preocupações de curto e longo prazo**

**Curto prazo: ansiedade financeira aumentando em todos os mercados e os trabalhadores não estão agindo**

**Longo prazo: Planejamento e poupança para aposentadoria não estão acompanhando o aumento de longevidade**

**Melhores percepções dos benefícios e maior interesse geral em discutir opções**



## Oportunidades

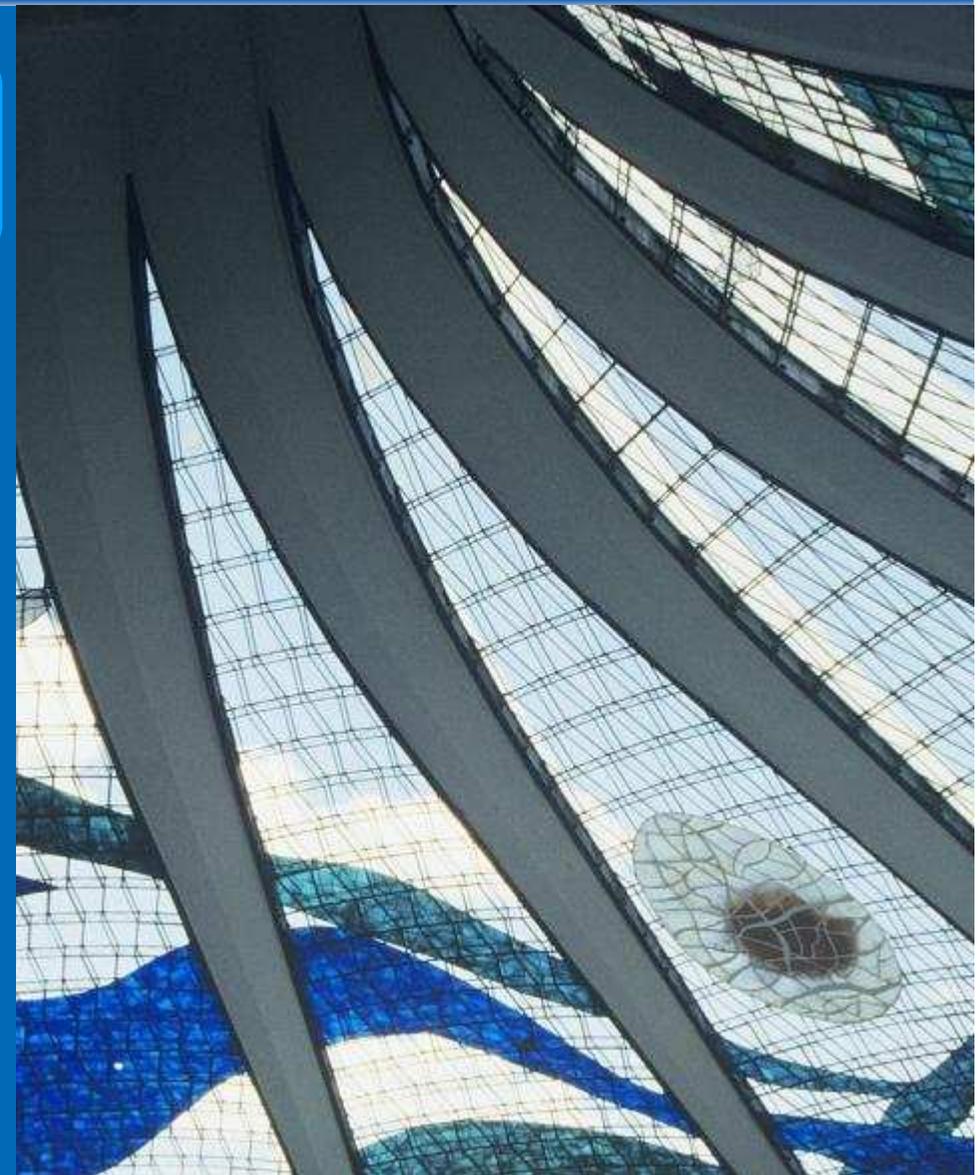
**Maior oportunidade para os empregadores reverem os pacotes de benefícios para trabalhadores para:**

Atrair e manter talentos em um mercado global com poucos talentos

Contribuir para o bem estar do empregado e aumentar a lealdade à empresa

Ajudar a manter estabilidade sócio-econômica em uma era de cortes do governo

**Comunicação é o segredo: as empresas devem se comprometer em ter mais diálogo com seus empregados sobre questões de benefícios**



P&R

**MetLife<sup>®</sup>**

Metropolitan Life Insurance Company