



Redesenhando a experiência do funcionário: preparando a força de trabalho para um mundo transformado

19º estudo anual de tendências
de benefícios para funcionários
da MetLife dos EUA em 2021

metlife.com/ebts2021



► O QUE VOCÊ VAI APRENDER

01

**Um ano depois: as 5 principais tendências
que afetam o local de trabalho**

pág. 6.

02

**Impulsionando a resiliência por meio da
experiência do funcionário**

pág. 21

03

**O aumento no valor dos benefícios dos
funcionários**

pág. 29

► INTRODUÇÃO

É hora de repensar a força de trabalho, o local de trabalho e o próprio trabalho em si.

▶ Acesse metlife.com/ebts2021 para explorar insights, ferramentas e vídeos adicionais.

Um ano após a pandemia da COVID-19, os empregadores só agora estão entendendo seus efeitos a longo prazo. Os modelos de negócios mudaram para atender às necessidades dos mercados emergentes. Trabalhar em casa é o novo normal. E onde o trabalho remoto não é possível, as proteções físicas são fundamentais.

E agora, centenas de milhares de americanos perderam a vida, milhões de pessoas perderam seus empregos e milhares de empresas fecharam.

Todos foram afetados pela pandemia – diretamente ou por meio de amigos e familiares. Essas experiências levaram os funcionários a mudar suas percepções sobre o que realmente importa. Eles estão valorizando mais a proteção, a segurança e a prevenção – e priorizando seu próprio bem-estar.

Embora os funcionários não essenciais que podem trabalhar remotamente tenham gostado da flexibilidade, o trabalho virtual adiciona novos sentimentos de desconexão e

aumenta o risco de burnout (esgotamento). Trabalhadores essenciais enfrentaram mais de um ano na linha de frente, com sentimentos semelhantes de estresse persistente. Algumas dessas questões são novas, enquanto outras foram aceleradas pelos eventos da pandemia. Todas se tornaram catalisadores para que os empregadores pudessem recalibrar sua abordagem à cultura do local de trabalho, do bem-estar dos funcionários e dos benefícios.

No centro dessa abordagem está a criação de resiliência entre a força de trabalho. As empresas precisam de funcionários resilientes, que possam suportar o estresse duradouro da pandemia e se adaptar a um ambiente de trabalho em evolução.

Para ajudar os funcionários a se tornarem mais resilientes, os empregadores estão reconhecendo suas responsabilidades com sua força de trabalho — e criando uma experiência holística do funcionário, que aborda as mudanças nas prioridades dos trabalhadores em relação à segurança, saúde mental e muito mais.



O que esperar deste relatório

Embora a pandemia e seus impactos estejam longe de terminar, organizações e líderes agora têm um ano de insights não apenas para informar as estratégias de gestão de talentos, mas também para usar essas estratégias para melhorar os resultados dos negócios.

Isso é o que os empregadores podem obter do **19º estudo anual de tendências de benefícios para funcionários da MetLife dos EUA**. Analisando vários conjuntos de dados que abrangem o último ano e meio, bem como dados de tendências de vários anos, entenderemos as tendências e implicações da pandemia e nos concentraremos em promover uma força de trabalho mais resiliente, produtiva e bem holisticamente.

Este relatório visa ajudar os empregadores a mobilizar e resolver problemas. Esperamos que esses insights guiem seus negócios para o caminho certo, para que possam se recuperar e prosperar em 2021 e além.

Transformando preocupações em ação

Com o aumento do estresse em casa, na saúde e no trabalho, os funcionários querem mais apoio de seus empregadores. Ao fornecer esse apoio, os empregadores podem ajudar a promover a produtividade e o bem-estar de sua força de trabalho.

Os empregadores estão cada vez mais sensíveis às necessidades holísticas de sua força de trabalho. Mas eles têm seus próprios desafios pela frente, como abordar a saúde mental, a segurança no local de trabalho e a necessidade de requalificação para funções em evolução – tudo em meio aos abalos econômicos da COVID-19.

Ao melhorar os pacotes de benefícios com ênfase no bem-estar físico, mental, financeiro e social, os empregadores podem canalizar essas preocupações para a ação. Ao fazê-lo, é mais provável que promovam a resiliência e a produtividade à medida que os desafios da pandemia continuam.



01

Um ano depois: As 5 principais tendências que afetam o local de trabalho



Nova tendência



Tendência em expansão



Acesse metlife.com/ebts2021 para explorar insights, ferramentas e vídeos adicionais.

Compreender as tendências que afetam o local de trabalho será fundamental para a evolução das experiências dos funcionários, que forneçam melhor o suporte que os funcionários precisam para gerenciar as mudanças e o estresse gerados pela COVID-19.

Algumas tendências são anteriores à pandemia; temas preexistentes, como flexibilidade, diversidade e inclusão, têm sido o foco do RH há anos. Para essas questões, a pandemia e outros eventos atuais adicionam combustível a um problema já crescente e tornam crítica a resolução dessas preocupações.

Outras tendências são mais recentes e nascem dentro da crise global da saúde. À medida que os trabalhadores enfrentam novos e antigos desafios, suas necessidades estão evoluindo. Os empregadores que atendem e se adaptam a essas necessidades estarão mais preparados para aumentar a resiliência dos funcionários em toda a empresa e impulsionar a recuperação dos negócios.

Aqui estão as **cinco maiores tendências enfrentadas no local de trabalho de hoje**, o que os empregadores devem entender sobre elas e como as empresas podem agir no futuro:



NOVA TENDÊNCIA

Nº 1: Os funcionários estão mais preocupados com a segurança e esperam que seus empregadores desempenhem um papel maior.

A pandemia deixou os funcionários se sentindo despreparados, vulneráveis e preocupados com o “e se?” Em resposta, eles estão dando um valor renovado em se sentirem seguros, protegidos e preparados em todas as áreas do bem-estar – e esperam mais apoio de seus empregadores.

Mas as proteções físicas da COVID-19, embora importantes, não são as únicas expectativas de segurança que os trabalhadores têm. **Os funcionários também querem ser apoiados financeiramente e protegidos contra custos inesperados. Para abordar essas muitas preocupações, os empregadores precisarão repensar o que “proteção” significa para seu local de trabalho, funcionários e as famílias dos trabalhadores. Os empregadores devem ir além da atual prioridade de proteção física e expandir seu apoio ao bem-estar financeiro e mental.**

De sua parte, os empregadores sabem que essas responsabilidades nas proteções do local de trabalho estão mudando – e que os funcionários precisam mais deles. Mas nem todas as organizações em todos os setores atenderam às expectativas de seus funcionários.

Enquanto os funcionários que trabalham nas áreas de saúde, serviços profissionais e educação disseram que seu empregador priorizou corretamente a segurança sobre a produtividade, aqueles nas áreas de tecnologia, construção e varejo disseram que há oportunidades de melhoria. Isso cria novas oportunidades para esses últimos setores enfatizarem uma série de proteções de funcionários no futuro.

Os funcionários querem benefícios para apoiar sua segurança, sua proteção e seu bem-estar

A pandemia deixou os trabalhadores mais preocupados com segurança e proteção. Como resultado, os funcionários querem mais benefícios e programas no local de trabalho para se sentirem seguros em um futuro incerto.

- ▶ **72%** dos funcionários dizem que a segurança e a proteção de si mesmos e de sua família é mais importante agora do que nunca
- ▶ **62%** dos funcionários acham que os seus benefícios são mais importantes agora por causa da pandemia
- ▶ **60%** dos funcionários estão interessados em que seu empregador forneça uma combinação mais ampla de benefícios não médicos, que eles podem optar por adquirir por conta própria
- ▶ **51%** dos funcionários dizem que os empregadores devem desempenhar um papel maior na segurança e proteção deles e de suas famílias
- ▶ **39%** dos funcionários dizem que seu empregador não está oferecendo benefícios e programas para apoiar ou melhorar seu bem-estar

TENDÊNCIA EM EXPANSÃO

Nº 2: Mais da metade dos funcionários estão agora preocupados com seu bem-estar. E isso está prejudicando a produtividade.

O bem-estar holístico é um reflexo da saúde financeira, física, mental e social — **mais da metade dos trabalhadores dizem estar preocupados com pelo menos uma dessas categorias.** Como esses aspectos estão interconectados e são igualmente importantes, as iniciativas que abordam todo o espectro do bem-estar dos funcionários provavelmente terão o maior impacto.

As preocupações com o bem-estar decorrem do estresse crescente e sustentado que impactou todos os aspectos da vida dos trabalhadores. Mais de um terço dos funcionários relata sentir-se estressado, mesmo trabalhando pelo menos metade do tempo, enquanto quase tantos dizem que o estresse os tornou menos produtivos. Ao todo, o número de funcionários que dizem se sentir produtivos caiu 6% desde abril de 2020.

No entanto, os empregadores têm uma percepção diferente do bem-estar de sua força de trabalho. Quase 3 em cada 4 empregadores acreditam que os funcionários estão em melhor situação do que realmente estão, e essa desconexão pode levar as empresas a não priorizar o bem-estar tanto quanto necessário.

Para impulsionar o bem-estar em toda a força de trabalho, os empregadores precisam não apenas entender as **lutas que seus funcionários enfrentam, mas também apoiar os trabalhadores em áreas críticas. Isso inclui flexibilidade, comunicação, segurança e proteção e uma ampla gama de opções de benefícios.**

Quais fatores afetarão o local de trabalho do futuro?

Prevê-se que o bem-estar dos funcionários tenha o maior impacto no local de trabalho do futuro

74%

seguido pela capacidade de os funcionários trabalharem remotamente

71%

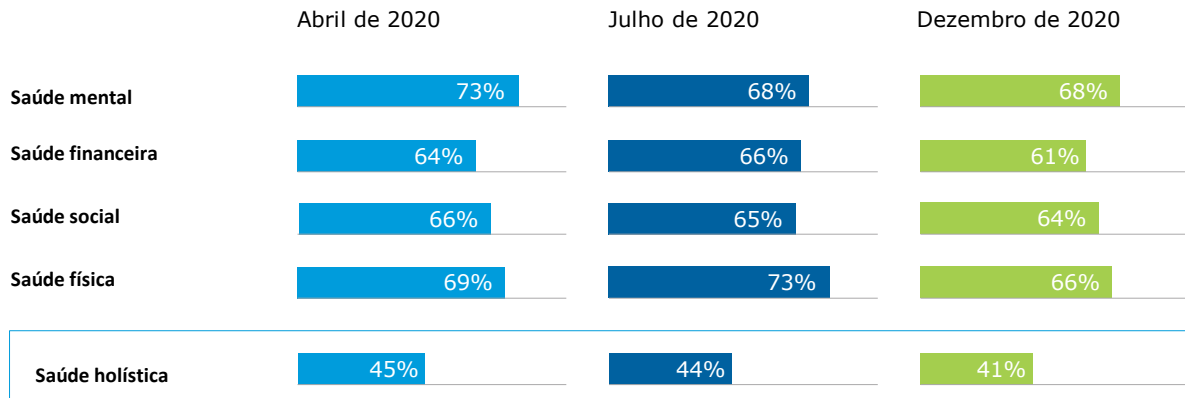
e saúde mental, estresse e burnout dos funcionários

70%



Como o bem-estar mudou durante a pandemia

funcionários que dizem sentir-se bem em diferentes aspectos do bem-estar:



Os empregadores devem abordar o bem-estar financeiro e mental em paralelo

A saúde financeira é a principal preocupação entre os funcionários e também um dos principais contribuintes para a saúde mental precária. À medida que os estressores financeiros e mentais convergem, a produtividade diminui. Por outro lado, funcionários que se identificam como mental e financeiramente saudáveis têm 37% mais chances de serem produtivos do que aqueles que não o fazem.

Mas, como acontece com o bem-estar geral, a maioria dos empregadores acredita erroneamente que sua força de trabalho está financeiramente bem — embora as percepções dos funcionários sobre a saúde financeira sejam as mais baixas em comparação com a saúde física, mental e social. Essa percepção errônea pode impedir que os funcionários recebam a ajuda de que precisam.

Quando os empregadores *oferecem* suporte para uma ampla gama de necessidades — como planos de poupança para aposentadoria, benefícios dos funcionários, eliminação de barreiras de custo para cuidados de saúde mental e outros programas de assistência a funcionários (EAPs) — eles estão abordando duplamente essas importantes dimensões do bem-estar do funcionário enquanto impulsionam os resultados do negócio.

O estresse financeiro afeta a produtividade

▶ 86%

dos funcionários dizem que as finanças são uma das principais fontes de estresse para eles agora e no futuro.

▶ 27%

dos funcionários dizem que são menos produtivos no trabalho por causa de preocupações financeiras, contra 23% em abril

“Há muita tensão entre minha esposa e eu. Eu tive que pedir muito dinheiro emprestado a uma família e vou ter que pagar de volta, então temos que nos preocupar com isso”.

Quem está mais preocupado com seu bem-estar?

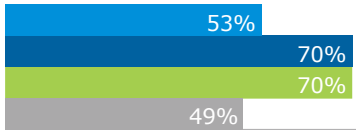
O estresse e os desafios do ano passado tiveram um impacto diferente nas populações de funcionários. Pessoas de cor e gerações mais jovens, que podem ter maior probabilidade de trabalhar fora de casa, enfrentam um estresse desproporcional. Em geral, os trabalhadores essenciais estão mais preocupados com o seu bem-estar quando comparados aos trabalhadores não essenciais, especialmente com a saúde física.

Raça, etnia e bem-estar

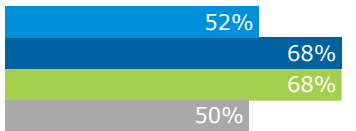
■ Branco/caucasiano ■ Latinos
■ Negro ■ Asiático

“Estou preocupado com a minha...”

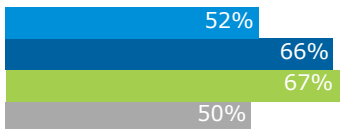
Saúde financeira



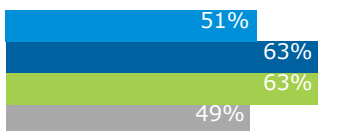
Saúde mental



Saúde social



Saúde física

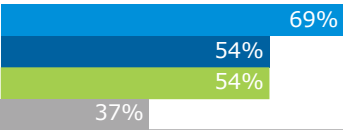


Idade e bem-estar

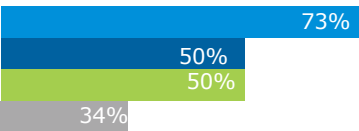
■ 21-24 (Geração Z) ■ 25-39 (Millennials)
■ 40-54 (Geração X) ■ 55+ (Baby Boomers)

“Estou preocupado com a minha...”

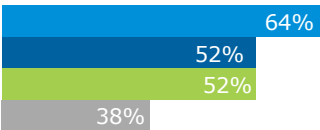
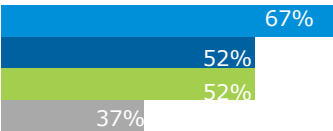
Saúde financeira



Saúde mental



Saúde social





■ Trab. essenciais ■ Trab. não essenciais

"Estou preocupado com a minha..."

Saúde financeira



Saúde social



Saúde mental



Saúde física



■ Homens ■ Mulheres

"Estou preocupado com a minha..."

Saúde financeira



Saúde social



Saúde mental



Saúde física



O estresse dos funcionários está aumentando

Os funcionários estão enfrentando simultaneamente pressões de cargas de trabalho mais pesadas, crianças em casa, cuidados com idosos e um ambiente político volátil — tudo isso além do estresse contínuo da COVID-19. Por sua vez, burnout e depressão estão em ascensão.



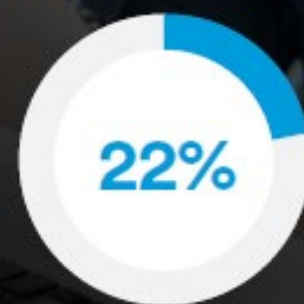
dos funcionários se sentem estressados enquanto trabalham mais da metade do tempo, um salto de 7% desde abril de 2020.

Grupos mais estressados:

Trabalhadores de TI/tecnologia (46%), trabalhadores da geração Y (42%) e trabalhadores essenciais (39%)



dos funcionários se sentem esgotados enquanto trabalham mais da metade do tempo, um salto de 25% desde abril de 2020.



dos funcionários se sentem depressivos enquanto trabalham mais da metade do tempo, um salto de 30% desde abril de 2020.

Mas muitos funcionários não percebem que o que eles sentem é conhecido como “burnout”. Quando mostrada a definição de burnout da OMS, 7 em cada 10 funcionários disseram ter experimentado esses sintomas desde o início da COVID-19.

Ao todo, agora são 3 milhões de funcionários a mais que estão se sentindo estressados, 9 milhões a mais de funcionários que estão se sentindo esgotados e 7 milhões a mais de funcionários que estão se sentindo deprimidos durante o trabalho do que no início da pandemia.

Com todas essas tensões, os funcionários sabem que precisam de apoio — 26% dos trabalhadores dizem que procuraram ajuda por motivo de estresse, burnout ou outros problemas de saúde mental nos últimos 12 meses.

48%

dos funcionários que procuraram ajuda usaram um recurso do empregador, acima dos 43% em julho de 2020.

TENDÊNCIA EM EXPANSÃO

Nº 3: A flexibilidade veio para ficar, mas exigirá soluções criativas para promover a colaboração e gerenciar as cargas de trabalho.

Casa e trabalho sempre competiram por tempo e atenção. Mas quando a pandemia exigiu formas diferentes de trabalho, novas possibilidades e pressões foram introduzidas.

Embora metade dos funcionários entrevistados relate estar mais feliz com sua situação de trabalho atual em comparação com antes da pandemia, os trabalhadores apontam outras deficiências nos esforços dos líderes para serem flexíveis:

apenas

▸ 28%

dos funcionários sentem que seu empregador está oferecendo maior flexibilidade nas horas de trabalho e arranjos, em comparação com 81% dos empregadores que acreditam estar oferecendo flexibilidade adequada.

▸ 55%

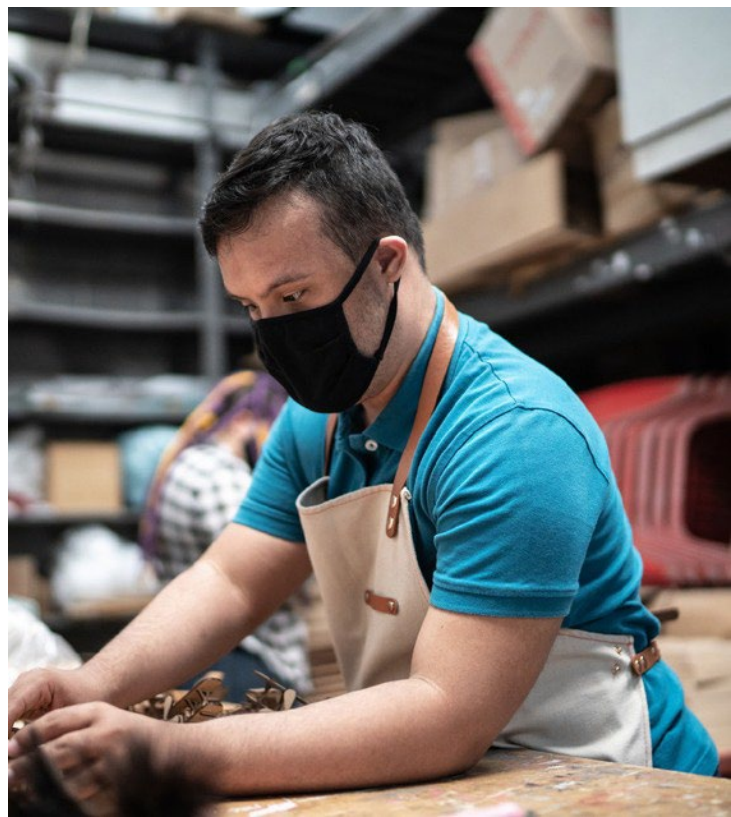
dos trabalhadores na faixa dos 20 anos, incluindo a Geração Z e os jovens Millennials, estão mais felizes com sua situação de trabalho agora do que estavam antes da pandemia.

▸ 68%

dos funcionários que podem trabalhar remotamente dizem que seu empregador deve permitir que eles façam a escolha certa para si e para sua família.

▸ 1/2

dos trabalhadores na faixa dos 20 anos (51%), incluindo a Geração Z e os jovens Millennials, dizem que seu equilíbrio entre vida profissional e pessoal é melhor agora do que antes da pandemia, enquanto apenas um quarto dos Baby Boomers dizem o mesmo.



Planos de retorno ao escritório podem causar tensões empregador-empregado

Depois de meses de despesas reduzidas de deslocamento, passando mais tempo com a família e vestindo-se casualmente, a maioria dos funcionários que trabalhava fora do escritório não quer voltar às antigas formas de trabalho. Mas os empregadores querem. Esse desencontro das expectativas dos funcionários e das intenções do empregador cria uma desconexão entre funcionários e empregadores em um futuro pós-pandemia.

▶ **76%**

dos funcionários estão interessados em arranjos de trabalho alternativos, como trabalho remoto e horários mais flexíveis.

mas

▶ **90%**

dos empregadores que mudaram os regimes de trabalho dizem que esperam retornar aos regimes de trabalho pré-pandemia assim que puderem.

"Nossa empresa tem dado suporte a tudo desde a COVID... trabalhando em casa, mas também acolhendo e acomodando se quiséssemos voltar ao escritório".



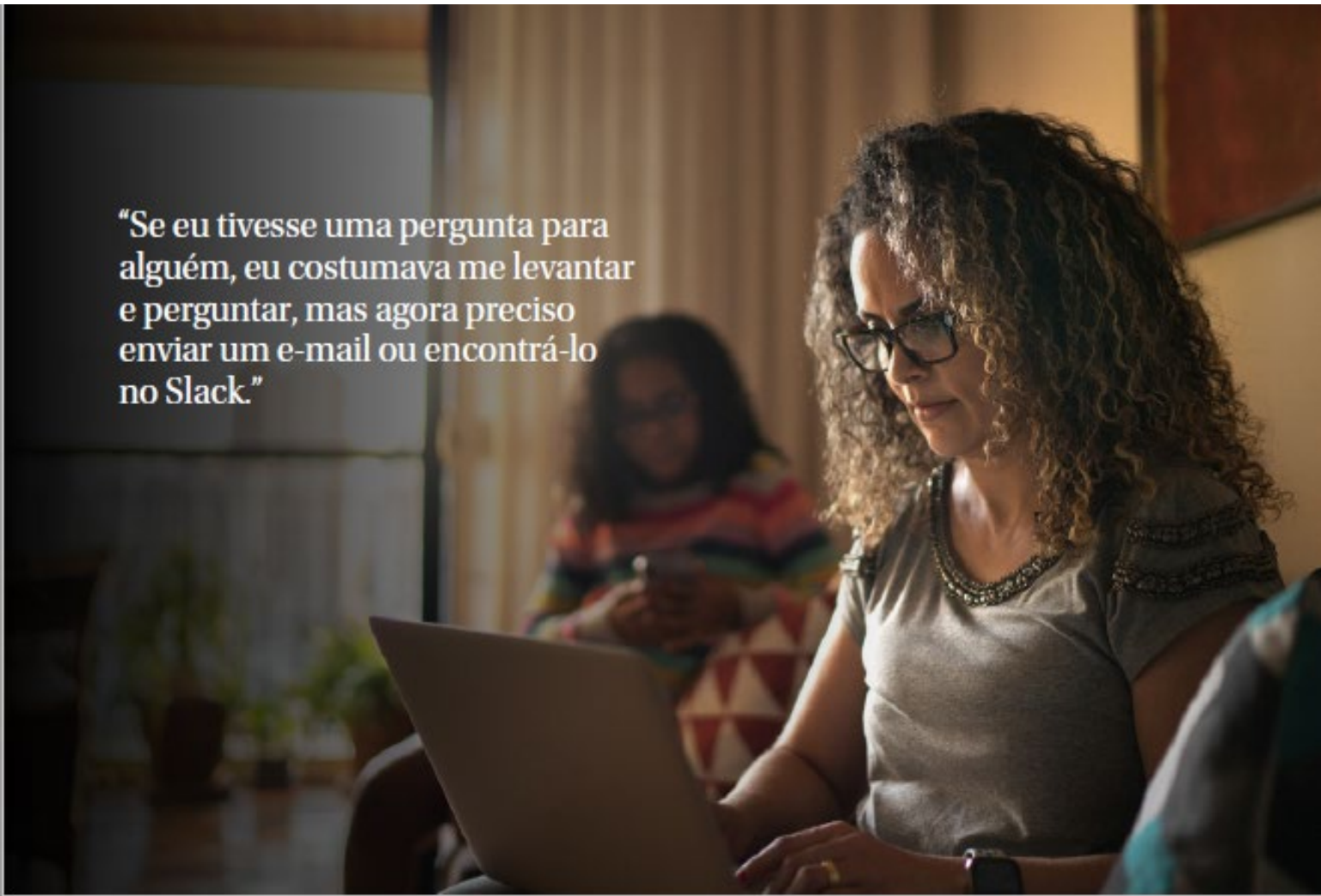
Colaboração e gerenciamento de carga de trabalho são áreas de oportunidade

À medida que o trabalho remoto se torna mais normalizado para muitos funcionários, aspectos como a colaboração tradicional e as cargas de trabalho dos funcionários podem sofrer. **Essa era do “trabalhe de qualquer lugar” pode tornar os limites mais fluidos, exigindo demais dos trabalhadores, sem o benefício do apoio de colegas, gerentes ou empregadores.**

Por exemplo, **42% dos funcionários dizem que compartilhar conhecimento com colegas de trabalho se tornou muito mais difícil desde o início da pandemia.** Aproximadamente metade diz que está trabalhando fora do horário normal de trabalho com mais frequência agora do que antes da pandemia.

Esses desafios trazem oportunidades para os empregadores promoverem a colaboração dos funcionários em qualquer formato que melhor se adapte, seja virtual ou não. Outras oportunidades incluem apoiar horários de trabalho equilibrados, que atendam às necessidades profissionais e pessoais dos funcionários.

E, no entanto, os empregadores precisam reconhecer essas necessidades antes que possam oferecer soluções — **e 1 em cada 3 gerentes dizem que nem sempre estão cientes de quanto trabalho os membros da sua equipe têm.** Ajudar os líderes a aprender a identificar e perguntar sobre essas preocupações pode melhorar significativamente a flexibilidade do local de trabalho, independentemente de como será o futuro.



“Se eu tivesse uma pergunta para alguém, eu costumava me levantar e perguntar, mas agora preciso enviar um e-mail ou encontrá-lo no Slack.”

TENDÊNCIA EM EXPANSÃO

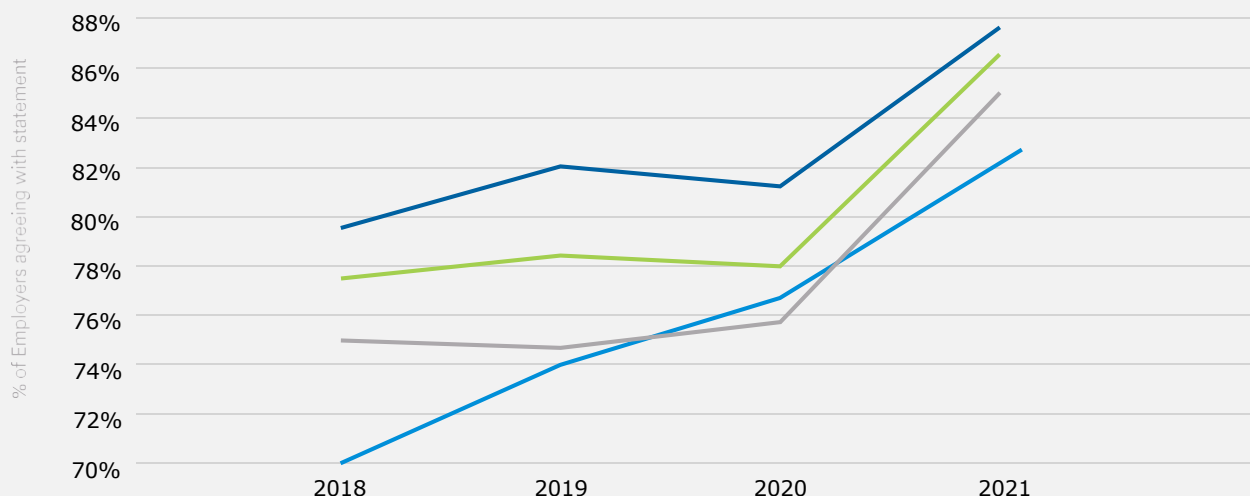
Nº 4: Os empregadores estão evoluindo sua abordagem de benefícios para atender às necessidades em constante mudança dos funcionários, aumentar sua resiliência e apoiar o bem-estar dos trabalhadores.

As empresas sabem que as necessidades de seus funcionários estão mudando e que precisam apoiar melhor o bem-estar geral deles. Como resultado, eles estão repensando sua abordagem e investimentos em benefícios dos funcionários. **Isso significa oferecer novos benefícios e tornar-se mais intencional em relação ao estabelecimento de metas, engajamento de benefícios, solicitação de feedback e comunicação de benefícios aos funcionários.**

No geral, os empregadores esperam que essas mudanças positivas coloquem suas organizações ou empresas no caminho de uma cultura mais forte e resiliente — 80% concordam que os benefícios no local de trabalho podem desempenhar um papel importante no apoio a esse esforço. Especificamente, muitos empregadores têm objetivos mais direcionados para seus pacotes de benefícios, com metas como aumentar a produtividade, reter funcionários e melhorar a classificação da saúde dos funcionários entre as mais importantes.

Houve uma mudança nas atitudes dos empregadores em relação ao bem-estar dos funcionários como resultado da pandemia

- Os empregadores têm responsabilidade pela saúde e pelo bem-estar de seus funcionários
- A capacidade dos funcionários de gerenciar seu trabalho e sua vida pessoal os torna mais produtivos no trabalho
- Nossa organização está comprometida com o sucesso de nossos funcionários
- Nossa organização tem em mente os melhores interesses de nossos funcionários



Os empregadores estão mudando sua abordagem aos benefícios

Os empregadores estão expandindo o alcance e a personalização dos benefícios, melhorando a comunicação desses benefícios e oferecendo programas de maior valor agregado.

- ▶ **80%** dos empregadores estão aumentando as **comunicações de benefícios** (ou pretendem fazê-lo).
- ▶ **74%** dos empregadores estão oferecendo mais **serviços de valor agregado** para os funcionários, como programas de saúde mental ou EAPs (ou pretendem fazê-lo).
- ▶ **66%** os empregadores estão expandindo a gama de **benefícios pagos aos funcionários** (benefícios voluntários) oferecidos (ou pretendem fazê-lo).
- ▶ **75%** dos empregadores estão permitindo que os funcionários tenham **maior personalização** de seus benefícios (ou pretendem fazê-lo).
- ▶ **70%** dos empregadores estão investindo em novos **benefícios emergentes** (ou pretendem fazê-lo).
- ▶ **64%** os empregadores estão expandindo a gama de **benefícios de seguro não médicos** oferecidos (ou pretendem fazê-lo).



TENDÊNCIA EM EXPANSÃO

Nº 5: À medida que enfrentam preocupações de justiça social, os funcionários precisam do apoio de seus empregadores.

A justiça social e a turbulência política reverberaram em toda a força de trabalho em 2020 entre os protestos do Black Lives Matter, a polarização eleitoral e os distúrbios do Capitólio. À medida que os funcionários enfrentam essas tensões e realidades, eles precisarão do apoio de empregadores que entendam as necessidades dos trabalhadores para processá-las e gerenciá-las emocionalmente.



“Com a COVID e todas as coisas políticas que estão acontecendo agora, é meio insano”.

Quem é mais afetado por questões de justiça social?

As questões de justiça social são uma fonte de estresse e ansiedade para muitos funcionários, especialmente pessoas de cor e gerações mais jovens.

42% de todos os funcionários dizem que questões de justiça social são fonte de estresse e ansiedade.

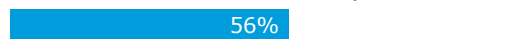
66% das funcionárias negras



59% dos funcionários negros



56% das funcionárias hispânicas/latinas



52% dos funcionários hispânicos/latinos



58% dos funcionários da Geração Z



48% dos funcionários Millennial



Os empregadores estão cientes desses fatores de estresse e tomaram medidas para ajudar. Iniciativas de diversidade e inclusão, comunicação e treinamento são as principais prioridades com as quais estão se comprometendo em 2021 e além.

55% que desenvolver uma força de trabalho diversificada e inclusiva é uma grande preocupação para sua organização.

Os funcionários querem mais treinamentos sobre representação e inclusão

48% dos funcionários dizem estar interessados em programas de diversidade e inclusão, incluindo grupos de afinidade. Para fomentar esses programas, os trabalhadores citam a necessidade de mais treinamento:



3 em cada 10 funcionários dizem que os gerentes não estão preparados para lidar com questões de diversidade e inclusão.



2 em cada 3 gerentes acreditam que seu empregador deve fornecer treinamento e apoio para promover um ambiente de trabalho inclusivo.

O caminho para a resiliência dos funcionários

Essas cinco tendências demonstram que há uma oportunidade para os empregadores reverem o contrato social com seus trabalhadores e apoiarem melhor a segurança, a proteção e o bem-estar deles. Por meio de uma recalibração intencional e cuidadosa da experiência do funcionário, o bem-estar pode ser apoiado, a resiliência criada e a produtividade obtida.

02

Impulsionando a
resiliência

por meio da
experiência do
funcionário

▶ Acesse metlife.com/ebts2021 para explorar insights,
ferramentas e vídeos adicionais.

A pandemia colocou o maior ativo das empresas — sua força de trabalho — no centro da recuperação dos negócios. A partir daqui, **a produtividade não pode voltar até que os funcionários tenham as ferramentas e o suporte para gerenciar o ambiente de alto estresse da realidade de trabalho e vida atuais e manter seu bem-estar holístico.**

A manutenção do bem-estar holístico depende da resiliência dos funcionários, o que não acontece por conta própria.

Isso exige que os empregadores tomem medidas ativas para ajudar sua força de trabalho a resistir ao que vier a seguir.

A COVID-19 expôs a necessidade de os empregadores não apenas tomarem essas medidas, mas também encontrarem soluções que possam ajudar os funcionários a enfrentar e superar as adversidades. Muitas empresas conseguiram reformular a experiência do funcionário para abrir espaço para essas soluções. Suas ações podem ser usadas como um guia para que outras desenvolvam uma força de trabalho mais resiliente.

O que é resiliência e como isso afeta a produtividade?

Todo mundo reage ao estresse de forma diferente. Algumas pessoas podem se adaptar e até prosperar em meio à incerteza. Essas pessoas são resilientes. Elas se recuperam de contratempos e abraçam novos desafios. Solucionadores de problemas naturais, elas se concentram em ações e resultados sob seu controle.

Isso deve importar para os empregadores porque **a resiliência no local de trabalho está fortemente ligada à produtividade e ao bem-estar dos funcionários.** É a força estabilizadora que ajuda os trabalhadores a enfrentar

mudanças, incógnitas e estressores em seu novo ambiente de trabalho.

À medida que a pandemia corrói a resiliência até mesmo dos funcionários mais inabaláveis, muitos empregadores entendem as tensões que seus funcionários enfrentam. Eles também reconhecem o papel da resiliência: **82%**

dos empregadores acreditam que a resiliência dos funcionários é importante para a recuperação dos negócios e a adaptação ao novo normal.



“Você aprende a se adaptar às diferentes situações em que se encontra; se você não fizer isso, vai estar em apuros”.



Mas há uma desconexão entre o que os empregadores acreditam e o que está acontecendo. Embora a maioria dos líderes pense que a pandemia ajudou os funcionários a se fortalecerem contra as adversidades, os sentimentos de resiliência dos funcionários diminuíram 5% desde julho de 2020.

Os empregadores que entendem essas lacunas e trabalham para restaurar a resiliência entre sua força de trabalho estarão mais preparados para se recuperar nos próximos anos.

A resiliência dos funcionários aumenta a produtividade, o engajamento e muito mais

Em comparação com a média nacional, os funcionários mais resilientes são mais propensos a sentir que são...

Produtivos

96%

Engajados

91%

holisticamente bem

68%

Eles também são menos propensos a relatar que estão...

estressados

19%

esgotados

14%

depressivos

8%

Como os empregadores podem cultivar a resiliência dos funcionários?

A resiliência precisa ser ativamente nutrida em três pilares interconectados: autocuidado, cultura e suporte. Quando a experiência do funcionário promove todos os três, pode ajudar a criar e sustentar a resiliência do funcionário ao longo do tempo.



Autocuidado:

Os empregadores podem facilitar o envolvimento dos funcionários no autocuidado, oferecendo-lhes acesso a aconselhamento nutricional, associação a academias, recursos de saúde mental, EAPs ou outros benefícios. Este pilar cria otimismo e positividade nos funcionários.



Cultura:

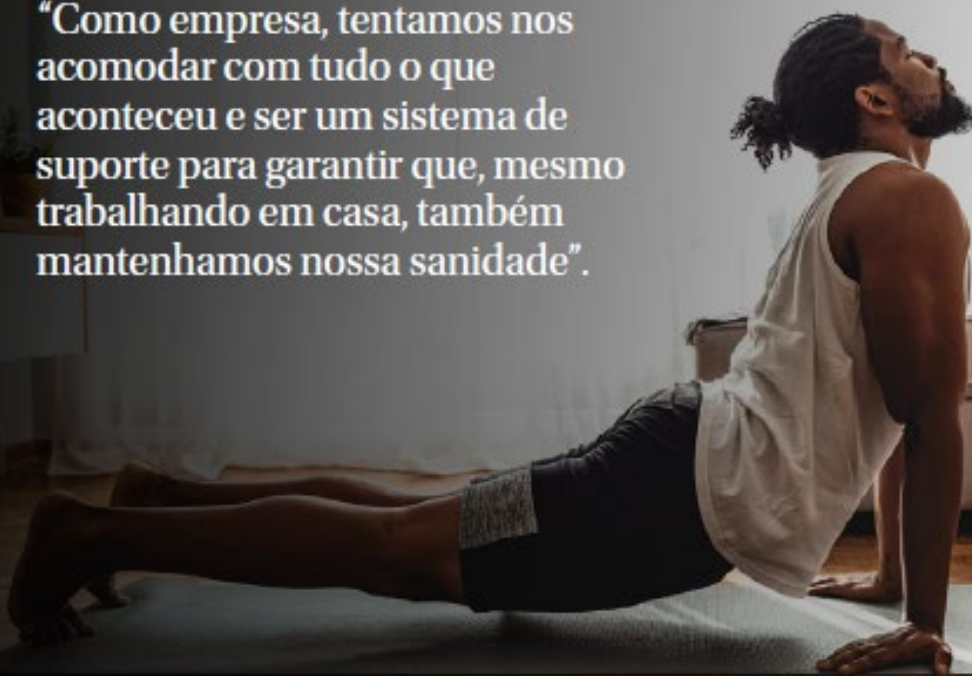
Os empregadores podem melhorar a cultura criando um ambiente acolhedor e investindo em treinamento gerencial. Este pilar promove o apoio e o reconhecimento dos colaboradores.



Suporte:

Os empregadores podem reforçar a resiliência implantando uma infraestrutura que expanda os benefícios e outros programas para funcionários. Este pilar fornece ferramentas e recursos para o local de trabalho.

“Como empresa, tentamos nos acomodar com tudo o que aconteceu e ser um sistema de suporte para garantir que, mesmo trabalhando em casa, também mantenhamos nossa sanidade”.



No que os empregadores de sucesso estão acertando?

Os funcionários que têm alto bem-estar, apesar de seus desafios durante a COVID-19, trabalham em empresas que compartilham um ponto em comum, sua capacidade de transformar a experiência do funcionário com a adaptabilidade em mente. Ao focar essa transformação em aspectos como confiança, apoio e comunicação, eles direcionaram sua força de trabalho para uma cultura de resiliência.

A criação de uma cultura forte e aberta dá suporte a todos os funcionários. **Quando os funcionários se sentem cuidados por meio de benefícios, comunicação e outros suportes, é mais provável que tenham as ferramentas necessárias para gerenciar desafios e serem resilientes.**

“Penso que, por um lado, sou grato por trabalhar para uma empresa que ainda está aberta, que ainda é lucrativa neste momento e por ter um lugar de liderança que prioriza o bem-estar de nossos funcionários acima de tudo”.

Uma fórmula para o sucesso

Apoio ao bem-estar + Maior confiança + Comunicações de liderança + Cultura forte = Maior produtividade

Três ações que os empregadores podem adotar para aumentar a resiliência dos funcionários

Para criar resiliência entre os funcionários, os empregadores precisam envolver sua força de trabalho por meio de soluções tangíveis, que promovam uma cultura de trabalho aberta e solidária: Quando os funcionários sentem que trabalham em um ambiente assim, eles têm 46% mais chances de serem produtivos e 30% menos chances de ficarem estressados.

Esses funcionários também são mais propensos a confiar que seu empregador tem seus melhores interesses em mente, o que é mais um contribuinte para a resiliência:

Funcionários que confiam na liderança de seus empregadores são 70% mais propensos a serem resilientes e 50% mais propensos a serem produtivos do que aqueles que não confiam em seu empregador. E, ainda assim, 29% dos funcionários dizem que perderam a confiança em seu empregador.

Isso deixa oportunidades para os empregadores se esforçarem mais no apoio aos funcionários. Essas três estratégias podem ajudar:

1. Ajude os funcionários a gerenciar o trabalho e a vida.

As normas da vida profissional mudaram e os trabalhadores precisam de mais ajuda para equilibrar as demandas concorrentes. Quando eles recebem essa ajuda por meio de benefícios para funcionários, horários flexíveis ou outros tipos de suporte de gerenciamento de vida profissional, isso é uma vantagem para todos.

- ▶ Os funcionários que sentem que seu empregador oferece a flexibilidade de que precisam são

40%

mais produtivos e

57%

mais propensos a serem resilientes.

▶ 72%

dos funcionários classificam os benefícios e programas de gerenciamento da vida profissional entre os cinco principais benefícios desejados para melhorar o bem-estar

▶ 44%

dos funcionários dizem que, por causa da COVID-19, sua organização planeja investir em programas de gerenciamento de vida profissional.

“Estou aqui há tanto tempo e o motivo é a flexibilidade. Eles são extremamente flexíveis com todos os funcionários. Se eu precisar de um dia com meus filhos, ou se algo acontecer, eles nunca questionam isso”.

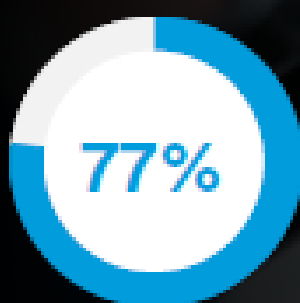


Uma nova era na formação de gerentes

Os gerentes dizem que não têm muitas habilidades ou treinamento para lidar com as necessidades em constante mudança de seus subordinados diretos durante esses tempos turbulentos. Com o bem-estar dos trabalhadores e as mudanças nas expectativas em jogo, os empregadores devem reequilibrar e reorientar o treinamento gerencial para liderança em todos os níveis nos próximos anos.

O que os empregadores dizem

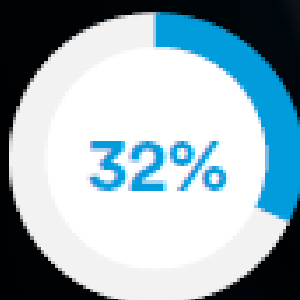
"Sabemos que as coisas são diferentes agora, então a maneira como treinamos os gerentes também deve ser".



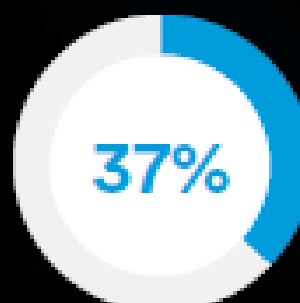
dos empregadores concordam que as funções dos gerentes evoluíram como resultado da COVID-19.

O que os funcionários dizem

"Muitos gerentes simplesmente não estão prontos para essas conversas. Eles estão..."



despreparados para garantir o bem-estar geral dos subordinados diretos



despreparados para apoiar funcionários com estresse, burnout e outros problemas de saúde mental

O que os gerentes dizem

"Preciso e quero treinamento e suporte para ajudar meus subordinados diretos a prosperar em qualquer desafio. Sinto que minha liderança deve me ajudar a..."

70%

treinar e capacitar funcionários

70%

melhorar a gestão de pessoas, desenvolvimento, habilidades e coaching e resolução de conflitos

69%

direcionar os funcionários para as soluções e programas certos disponíveis para eles

69%

gerenciar o equilíbrio entre vida profissional e pessoal dos subordinados diretos

69%

apoiar a saúde e o bem-estar geral dos subordinados diretos

2. Comunique-se com frequência, transparência e empatia.

As comunicações internas por si só não resolverão o estresse e a incerteza dos funcionários, mas podem ajudar a criar a confiança dos funcionários e, com isso, promover a resiliência.

Quando a liderança e os gerentes são honestos, atenciosos e regularmente acessíveis, o trabalho se torna mais significativo.

Quando os funcionários estão satisfeitos com a frequência e a clareza das comunicações de seu empregador, eles terão...

- ▶ 177% mais propensos a estarem holisticamente bem.
- ▶ 156% mais propensos a se sentirem valorizados e apreciados.
- ▶ 48% mais propensos a serem resilientes.
- ▶ 38% mais propensos a se sentirem produtivos.

3. Crie um pacote de benefícios que atenda às necessidades em constante evolução.

À medida que os funcionários buscam maior apoio de seus empregadores, principalmente em relação ao bem-estar financeiro, os benefícios dos funcionários podem desempenhar um papel fundamental. Os benefícios fornecem suporte ativo aos funcionários quando eles mais precisam, ajudando-os a gerenciar despesas inesperadas que podem desestabilizar o bem-estar.

Os empregadores que oferecem uma variedade de benefícios que atendem às necessidades diversas e em evolução de sua força de trabalho descobrem que os funcionários se tornam mais engajados, resilientes e confiantes na liderança.

A chave para impulsionar esse impacto é fornecer benefícios que vão além do básico de seguro médico e planos de aposentadoria. Agora, os programas que atendem a todo o espectro de necessidades dos funcionários são obrigatórios.

- ▶ Os funcionários que dizem que seu empregador oferece um pacote de benefícios que atende às suas necessidades são 41% mais propensos a se sentir resilientes e 60% mais propensos a confiar na liderança de seu empregador.

- ▶ E, ainda assim, 2 em cada 5 funcionários dizem que seu empregador não está oferecendo benefícios ou programas que apoiem seu bem-estar durante a pandemia.

Os funcionários precisam de benefícios que apoiem seu bem-estar financeiro

Mais da metade dos funcionários estão preocupados com sua saúde financeira, mais do que qualquer outro aspecto do bem-estar.

As 5 principais causas de estresse financeiro e ansiedade:

- ▶ 48%: Capacidade de se aposentar conforme planejado/no cronograma
- ▶ 48%: Poupanças de longo prazo — como 401(k)s, IRAs ou outras contas de aposentadoria
- ▶ 47%: Despesas mensais/custo de vida
- ▶ 45%: Despesas médicas/saúde
- ▶ 44%: Outras despesas inesperadas — como manutenção da casa/conserto do carro

Uma oferta abrangente de benefícios pode ajudar a fornecer o suporte necessário, limitando as despesas médicas desembolsadas que o seguro médico pode não cobrir, fornecendo incentivos fiscais e estendendo outras proteções financeiras.

Ainda assim, as lacunas persistem — principalmente em relação ao bem-estar financeiro: 64% dos funcionários classificam os benefícios financeiros entre os cinco primeiros, mas apenas 37% dos empregadores planejam investir mais nesses benefícios após a COVID-19.

Adotar uma abordagem holística dos benefícios — em que as ofertas coexistem e se complementam — pode ajudar a reduzir substancialmente essas lacunas.

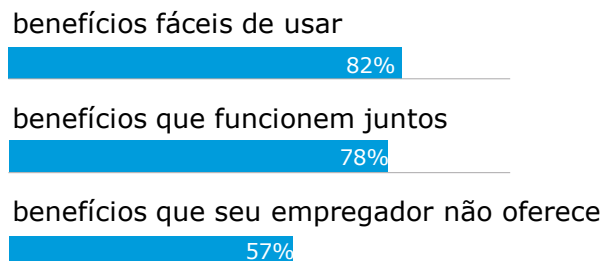
03

O aumento no valor dos benefícios dos funcionários

▶ Acesse metlife.com/ebts2021 para explorar insights, ferramentas e vídeos adicionais.

Segurança, proteção e bem-estar são mais importantes do que nunca, à medida que os empregadores se adaptam para atender às necessidades da nova experiência do funcionário. **Com aspectos como saúde financeira e mental comprometendo a resiliência e a produtividade, os empregadores têm a oportunidade de reavaliar seus planos de benefícios para garantir que eles apoiem o bem-estar holístico dos funcionários.** Ao fazê-lo, os empregadores também precisarão reavaliar como comunicam a relevância e o valor desses benefícios para sua força de trabalho.

O que os funcionários querem de seus benefícios?



Os planos de benefícios estão evoluindo para serem mais holísticos

A força de trabalho está mais diversificada, enfrentando mais desafios do que nunca. Isso exige uma abordagem mais holística que se concentre em fornecer uma ampla gama de benefícios para os funcionários e suas famílias.

Os empregadores estão adotando essa abordagem em resposta aos desafios da COVID-19 e às mudanças nas prioridades dos funcionários relacionadas à segurança, proteção e bem-estar.



8 em cada 10 empregadores planejam aumentar o alcance e/ou nível de investimento em benefícios aos funcionários por causa da COVID-19

Uma chave para o sucesso dessa abordagem holística é mudar a percepção dos benefícios de um modelo de produto por produto para um que trata os benefícios como um conjunto de produtos que funcionam juntos em todos os estágios de vida e necessidades pessoais dos funcionários.

Essa visão holística reconhece e apoia a interconectividade dos benefícios para apoiar a saúde física, mental, social e financeira — ao mesmo tempo em que oferece aos funcionários o que eles desejam: mais opções. Por exemplo, houve um aumento nas adoções de animais de estimação durante a pandemia, mas os custos inesperados da saúde dos animais de estimação podem deixar alguns funcionários mais vulneráveis financeiramente. Seguro para animais de estimação é apenas uma solução em uma colcha de retalhos de opções para ajudar a resolver essas preocupações.

Mas tenha em mente que **abrangente não deve significar complexo**. Os trabalhadores querem entender facilmente como seus benefícios funcionam juntos para ajudar a proteger a si mesmos e suas famílias, e precisam que os empregadores os ajudem a explicar como as opções de benefícios se complementam. **Quando os empregadores comunicam os benefícios de uma maneira que agrega valor, os trabalhadores podem ver e resolver facilmente as lacunas em sua cobertura, armando-os melhor para combater os desafios contínuos de hoje.**

Uma abordagem de benefícios que prioriza o funcionário

Os empregadores têm a oportunidade de ajudar os funcionários a entender melhor o que os benefícios fazem, como eles se complementam (principalmente com relação ao seguro médico), como podem ser personalizados e como se aplicam a situações da vida real. É por isso que desenvolvemos uma estrutura simples para ajudar a organizar os benefícios de forma holística e comunicar facilmente seu valor aos funcionários.

Quando os funcionários entendem o quadro completo, podem identificar como os benefícios funcionam em conjunto para atender às suas necessidades individuais. Isso afasta os benefícios do modelo produto por produto para uma cobertura abrangente, capacitando os funcionários com mais opções e uma solução mais completa para seu bem-estar holístico.



Um plano de trabalho para abordar os benefícios

A cobertura médica atende às necessidades imediatas de saúde dos funcionários, enquanto as poupanças de aposentadoria apoiam as metas financeiras de longo prazo.

Mas, entre esses pilares tradicionais estão os espaços onde as pessoas vivem e crescem — em meio a mudanças de circunstâncias e mudanças de prioridades no trabalho e em casa — e esses espaços também merecem o apoio dos benefícios. É aqui que os benefícios não médicos ajudam a proteger o bem-estar financeiro dos funcionários durante os principais momentos da vida, estejam eles saindo da

escola, começando uma família, pensando na aposentadoria ou cuidando dos pais idosos.

A estrutura a seguir pode ajudar os empregadores a reorientar ativamente seus benefícios em torno de um modelo mais centrado no funcionário. Agrupar os benefícios por sua função funcional e o tipo de suporte que eles fornecem torna mais fácil para funcionários e empregadores enxergar como os benefícios podem resolver diferentes mudanças de vida e enfrentar possíveis desafios financeiros.



Crie uma base saudável — garantindo a saúde por dentro e por fora

- Seguro médico
- Programas de assistência a funcionários (EAPs)
- Programas de saúde mental
- Cobertura de medicamentos prescritos



Melhore a sua cobertura de saúde — criando uma base

- Seguro odontológico
- Seguro oftalmológico



Proteja seu modo de vida — protegendo-se contra o inesperado

- Seguro contra acidentes
- Seguro de indenização hospitalar
- Seguro para doenças graves
- Seguro para câncer
- Seguro de invalidez



Garanta o futuro da sua família — encontrando paz de espírito financeira

- Seguro de vida



Proteja sua casa — protegendo as coisas que valem a pena proteger

- Seguro de proteção jurídica
- Seguro para animais de estimação
- Seguro de automóvel
- Seguro residencial
- Proteções contra roubo de identidade



Atinja seus objetivos financeiros — assumindo o controle dos gastos diários, poupança e aposentadoria

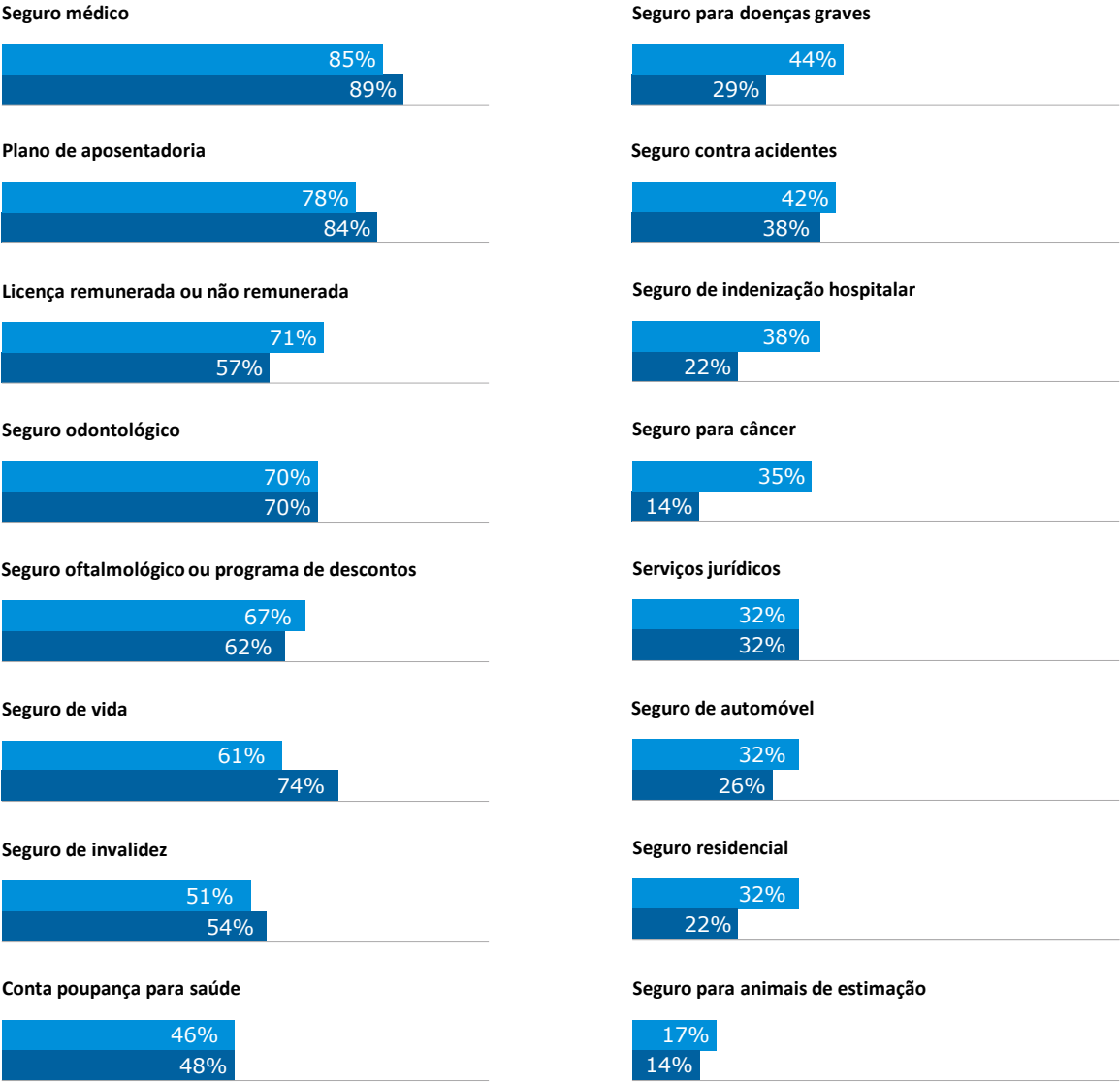
- Conta poupança para saúde
- 401(k) e/ou outras poupanças de aposentadoria
- Programas de bem-estar financeiro

A interconectividade dessa estrutura de benefícios está ligada às necessidades dos funcionários, bem como à sua demanda. E em 2020, essa demanda incluiu benefícios tradicionais e não tradicionais — refletindo a natureza mutável de uma força de trabalho da era da pandemia.

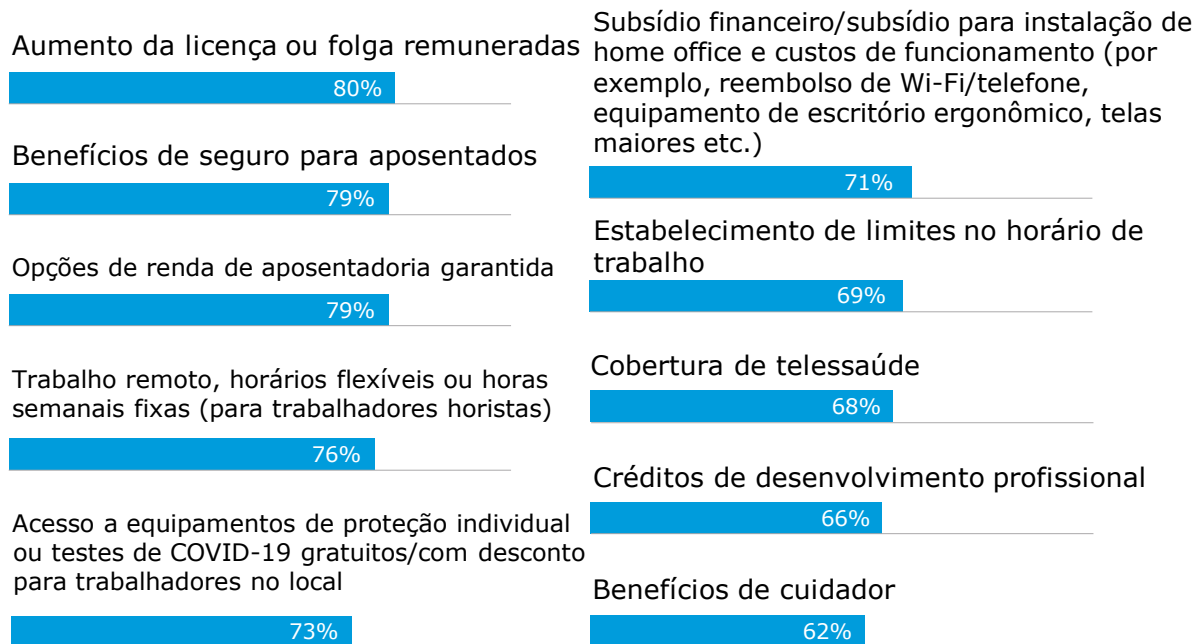
O que os funcionários consideram benefícios obrigatórios — e os empregadores os estão oferecendo?

■ Funcionários que o consideram uma obrigação

■ Empregadores que o oferecem

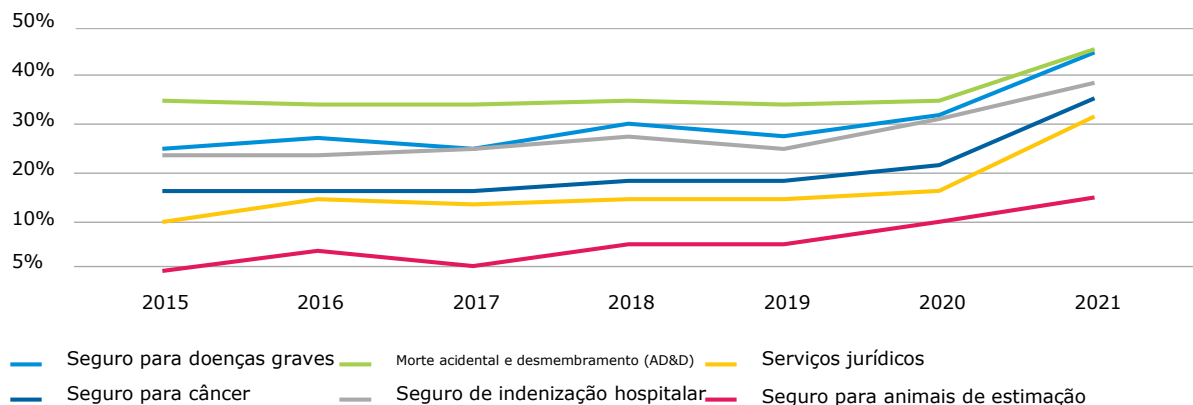


Que vantagens e benefícios não tradicionais interessam aos funcionários?



O interesse está aumentando para planos emergentes

Seguro de proteção jurídica, câncer, doenças graves e para animais de estimação estão entre alguns dos planos em que o interesse dos funcionários cresceu mais de 2020 a 2021.



Impulsionando o bem-estar e a produtividade com o aprimoramento das comunicações de benefícios

Comunicações robustas de benefícios sempre foram um fator importante no bem-estar dos funcionários. Quando os funcionários entendem suas opções e como essas opções podem proteger a si mesmos e suas famílias, é mais provável que prosperem no trabalho e em suas vidas — e também confiem que seus empregadores têm seus melhores interesses em mente.

Torne os benefícios fáceis de entender

Os funcionários que dizem que as comunicações de benefícios de seus empregadores são fáceis de entender são...

- ▶ **99%** mais propensos a se sentirem valorizados ou apreciados.
- ▶ **67%** mais propensos a se sentirem bem-sucedidos.
- ▶ **41%** mais propensos a serem produtivos.

Quando os funcionários entendem como seus benefícios funcionam por meio das comunicações de benefícios de seus empregadores, eles são...

- ▶ **100%** mais propensos a confiar na liderança de seu empregador.
- ▶ **78%** mais propensos a serem felizes em seu trabalho.
- ▶ **50%** mais propensos a serem leais ao seu empregador.

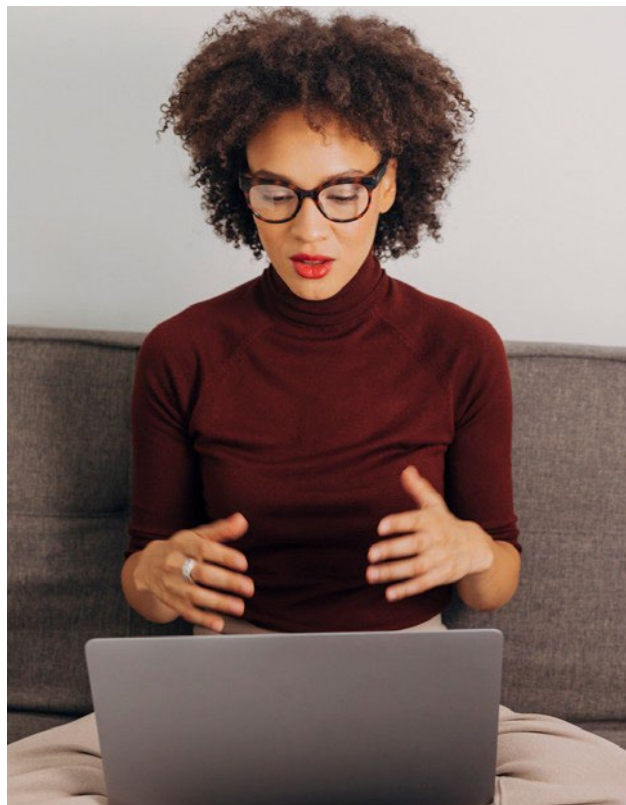
E, no entanto, quase um terço dos funcionários (31%) não acha que as comunicações de benefícios do empregador sejam fáceis de entender.

Mais da metade dos funcionários (55%) gostaria de estar mais informado sobre seus benefícios para poder obter mais valor deles.

Expanda as comunicações além da inscrição aberta



Quase 7 em cada 10 funcionários querem ouvir os líderes empresariais sobre seus benefícios depois de já terem se inscrito para eles. Em resposta, mais da metade dos empregadores dizem que estão aumentando a comunicação de benefícios este ano ou planejam fazê-lo.



Os empregadores devem criar um plano de ação de comunicação

Os funcionários têm níveis variados de compreensão quando se trata de benefícios. Desde o recém-formado, que obtém em seu próprio plano de saúde pela primeira vez, até os futuros pais que adquirem um seguro de vida, nem todos os funcionários têm as mesmas necessidades de educação de benefícios. Um plano de comunicação de benefícios deve refletir essas diferenças.

Mas não deve ser estático: embora a inscrição aberta ainda seja o momento mais crítico para considerar e selecionar os benefícios, há um grande valor na divulgação contínua durante todo o ano. A condução das comunicações por meio de vários pontos de contato e períodos de tempo ajuda a promover a compreensão, o engajamento e a utilização. Além disso, eles precisam ser capazes de acessar informações — como e onde quiserem — de seu empregador e de sua operadora.

O plano de ação abaixo pode ser usado como um modelo durante todo o ano para orientar as comunicações, para que os funcionários entendam seus benefícios e quais opções são adequadas para eles e suas famílias.



Plano de ação de comunicação de benefícios

► **Planejamento das comunicações**

Desenvolva um plano de comunicação que atenda às necessidades exclusivas da força de trabalho, enquanto gera resultados mensuráveis. Considere seus objetivos de benefícios específicos, como aumentar a participação ano após ano ou aumentar e entender certos benefícios.

► **Comunicações antes da inscrição: conscientização e engajamento**

Apresente aos funcionários seus benefícios a partir de uma perspectiva holística, em vez de um menu produto por produto. Use histórias da vida real de como os benefícios que funcionam juntos apoiaram os funcionários. E considere a origem das mensagens: as comunicações diretas da liderança podem ajudar a dar às mensagens a seriedade que elas exigem. No geral, o objetivo antes da inscrição é conscientizar as pessoas sobre o pacote completo de benefícios e motivá-las para o próximo período de inscrições abertas.

► **Comunicações de inscrição aberta: educação e inscrição**

Ajude os funcionários a encontrar os benefícios de que precisam por meio de uma educação simples e direta. Forneça detalhes sobre todos os benefícios em todas as categorias, para que os trabalhadores entendam suas opções e a relevância dessas opções na vida cotidiana. Também dê a eles ferramentas e materiais de tomada de decisão, para que eles tenham os recursos necessários para se sentirem confiantes em suas escolhas de benefícios.

► **Comunicações depois da inscrição: orientação**

Garanta que os funcionários obtenham o máximo valor de seus benefícios, conhecendo todo o escopo de sua cobertura e como usá-la ao longo do ano. Esta fase trata de envolver os funcionários com os benefícios adquiridos e torná-los fáceis de usar, fornecendo informações de contato, links e recursos educacionais que podem impulsionar ainda mais sua utilização. Agora também é a hora de promover recursos de valor agregado, que podem ter nova relevância ao longo do ano. Isso é especialmente importante para comunicações de eventos cotidianos, como o nascimento de um filho, que são momentos importantes para os funcionários e onde os benefícios têm novos papéis e relevância. Também oferece uma oportunidade de educar os funcionários, dadas suas novas situações, sobre o valor que seu local de trabalho pode oferecer.

► **Em andamento: avalie e otimize**

O desempenho das comunicações deve ser continuamente monitorado e otimizado, para garantir que os funcionários obtenham o máximo valor de seus benefícios. Isso deve incluir medições das taxas de participação e utilização, mas também visualizações de e-mail e visitas ao site: se as comunicações não estiverem sendo vistas, elas não impactarão os funcionários.

“O desempenho das comunicações deve ser continuamente monitorado e otimizado, para garantir que os funcionários obtenham o máximo valor de seus benefícios”.



Disponibilize todas as informações sobre benefícios digitalmente

As comunicações digitais já haviam começado a aumentar antes da COVID-19, mas a pandemia acelerou essas tendências para novos níveis, com até formatos tradicionais, como feiras de benefícios, ocorrendo virtualmente. No mínimo, todas as informações de benefícios devem estar disponíveis digitalmente e facilmente acessíveis em todos os canais neste novo normal.

Quais canais de comunicação são os melhores?

O e-mail é ótimo, mas os funcionários querem mais enquanto 64% dos empregadores usam o e-mail como canal de comunicação de benefícios, apenas 41% dos funcionários querem saber sobre seus benefícios em sua caixa de entrada. No entanto, os funcionários *querem* aprender, se inscrever e gerenciar seus benefícios por meio de um portal online, um canal que mais da metade dos empregadores não possui ou usa para esse fim.

Ainda assim, mesmo com a mudança para os canais digitais, as comunicações pessoais também são importantes, em qualquer formato que possam ocorrer agora.

Para garantir que suas comunicações atendam às necessidades dos funcionários, considere um equilíbrio entre os canais mais procurados — incluindo portais online, e-mails, comunicações pessoais, aplicativos móveis e suporte por telefone.

Principais canais preferidos dos funcionários para educação sobre benefícios



50% Portal on-line



30% Pessoalmente



41% E-mail



18% Aplicativo móvel



17% Por telefone



Para onde vai o trabalho a partir daqui

A pandemia e suas pressões são inegáveis: todos nós já passamos por estresse, mágoa e incertezas juntos. Por meio dessas experiências compartilhadas, empregadores e funcionários certamente podem se relacionar.

Mas as coisas vão melhorar—**a recuperação é possível com resiliência**. Os trabalhadores que podem resistir e até prosperar com a mudança são os que serão mais produtivos, engajados, confiantes e holisticamente bem em um local de trabalho pós-pandemia. As boas notícias: **a resiliência pode ser desenvolvida**. Os empregadores que se concentram nas necessidades em constante mudança de sua força de trabalho — em aspectos como segurança, proteção e flexibilidade — podem aumentar essa resiliência cada dia mais.

Os benefícios dos funcionários desempenham um papel fundamental, especialmente quando esses benefícios abordam os muitos desafios ligados ao bem-estar do trabalhador. Comunicações de benefícios antecipadas e mais frequentes podem fazer toda a diferença para ajudar os funcionários a entender como e por que sua cobertura é importante, assim como investir em novos canais digitais, como portais on-line.

Outras ações também importam, e sua empresa, sem dúvida, encontrará mais soluções no próximo ano. **Não importa o que aconteça, mantenha o bem-estar dos funcionários no centro de seus esforços. Considere-o a bússola que aponta de volta para a recuperação dos negócios:** isso sempre o colocará no caminho certo.

Acesse [metlife.com/ebts2021](https://www.metlife.com/ebts2021) para obter insights, ferramentas e vídeos adicionais, que podem ajudar a fornecer uma perspectiva sobre os desafios atuais da força de trabalho moderna e ajudar a definir o rumo para um futuro mais resiliente e produtivo.



Metodologia

O 19º estudo anual de tendências de benefícios para funcionários dos EUA foi realizado de dezembro de 2020 a janeiro de 2021 e consiste em dois estudos distintos realizados pela Rainmakers CSI – uma consultoria global de estratégia, insight e planejamento.

Funcionários

Gênero		Idade	
Masculino	50%	21-24	6%
Feminino	50%	25-34	22%
Outros (incluindo não binários)	0.3%	35-44	26%
Estado civil		45-54	20%
Casado	55%	55-64	18%
Solteiro, não mora com companheiro	26%	Mais de 65	7%
Solteiro, mora com companheiro	9%	Renda pessoal	
Divorciado/separado	9%	Menos de \$30.000	10%
Viúvo(a)	1%	US\$30.000-US\$49.999	22%
Etnia		US\$50.000-US\$74.999	21%
Caucasiano	74%	US\$75.000-US\$99.999	16%
Afro-americano	15%	US\$100.000-US\$149.999	16%
Asiático	8%	US\$150,000 e mais	12%
Outro	4%	Prefiro não responder	3%
Hispanico	17%	Setor	
Não hispanico	83%	Outros serviços	13%
Situação familiar		Cuidados de saúde e assistência social	12%
Não mora com menores de 18 anos	65%	Serviços educacionais	11%
Mora com filhos menores de 18 anos	35%	Tecnologia da informação	9%
Tamanho do empregador (tamanho da equipe)		Finanças e Seguro	8%
2-9	7%	Varejo	8%
10-49	16%	Fabricação	7%
50-199	16%	Serviços profissionais, científicos e técnicos	5%
200-499	7%	Construção	5%
500-999	8%	Transporte e armazenagem	3%
1000-4999	12%	Administração pública	3%
5000-9999	8%	Serviços de hospedagem e alimentação	3%
Mais de 10.000	25%	Imobiliário	2%
Geografia		Artes, entretenimento e recreação	2%
Sul	36%	Administração e suporte e gestão e remediação de resíduos	1%
Oeste	20%	Energia e serviços públicos	1%
Nordeste	22%	Comércio atacadista	1%
Centro-oeste	22%	Agricultura, silvicultura e pesca	1%
		Informações	1%
		Gestão de empresas e empreendimentos	0,5%
		Mineração, pedreiras e extração de petróleo e gás	0,5%

A pesquisa do empregador inclui 2.500 entrevistas com tomadores de decisão e influenciadores de benefícios em empresas com pelo menos dois funcionários. A pesquisa dos funcionários consiste em 2.651 entrevistas a funcionários de tempo integral, com idade igual ou superior a 21 anos, em empresas com pelo menos dois funcionários.

Educação	
Alguma escolaridade completa/sem diploma de ensino médio	1%
Graduado no ensino médio ou o equivalente (ou seja, GED)	12%
Algum crédito universitário, nenhum diploma	13%
Grau de associado	12%
Bacharelado	35%
Mestrado	20%
Profissional/Doutorado	7%
Tamanho do empregador (tamanho da equipe)	
2-9	10%
10-49	16%
50-199	12%
200-499	7%
500-999	9%
1.000-4.999	12%
5.000-9.999	12%
Mais de 10.000	22%
Setor	
Cuidados de saúde e assistência social	18%
Tecnologia da informação	10%
Fabricação	9%
Finanças e seguro	9%
Outros serviços	8%
Serviços profissionais, científicos e técnicos	8%
Varejo	8%
Construção	7%
Serviços educacionais	6%
Serviços de hospedagem e alimentação	3%
Administração pública	2%
Transporte e armazenagem	2%
Imobiliário	2%
Energia e serviços públicos	2%
Comércio atacadista	1%
Artes, entretenimento e recreação	1%
Administração e suporte e gestão e remediação de resíduos	1%
Gerenciamento de Empresas e Corporações	1%
Informações	1%
Agricultura, silvicultura e pesca	1%
Mineração, pedreiras e extração de petróleo e gás	0,2%
Geografia	
Sul	41%
Oeste	20%
Nordeste	20%
Centro-oeste	19%

SOBRE A METLIFE

MetLife, Inc. (NYSE: MET), por meio de suas subsidiárias e afiliadas ("MetLife"), é uma das principais empresas de serviços financeiros do mundo, fornecendo seguros, anuidades, benefícios para funcionários e gestão de ativos para ajudar seus clientes individuais e institucionais a navegar em seu mundo em constante evolução. Fundada em 1868, a MetLife opera em mais de 40 países e ocupa posições de liderança nos Estados Unidos, Japão, América Latina, Ásia, Europa e Oriente Médio.

Para obter mais informações, acesse www.metlife.com

SOBRE A RAINMAKERS CSI

Rainmakers CSI é uma consultoria global de estratégia, insight e planejamento com sede no Reino Unido, com foco em fornecer impacto comercial revolucionário. Desde a nossa criação, em 2007, trabalhamos em colaboração com empresas líderes para ajudar a definir oportunidades para marcas, categorias e negócios. Nossa experiência abrange não apenas serviços financeiros, mas também alimentos e bebidas, beleza, saúde, telecomunicações, tecnologia, entretenimento e viagens. Nossos programas e relacionamentos com clientes abrangem todos os continentes, com 50% de nosso trabalho originado nos EUA.

Para obter mais informações, acesse www.rainmakerscsi.com



Metropolitan Life Insurance Company
200 Park Avenue
Nova York, NY 10166
L0321011744[exp0322][Todos os
estados]
© 2021 MetLife Services and Solutions, LLC