



# Para atrair e reter talentos:

como montar um **pacote estratégico** de **benefícios** que funcionam e **fazem a diferença** na sua equipe



# Sumário

alelo

**Introdução: por que repensar os benefícios?** ..... 3

**O que os colaboradores esperam quando falamos em “benefícios”?** ..... 5

**Qual é a diferença entre benefícios tradicionais e estratégicos?** ..... 8

**Tipos de benefícios e suas funcionalidades** ..... 11

**Como saber se o pacote de benefícios agrada à equipe? Identifique as necessidades reais!** ..... 16

**Planejando melhorias: hora de colocar em prática!** ..... 20

**Como aplicar tudo sem pesar no orçamento?** ..... 24

**Checklist: do diagnóstico à implementação** ..... 26

**Conclusão: atraia e retenha talentos com um pacote estratégico de benefícios!** ..... 29



## Introdução: por que repensar os benefícios?

**Vamos ser sinceros: o pacote de benefícios que antes era o “diferencial” das empresas, hoje é quase obrigação.** Mas o que isso quer dizer na prática? Que não dá mais pra seguir no automático com os auxílios tradicionais. O mercado mudou e segue mudando — e os profissionais também.

Uma pesquisa recente da Robert Half revelou que, embora 58% das pessoas estejam satisfeitas com os auxílios que recebem, 77%



gostariam de ver mudanças. E não é só vontade de mudar por mudar: é uma resposta direta às novas demandas do mundo do trabalho.

Hoje em dia, tem profissional que trabalha de casa, colaborador que mudou de cidade, trabalhador que prioriza saúde mental, mobilidade, qualidade de vida... e por aí vai.

E sabe o que é muito interessante neste novo cenário? É que 57% dos profissionais empregados afirmam que, se os benefícios que consideram importantes não estão na mesa, o jeito é negociar um salário maior! Ou seja, os auxílios viraram parte estratégica da negociação. Eles não são vistos mais como um “plus”, e sim parte do pacote de valor percebido.



E os trabalhadores estão muito de olho nisso, viu? Segundo o **Panorama de Benefícios Brasil (Alelo + Fipe)**, os brasileiros que receberam vale-alimentação e vale-refeição no segundo trimestre de 2024 viram sua renda mensal crescer em média 32%, somando R\$ 941,20 a mais na conta. Um baita impacto — especialmente considerando uma renda média de R\$ 2.941 no período.

Já quem está procurando emprego também está atento às mudanças: 51% dos desempregados levam os auxílios em consideração, mesmo que eles não sejam o único fator decisivo na hora de aceitar uma proposta. Mas eles contam, e muito.

Os dados apenas confirmam que um benefício bom faz diferença de verdade na vida das pessoas. Mas tem um detalhe que o RH não

pode deixar passar despercebido: 80% dos profissionais gostariam de poder escolher os benefícios que mais fazem sentido para a sua realidade, mas só 15% das empresas oferecem essa possibilidade. É o que mostram os dados da **Robert Half de 2024**.

Está aí uma oportunidade gigante (e ainda pouco explorada) de se destacar no mercado. O desafio? Equilibrar tudo isso com o orçamento, acompanhar as tendências e personalizar sem perder o controle. Não é simples, mas é possível.

Foi pensando nisso que preparamos este e-book completo sobre como montar um pacote estratégico de benefícios que funcionam e fazer a diferença na sua equipe! **Vamos juntos?**

## O que os colaboradores esperam quando falamos em “benefícios”?

**Benefício bom é o que faz sentido na vida real de quem trabalha na sua empresa.** E isso muda de pessoa pra pessoa, de geração pra geração, de fase da vida pra fase da vida.

Tem gente que quer home office. Tem quem sonhe com um plano de saúde de outro mundo. E tem também quem queira um bom café, visitar excelentes restaurantes e horários flexíveis.



Mas o que dizem os números?

De acordo com o levantamento da Robert Half<sup>1</sup>, os 10 auxílios mais desejados pelos profissionais hoje são:

✓ **Bônus acordado** (anual, trimestral ou mensal)

✓ **Flexibilidade de horário e modelo de trabalho**

✓ **Previdência privada**

✓ **Vale-alimentação**

✓ **Plano de saúde**

✓ **Vale-refeição**

✓ **Plano odontológico**

✓ **Seguro de vida**

✓ **Auxílio educacional**

Ou seja: estamos falando de um combo que saiba mesclar segurança financeira, qualidade de vida, saúde física e desenvolvimento profissional.

1 - ROBERT HALF. Benefícios 2024: uma poderosa ferramenta para atração e retenção de talentos. 5. ed. Robert Half, 2024.

E como vimos, cada vez mais, os **colaboradores** **querem autonomia e personalização**. Querem um pacote que encaixe com a vida deles, não uma “sacola fechada” com coisas que nem sempre fazem sentido.

Um estudo da Pipo Saúde, que mapeia tendências em benefícios corporativos, aponta que os modelos flexíveis vieram para ficar. Isso porque eles se adaptam melhor a diferentes perfis da equipe!

E spoiler do mercado: as empresas que já adotaram o **modelo flexível** estão colhendo frutos como:



Aumento do **engajamento**



Melhoria no **clima organizacional**



Maior **retenção de talentos**



Redução de **conflitos internos** sobre “**benefícios injustos**”

E não pense que é só nas big techs gringas. No Brasil, esse movimento já está ganhando espaço — e quem sair na frente pode virar referência em atração e cuidado com o time.

# Qual é a diferença entre benefícios tradicionais e estratégicos?

## Sabe aquele pacote bem padrão que muita empresa oferece?

Vale-alimentação, vale-refeição, plano de saúde, vale-transporte... tudo igual, sempre. Pois é, esses são os benefícios tradicionais. Claro que eles são importantes sim — mas sozinhos, não seguram ninguém!

Agora, e os estratégicos? Ah, esses elevam o nível da sua organização e ajudam a atrair e reter talentos! Isso sem contar que eles são

essenciais para alavancar resultados, engajar a equipe, melhorar o clima e mostrar que a companhia enxerga os colaboradores como pessoas reais — com necessidades reais. Mas vamos por partes!

### Benefícios tradicionais: o “básico do básico”

- ✓ São aqueles definidos por lei ou que viraram padrão de mercado;
- ✓ Não costumam variar de colaborador para colaborador;
- ✓ Normalmente estão na categoria: “se não tiver, é ruim. Mas ter não é diferencial”.



Importantes? Sim. Estratégicos? Só se forem pensados além do “feijão com arroz”.






Benefícios estratégicos: a diferença que faz ficar (e engajar!)

São os que respondem às mudanças do mercado de trabalho e às necessidades reais das pessoas. Eles mostram que a empresa está conectada com o momento atual, com o bem-estar e com o futuro do colaborador.

Eles não seguem um modelo padronizado — e justamente por isso, fazem a diferença

Alguns exemplos dessa modalidade incluem:

-  Horário flexível/modelo híbrido ou remoto;
-  Bônus e participação nos lucros claros e recorrentes;

-  Auxílio bem-estar (terapia, apps de saúde mental, academia);
-  Benefícios flexíveis (você escolhe o que precisa);
-  Licenças estendidas (paternidade, maternidade, cuidado com familiares);
-  Programas de educação, bolsas, mentoria;
-  Apoio à diversidade e inclusão com ações concretas.

Empresas com políticas alinhadas ao bem-estar têm mais chances de ter um desempenho superior comparado às concorrentes que não têm nenhuma estratégia de cuidado com seus colaboradores!

**Vamos enxergar as diferenças na prática?**

<b>Benefício Tradicional</b>	<b>Benefício Estratégico</b>
Segue padrão de mercado	Personalizado conforme perfil da equipe
Valor fixo, pouca flexibilidade	Flexível, adaptável
Garante o básico	Gera encantamento, valor percebido alto
Foco no curto prazo	Foco em bem-estar, retenção e cultura
Pouca comunicação	Integrado à estratégia de RH

## Tipos de benefícios e suas funcionalidades

Hoje, mais do que nunca, o colaborador quer se sentir visto, valorizado e, principalmente, cuidado. E pra isso, não basta entregar qualquer coisa: é preciso saber qual benefício faz o quê.

Vamos dividir aqui os principais tipos de benefícios e pra que eles servem na prática:

### 1. Engaje a equipe

**Função:** Reforçar a segurança financeira, motivar, atrair e reter talentos.

Uma pesquisa da Robert Half mostrou que

o bônus é o benefício mais desejado pelos profissionais. Ou seja: dinheiro na mão ainda é (e sempre será) parte importante do jogo.

Os benefícios financeiros têm impacto direto no bolso do colaborador. São os famosos “incentivos que a galera sente na hora de pagar o boleto”.

- ✓ Bônus por desempenho (mensal, trimestral, anual)
- ✓ Participação nos lucros e resultados (PLR)
- ✓ Previdência privada
- ✓ Ajuda de custo para home office

- ✓ Vale-alimentação e vale-refeição
- ✓ Vale-combustível
- ✓ Premiações por metas ou tempo de casa

## 2. Benefícios de Qualidade de Vida e Bem-Estar

**Função:** Prevenir burnout, melhorar o clima organizacional e aumentar a produtividade. Neste modelo, entram todos os auxílios que cuidam da mente e do corpo — e que, de quebra, fazem o colaborador querer ficar na empresa por mais tempo.

Segundo a empresa WTW, organizações que investem em benefícios de bem-estar têm maior retenção e engajamento. E isso

significa menos rotatividade e menos custos com novas contratações.

Alguns exemplos são:

- ✓ Acesso a terapia e programas de saúde mental
- ✓ Day off no aniversário
- ✓ Academia ou apps de exercício físico
- ✓ Licenças estendidas (maternidade, paternidade, luto)
- ✓ Jornada reduzida ou horário flexível
- ✓ Modelo híbrido ou remoto
- ✓ Pausas conscientes

### 3. Benefícios de Desenvolvimento Profissional

**Função:** Incentivar o crescimento, reter talentos e criar um time mais preparado. Aqui, a empresa mostra que se importa com o futuro do colaborador — e não só com o que ele entrega hoje. O auxílio educacional está entre os 10 benefícios mais desejados, segundo a Robert Half!

Entre opções que podem ser interessantes estão:

- ✓ Bolsa de estudos (graduação, pós, idiomas)
- ✓ Subsídio para cursos online ou presenciais

- ✓ Acesso a plataformas de aprendizado (LinkedIn Learning, Alura, etc.)
- ✓ Programas de mentoria interna
- ✓ Apoio a certificações técnicas



#### 4. Benefícios de Reconhecimento e Valorização

**Função:** Fortalecer a cultura de pertencimento e motivar o time. Não é só sobre pagar bem ou dar cursos — é também sobre reconhecer o esforço, o tempo de casa e as conquistas.

O RH pode apostar em estratégias, como:

- ✓ Programas de reconhecimento (colaborador do mês, elogios públicos)
- ✓ Aumento de salário por mérito
- ✓ Premiações simbólicas (viagens, brindes)
- ✓ Feedbacks estruturados e constantes



Celebrações de conquistas (aniversário de empresa, metas batidas)



## 5. Benefícios Flexíveis (ou Personalizáveis)

**Função:** Atender diferentes perfis com um único sistema inteligente. Esse é o “combo liberdade”: o colaborador escolhe o que faz mais sentido pra ele — e a companhia mostra que respeita essas diferenças.

Como mostra a pesquisa da Robert Half, 80% dos profissionais querem essa opção. Mas só 15% das empresas oferecem!



Exemplos:

- ✓ **Cartões flexíveis**
- ✓ Pacotes modulares com diferentes composições
- ✓ Plataforma de créditos para escolher entre plano odontológico, auxílio pet, cursos, vale-mobilidade etc.

### ATENÇÃO:

Mas oferecer tudo isso sem saber o que realmente faz sentido para a sua equipe é como jogar dardos com os olhos vendados. No próximo capítulo, a gente te mostra como diagnosticar se os benefícios atuais estão funcionando mesmo ou se estão só ocupando espaço no orçamento!



## Como saber se o pacote de benefícios agrada à equipe?

É hora de identificar o que o seu colaborador mais deseja!

O erro de muitas empresas é achar que já sabem o que o time quer, baseado em achismos ou no que “todo mundo oferece no mercado”. Resultado? Dinheiro jogado fora com benefícios que ninguém usa, enquanto as reais necessidades ficam de lado.

Por isso, é interessante seguir algumas práticas!



## 1. Ouça de verdade: pesquise e pergunte

Nada melhor que uma boa e velha pesquisa interna. Pode ser anônima ou aberta, simples ou mais elaborada — o importante é que ela gere insights reais baseados na realidade da sua equipe.

O que perguntar:

- ✓ Quais benefícios você mais utiliza?
- ✓ Quais não fazem sentido para você?
- ✓ O que você gostaria que a empresa oferecesse?
- ✓ Você se sente satisfeito com o pacote atual?

**Dica:** use ferramentas simples como Google Forms, Typeform ou até enquetes internas no Slack/Teams.

## 2. Use os dados a seu favor

Além de perguntar, faça uma análise sobre o uso dos benefícios atuais. Tem vale-refeição que não é usado? Pouca adesão ao plano odontológico? Baixo uso da plataforma de saúde mental? Isso pode significar duas coisas:

- ✓ O benefício não faz sentido pro perfil da equipe
- ✓ Ou a comunicação sobre ele não está funcionando

**Dado importante:** segundo uma pesquisa da MetLife, cerca de 30% dos colaboradores desconhecem todos os benefícios disponíveis na empresa. Ou seja, a comunicação interna é tão estratégica quanto a escolha dos auxílios em si!

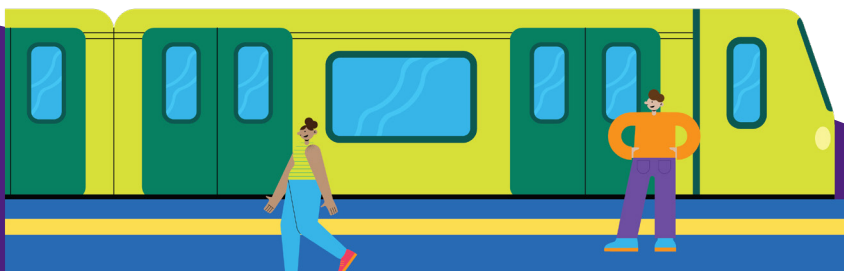
### 3. Considere os diferentes perfis da equipe

Um erro comum é criar um pacote de benefícios pensando só em um tipo de colaborador. Mas a verdade é que seu time é diverso — em idade, rotina, responsabilidades, objetivos de vida, etc.

Exemplos:

- ✓ Quem tem filhos pode valorizar mais auxílio-creche ou plano de saúde completo;
- ✓ Quem é jovem pode preferir auxílio educação, cursos ou home office;
- ✓ Quem mora longe talvez precise de vale-combustível ou transporte;
- ✓ Quem lida com pressão pode querer terapia ou pausas conscientes.

**Benefício bom é aquele que conversa com a realidade de quem vai usá-lo!**



#### 4. Meça impacto e satisfação com frequência

Depois de implementar mudanças, meça os resultados. Uma boa prática é incluir o tema “benefícios” em pesquisas de clima organizacional, ou até criar um termômetro trimestral com perguntas rápidas como:

- ✓ O que mudou para você com os novos benefícios?
- ✓ Você recomendaria o pacote da empresa para outras pessoas?
- ✓ Sente que nos preocupamos com o seu bem-estar?

Essas percepções ajudam a entender se as escolhas estão gerando valor real ou só ocupando espaço na planilha de custos.

#### 5. Fique de olho nas conversas informais

Às vezes, o melhor termômetro está nas entrelinhas:

- ✓ Reclamações no cafezinho (virtual ou físico)
- ✓ Feedbacks nas conversas 1:1
- ✓ Sinais de desmotivação, ausência ou pedidos de desligamento

Se o pacote é bom, as pessoas falam com brilho nos olhos. Se não é, o silêncio fala mais alto que qualquer relatório!

# Planejando melhorias: hora de colocar em prática!

**Você ouviu o time, analisou os dados** e percebeu que tá na hora de mudar o jogo dos benefícios. Mas... por onde começar?

Lembre-se de que não precisa reformular tudo de uma vez e sair distribuindo auxílio pet e vale-yoga para os colaboradores. Melhorias inteligentes são aquelas que fazem sentido, têm impacto e cabem no bolso.

Aqui vão os passos para uma transformação estratégica — com os pés no chão e o foco no que importa:

## 1. Defina os objetivos da mudança

Antes de sair contratando fornecedores, entenda: o que você quer alcançar com os novos benefícios?

- ✓ Reduzir o turnover?
- ✓ Aumentar o engajamento?
- ✓ Tornar a empresa mais atrativa no recrutamento?
- ✓ Melhorar a qualidade de vida do time?
- ✓ Refletir os valores da organização no pacote de benefícios?

## 2. Priorize as melhorias de maior impacto

Você provavelmente vai identificar várias oportunidades. Mas nem tudo precisa ser feito ao mesmo tempo.

Faça uma análise de **impacto X esforço**:

- ✓ Quais melhorias são mais fáceis de implementar?
- ✓ Quais têm maior valor percebido pela equipe?
- ✓ Quais resolvem dores mais urgentes?

Exemplo prático:

Às vezes, um day off de aniversário ou uma pesquisa para personalização de benefícios já dá aquele up na percepção do time sobre a empresa.





### 3. Considere soluções flexíveis

Hoje em dia, existem muitas plataformas e companhias especializadas que oferecem benefícios mais dinâmicos, escaláveis e fáceis de adaptar. Pesquise:

- ✓ Cartões flexíveis (como o Alelo Pod ou o Alelo Tudo);
- ✓ Soluções de saúde emocional (Aqui na Alelo, quem é cliente tem algumas soluções exclusivas! Fale com seu consultor!);
- ✓ Plataformas de educação e capacitação.

#### 4. Comunique o que está sendo feito

De nada adianta implementar melhorias se o time não souber, não entender ou não se empolgar com elas.

Dicas de ouro:

- ✓ Faça um lançamento interno;
- ✓ Explique o porquê das mudanças (“a gente ouviu vocês...”);
- ✓ Mostre como usar os novos benefícios;
- ✓ Crie guias, FAQs, vídeos curtos e comunique em todos os canais (e-mail, chat, mural, reuniões).

Afinal, o benefício só gera valor quando é percebido!

#### 5. Monitore, avalie e (re)ajuste

Benefícios não são estáticos. O que faz sentido hoje, pode não fazer amanhã — e tá tudo bem. O segredo é:

- ✓ Medir adesão;
- ✓ Ouvir feedbacks;
- ✓ Fazer pequenos ajustes com frequência.

Transformar o pacote em um sistema vivo, que evolui com a cultura da empresa, é o que torna sua estratégia de fato diferenciada.

Tabela comparativa para levar em consideração:

Tipo de Benefício	Exemplo Prático	Vantagens	Limitações	Quando usar?
<b>Tradicional</b>	Vale-transporte, plano de saúde	Conhecidos e esperados pelo mercado	Pouco personalizados, podem gerar baixo engajamento	Para garantir o básico e o esperado
<b>Estratégico</b>	Terapia, day off, bolsa de estudos	Gera diferencial competitivo e fideliza talentos	Requer análise de perfil e objetivos da empresa	Quando há foco em engajamento e cultura
<b>Flexível/ Personalizável</b>	Opções flexíveis como o Alelo Pod e o Alelo Tudo	Alta personalização, valor percebido elevado	Importante que a empresa saiba o que é melhor para cada colaborador	Ideal para empresas diversas e dinâmicas

## Como aplicar tudo sem pesar no orçamento?

**Sim, é totalmente possível** melhorar os benefícios sem comprometer o orçamento da empresa.

### 1. Muitas vezes, o problema não é “quanto” você investe — mas como.

Realocar o orçamento de um benefício pouco utilizado para outro mais valorizado pode gerar mais impacto sem custo extra!

### 2. Priorize o que tem alto valor percebido e baixo custo real

- ✓ Day off de aniversário → Zero custo direto
- ✓ Parcerias com academias ou apps de saúde → Baixo investimento com alto retorno
- ✓ Auxílio home office ou bem-estar → Simples e eficiente
- ✓ Benefícios vinculados ao PAT, como o Alimentação → Geram isenções fiscais



### 3. Use plataformas integradas e flexíveis

Soluções como o Alelo Tudo e o Alelo Pod otimizam recursos:

- ✔ Evitam desperdícios;
- ✔ Reduzem burocracias administrativas;
- ✔ Dão mais liberdade de escolha ao colaborador (o que aumenta o valor percebido sem elevar os custos).

### 4. Que tal encontrar parcerias?

Muitas empresas oferecem condições especiais para pacotes corporativos — ou até parcerias em troca de visibilidade, como academias, cursos e serviços de saúde.

### 5. Implemente de forma gradual

Não precisa mudar tudo de uma vez. Faça testes, ouça o time, comece com um piloto e vá ajustando. Melhorias inteligentes são incrementais e sustentáveis!



# Checklist: do diagnóstico à implementação

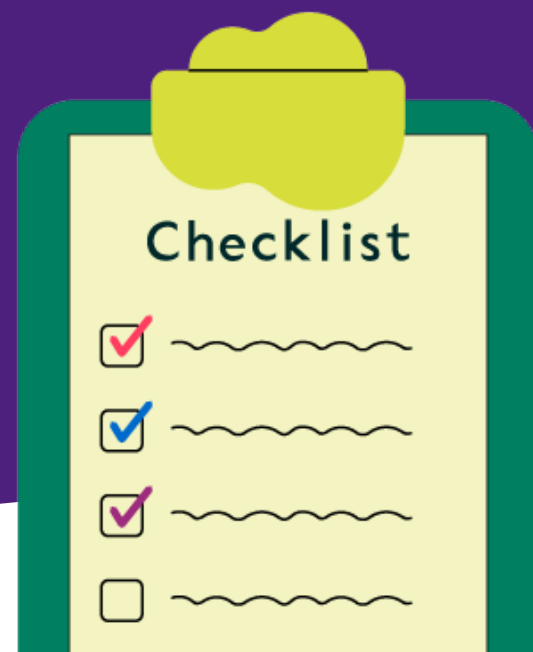
---

## 1. Levantamento de dados

- ✓ Aplicar pesquisa interna com colaboradores;
- ✓ Analisar uso atual dos benefícios Identificar lacunas e oportunidades.

## 2. Planejamento estratégico

- ✓ Definir objetivos com os benefícios (retenção, engajamento etc.);
- ✓ Mapear fornecedores e soluções alinhadas ao perfil da equipe;
- ✓ Orçar melhorias e calcular ROI potencial.



### 3. Implementação

- ✓ Priorizar mudanças de alto impacto e baixo custo;
- ✓ Comunicar com clareza;
- ✓ Disponibilizar materiais de uso e suporte;
- ✓ Planejar para mudar sem pesar no orçamento.

### 4. Acompanhamento

- ✓ Medir adesão e satisfação
- ✓ Recolher feedbacks frequentes
- ✓ Fazer ajustes contínuos com base em dados



## Modelo editável de pesquisa com colaboradores

(Formato ideal para Google Forms)

**Título:** Queremos ouvir você: o que pensa sobre nossos benefícios?

1. De 0 a 10, o quanto você está satisfeito(a) com os benefícios oferecidos?
2. Quais benefícios você mais utiliza?
3. Quais você considera mais importantes para o seu bem-estar e produtividade?

4. Existe algum benefício que você sente falta?
5. Você preferiria poder escolher entre diferentes opções de benefício?
6. Alguma sugestão?



## Atraia e retenha talentos com um pacote estratégico de benefícios!

---

**Se tem uma coisa que ficou clara ao longo deste e-book**, é que benefício bom não é só aquele que consta no holerite — é o que faz sentido, gera impacto e cria conexão.

Num cenário em que profissionais estão mais atentos ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional, ao bem-estar e ao propósito, oferecer um pacote de benefícios estratégico deixa de ser diferencial e passa a ser essencial.

E não estamos falando de investir mais, mas sim de investir melhor.

O caminho está em conhecer sua equipe, ouvir com atenção, analisar dados, testar soluções e adaptar constantemente. Assim, você transforma benefícios em ferramentas de cuidado, engajamento e fortalecimento da sua marca empregadora.



## Alelo Pod e Alelo Tudo: vamos transformar a sua estratégia?

Para colocar tudo isso em prática com eficiência, a Alelo oferece soluções que vão além dos cartões tradicionais. Conheça:

### Alelo Pod

Uma plataforma de gestão que centraliza e facilita o controle de benefícios da empresa! Com ela, é possível:

- ✓ Distribuir créditos para diversos benefícios (alimentação, mobilidade, cultura etc.);
- ✓ Personalizar os pacotes de acordo com perfis e necessidades da equipe;
- ✓ Ter relatórios em tempo real e muito mais autonomia no dia a dia.



## Alelo Tudo

A solução ideal para oferecer benefícios flexíveis com simplicidade. Com o Alelo Tudo você pode habilitar as redes Alimentação, Refeição e Benefícios para os seus colaboradores:

- ✓ Tudo em um único cartão;
- ✓ Mais liberdade, mais engajamento e menos burocracia;
- ✓ É a combinação perfeita de liberdade para quem recebe e praticidade para quem gere.

## E aí, bora evoluir os seus benefícios?

Seu time merece mais que auxílios genéricos. Merece estratégia, cuidado e inteligência humana por trás de cada decisão.

Com as ferramentas certas e uma escuta ativa, você não só atrai talentos, como constrói um ambiente onde as pessoas querem ficar e crescer.



# VAMOS JUNTOS?

Vem Alelar com a gente!

[alelo.com.br](https://alelo.com.br)

alelo