

Novos dados da MetLife revelam como o aumento dos custos e o "job hugging" estão mudando a forma como as PMEs apoiam e retêm talentos

Pequenas e médias empresas (PMEs) estão navegando em um ambiente cada vez mais complexo, marcado pelo aumento dos custos, maior estresse financeiro dos funcionários e expectativas crescentes. Novos insights do Estudo de Tendências de Benefícios para Funcionários dos EUA 2026 (Employee Benefit Trends Study - EBTS) da MetLife mostram que as pressões de acessibilidade estão remodelando a forma como os empregadores de PMEs operam e como seus funcionários vivenciam o trabalho.

Empregadores com menos de 1.000 funcionários apontam o aumento dos custos médicos (72%) e o aumento do custo de fazer negócios (68%) como os principais fatores de estresse, levando-os a classificar o controle dos custos de saúde como sua principal prioridade em benefícios pela primeira vez desde 2021. Pequenas empresas também enfrentam questões de custo mais amplas: o Índice de Pequenas Empresas MetLife & Câmara de Comércio dos EUA (SBI) revelou que 70% afirmam que o aumento dos preços impactou as operações no último ano², e 34% citam o custo como o maior obstáculo ao crescimento³, destacando como o aumento das despesas está comprimindo as margens e os planos de expansão.

Os funcionários das PMEs também estão sentindo a pressão, e isso começa a se refletir em seu bem-estar geral e confiança. 89% apontam o aumento do custo de vida e dos custos médicos como os principais fatores de estresse, enquanto 71% indicam a incerteza econômica como uma grande preocupação. Essa pressão financeira sustentada está corroendo a saúde holística – definida como o bem-estar nas dimensões física, mental, social e financeira.

“As pequenas e médias empresas estão sentindo pressões de custos de todos os lados, muitas vezes com menos amortecedores do que os grandes empregadores, enquanto os funcionários lidam com o aumento dos custos em suas vidas pessoais”, disse Bradd Chignoli, Head of Regional Business da MetLife. “Essa combinação está mudando as dinâmicas do local de trabalho e aumentando os riscos para os empregadores à medida que o estresse financeiro cresce.”

Da pressão por acessibilidade à incerteza da força de trabalho e ao “job hugging”

Os desafios de acessibilidade estão se desenrolando paralelamente a um mercado de trabalho que está desacelerando e se tornando cada vez mais imprevisível. Dados recentes da folha de pagamento indicam incerteza contínua da força de trabalho entre pequenos empregadores, com empresas com menos de 50 funcionários passando de cortes significativos de empregos em novembro de 2025⁴ para criação de empregos estável em janeiro de 2026⁵ e crescimento modesto em fevereiro de 2026⁶. Essa volatilidade reforça um clima de cautela, em vez de confiança.

Nesse ambiente, muitos funcionários estão permanecendo em seus empregos não porque se sentem engajados, mas porque sair parece arriscado demais – uma dinâmica conhecida como “job hugging”. Quase dois em cada três funcionários de PMEs que pretendem permanecer afirmam que a necessidade é um fator. Entre aqueles que permanecem por necessidade, 81% não são holisticamente saudáveis e 44% não estão engajados, evidenciando os riscos ocultos da retenção baseada na necessidade.

Salvo indicação em contrário, todos os dados são do 24º Estudo Anual de Tendências de Benefícios para Funcionários dos EUA da MetLife. Este comunicado contém dados coletados para, mas não divulgados no, relatório principal.

“Quando a retenção parece forte no papel, mas os funcionários estão ficando por medo, a saúde subjacente da força de trabalho está em risco”, disse Chignoli. “Para pequenas e médias empresas, a redução do bem-estar e do engajamento pode rapidamente se refletir na produtividade, na qualidade do serviço e no potencial de crescimento.”

Uma oportunidade estratégica de competir por meio da saúde holística e da experiência do funcionário

As conclusões da MetLife apontam para um caminho prático a seguir: a disciplina de custos não precisa ocorrer em detrimento dos resultados para os funcionários. Empregadores de PMEs estimam um retorno de US\$ 2,20 para cada US\$ 1 investido na saúde dos funcionários, impulsionado por ganhos em produtividade, retenção e redução do absenteísmo e de custos.

Ainda assim, muitas PMEs enfrentam escolhas difíceis. O SBI constatou que 40% citam orçamentos limitados e 37% citam o aumento dos custos de benefícios⁷ como as maiores barreiras para oferecer benefícios. Mesmo assim, muitos empregadores de PMEs continuam investindo em benefícios – especialmente benefícios voluntários – como forma de apoiar o bem-estar financeiro, físico e emocional dos funcionários sem aumentar significativamente os gastos do empregador. Na prática, mais da metade (56%) dos empregadores de PMEs ofereceram novos benefícios voluntários no último ano.

À medida que o aumento dos custos de saúde e operacionais restringe os orçamentos, os benefícios voluntários oferecem uma maneira flexível de ampliar o apoio sem adicionar pressão orçamentária significativa, permitindo que os empregadores ofereçam coberturas opt-in que aprimoram a experiência do funcionário, mantendo o controle de custos. Em vez de depender de uma única alavanca, a pesquisa da MetLife mostra que resultados mais fortes vêm de uma abordagem holística aos benefícios e à experiência do funcionário – uma abordagem que reduz fricções, melhora o acesso ao cuidado, apoia a prevenção e reforça a conexão no trabalho por meio de ações focadas e de alto impacto.

“As PMEs não precisam gastar mais do que os grandes empregadores para competir”, disse Chignoli. “Mas precisam investir de forma intencional em benefícios e na experiência do funcionário. Em um período de job hugging, esses investimentos podem transformar a retenção baseada na necessidade em comprometimento real.”

Sobre o Estudo de Tendências de Benefícios para Funcionários da MetLife e metodologia

O Estudo de Tendências de Benefícios para Funcionários dos EUA (Employee Benefit Trends Study – EBTS) da MetLife é uma fonte líder de insights sobre tendências do local de trabalho, expectativas dos funcionários e estratégias dos empregadores. O EBTS 2026 da MetLife é baseado em dois estudos quantitativos, conduzidos em outubro de 2025, incluindo pesquisas com 2.480 tomadores de decisão e líderes de RH e 2.541 funcionários em tempo integral de organizações de diversos setores e portes, com uma pesquisa adicional com 2.550 funcionários em janeiro de 2026.

Os respondentes têm 21 anos ou mais e são representativos nacionalmente da força de trabalho em tempo integral dos EUA em termos de demografia, funções de trabalho e características das empresas. Novidade no 24º EBTS, a MetLife utilizou insights culturais e semiótica para explorar mudanças de hábitos, motivações e sentimentos entre os trabalhadores. A pesquisa é conduzida em parceria com a STRAT7, uma consultoria global de estratégia, insights e planejamento.

Fonte: ZENO, em 16.04.2026