**Desafios no recrutamento: por que o Seguro de Vida precisa ser considerado no pacote de benefícios empresariais?**

*Pesquisa aponta que os principais desafios da gestão para este ano estão relacionados com a temática de atrair, reter e motivar os profissionais*

**São Paulo, julho de 2023 –** Atrair, reter e motivar. Esses são os três principais desafios das áreas de recursos humanos para este ano, de acordo com [pesquisa da consultoria Robert Half](https://www.roberthalf.com.br/guia-salarial). Nessa perspectiva, os benefícios têm um papel fundamental: 77% dos profissionais que responderam à pesquisa afirmaram que seria interessante que alguns dos benefícios mudassem. 86% disseram desejar poder escolher os benefícios de acordo com as necessidades.

“Temos observado que muitas companhias estão considerando o seguro de vida em grupo entre os benefícios para os seus colaboradores, mesmo que não seja uma imposição de convenções coletivas”, afirma Marcell Guimarães, gestor comercial da Omint. “Esse movimento do mercado acontece por perceberem que o produto pode proteger o segurado e familiares de imprevistos. Diante disso, há mais valorização da atuação profissional, o que potencializa a retenção de talentos e, como consequência, gera mais produtividade”, complementa.

Diante disso, ganham mais força os pacotes de benefícios flexíveis, cuja elegibilidade fica a cargo da necessidade do colaborador. Após mapeamento de 23 companhias de grande porte, [pesquisa realizada pela consultoria Mercer Marsh Benefícios](https://exame.com/carreira/para-aumentar-o-engajamento-52-das-grandes-empresas-comecaram-a-oferecer-beneficios-flexiveis/), no último trimestre de 2022, mostra que 52% delas incluíram novos benefícios e que 1 a cada 4 funcionários optou por alterar seus benefícios. Assistência médica e seguro de vida estão entre os mais oferecidos.

“À medida em que os brasileiros vão reconhecendo a importância de estar protegido é essencial que as empresas passem a considerar o seguro de vida em seu portfólio de benefícios”, explica o executivo. “Além disso, essa proteção se estende às companhias, que não precisarão despender valores elevados em caso de acidentes cobertos com algum colaborador”, completa.

**Benefício para aliviar a preocupação com o futuro**

O seguro de vida é um produto feito para prover recursos financeiros e também serviços em momentos de imprevistos. Não somente em caso de falecimento, mas com usabilidade durante a vida. “A vantagem é estendida, também, aos familiares do beneficiário. Há coberturas que contemplam cônjuges e filhos, o que tranquilizará o segurado, pois existe a certeza de que se houver algum acontecimento inesperado, que seja coberto em apólice, sua família não ficará desprotegida”, declara Guimarães.

Dessa forma, o seguro de vida em grupo é personalizado e cada empresa pode avaliar quais coberturas são importantes para constar nas apólices coletivas. Também é possível definir se as custas são absorvidas totalmente pela empresa, como um benefício completo, ou se o colaborador participará de um percentual das custas. “Uma das coberturas que tem sido escolhida por muitas empresas é a de rescisão trabalhista, pois o capital segurado tem um limite de até R$ 20 mil”, explica Guimarães.

Portanto, ao ser considerado no pacote de benefícios empresariais, o seguro de vida em grupo contribuirá para o êxito dos desafios que cercam a gestão de recursos humanos, seja para atração, retenção e motivação dos profissionais no ambiente de trabalho, quanto para valorização e proteção da companhia.