Jovens profissionais priorizam saúde, proteção financeira e flexibilidade ao escolher onde trabalhar

Com a corrida por talentos aquecida em 2026, empresas brasileiras intensificam a revisão de seus pacotes de benefícios para se manterem competitivas em um mercado de trabalho em transformação. A Geração Z, formada por pessoas nascidas entre 1997 e 2012, deve representar quase um terço da força de trabalho global até 2028, trazendo consigo novas expectativas sobre saúde, segurança, propósito e flexibilidade.

Mais do que benefícios tradicionais, esses jovens demandam soluções que ofereçam estabilidade emocional, proteção financeira, autonomia e experiências personalizadas. Pesquisas recentes ajudam a explicar esse comportamento. O Deloitte Global Gen Z & Millennial Survey 2025 aponta que 48% dos jovens da Geração Z não se sentem financeiramente seguros, enquanto muitos demonstram apreensão em relação ao futuro profissional. Já um estudo da MetLife revela que 46% se dizem estressados, 44% relatam esgotamento e 35% apresentam sintomas depressivos, indices superiores aos observados em outras gerações.

Ao mesmo tempo, segundo levantamento da Robert Half 2025, a Geração Z é a que mais elevou suas expectativas salariais, reforçando a busca por proteção e previsibilidade em um cenário econômico instável. O fator propósito também pesa: dados da Deloitte mostram que 89% desses profissionais consideram essencial trabalhar em empresas alinhadas aos seus valores, e muitos afirmam que deixariam um emprego que não ofereça flexibilidade ou cuidado com o bem-estar emocional.

Outro ponto crítico é a segurança digital. Hiperconectada, essa geração inclui entre seus maiores receios o risco de golpes, fraudes e vazamentos de dados, preocupação intensificada pelo avanço dos incidentes cibernéticos no país.

Nesse contexto, os seguros e benefícios corporativos ganham protagonismo como ferramentas estratégicas de atração, retenção e engajamento. Para Iolanda Marques, Head de Benefícios da Korsa Riscos & Seguros, os pacotes tradicionais deixaram de ser um diferencial. “Para a Geração Z, plano de saúde e vale-alimentação são o básico. O que realmente pesa são seguros e benefícios que protegem a saúde mental, a renda e até a identidade digital. Eles são percebidos como cuidado real, não apenas como obrigação da empresa”, afirma.

Segundo a especialista, companhias mais competitivas já se antecipam para 2026 com modelos flexíveis, personalizáveis e 100% digitais, voltados diretamente às vulnerabilidades dessa geração. “Não se trata apenas de ofertar vantagens, mas de construir uma cultura contínua de proteção, que reduz absenteísmo, aumenta engajamento e melhora a experiência do colaborador”, completa.

Um novo perfil de benefícios para a Geração Z

No ambiente corporativo, a Geração Z apresenta características que impactam diretamente sua relação com seguros e benefícios. Entre elas estão a alta valorização de flexibilidade e autonomia, preferência por modelos híbridos de trabalho, afinidade com jornadas digitais e autosserviço, além de baixa fidelidade a empregadores que não entregam valor imediato. Pacotes tradicionais como plano de saúde, dental, vale-transporte e vale-refeição já não são suficientes.

Ganha espaço, portanto, o conceito de benefícios flexíveis, em que o colaborador escolhe o que faz mais sentido para sua realidade, reforçando a percepção de personalização e pertencimento.

Confira seguros e benefícios mais valorizados em 2026:

Saúde e bem-estar

O seguro saúde permanece como o benefício mais valorizado, mas em versões ampliadas, com psicoterapia online ilimitada ou subsidiada, telemedicina 24 horas, programas estruturados de bem-estar emocional, acompanhamento nutricional digital e integração com plataformas de saúde. Para essa geração, saúde mental está no topo da lista ao avaliar uma oportunidade de trabalho.

Seguro de vida empresarial

O produto evoluiu e deixou de ser apenas um item protocolar. Hoje, é valorizado quando inclui coberturas para doenças graves, invalidez, assistência funeral, apoio psicológico e orientação financeira. Em um cenário de incertezas, a Geração Z enxerga esse seguro como uma proteção concreta para si e para a família.

Benefícios financeiros

Mais preocupada com controle e educação financeira, a Geração Z valoriza previdência privada com aporte da empresa, modelos de “low entry” com contribuições automáticas e seguros com contratação simples e custo acessível, como seguro de vida simplificado, acidentes pessoais com teleconsulta e benefícios de renda protegida.

Seguros com assistências e proteção do dia a dia

Chamam atenção benefícios conectados à rotina do jovem profissional, como seguro para celular e notebook, assistência pet com teleatendimento veterinário, seguro viagem corporativo para cursos e treinamentos, proteção para bicicletas e meios de micromobilidade urbana, além de assistências residenciais e soluções voltadas à casa conectada.

Para as empresas, o recado é claro: em 2026, reter talentos da Geração Z exige ir além do salário, oferecendo proteção integral, flexibilidade e benefícios que conversem com o estilo de vida, os medos e as prioridades desta nova força de trabalho.

Fonte: Korsa Riscos & Seguros/Braun, em 19.02.2026.