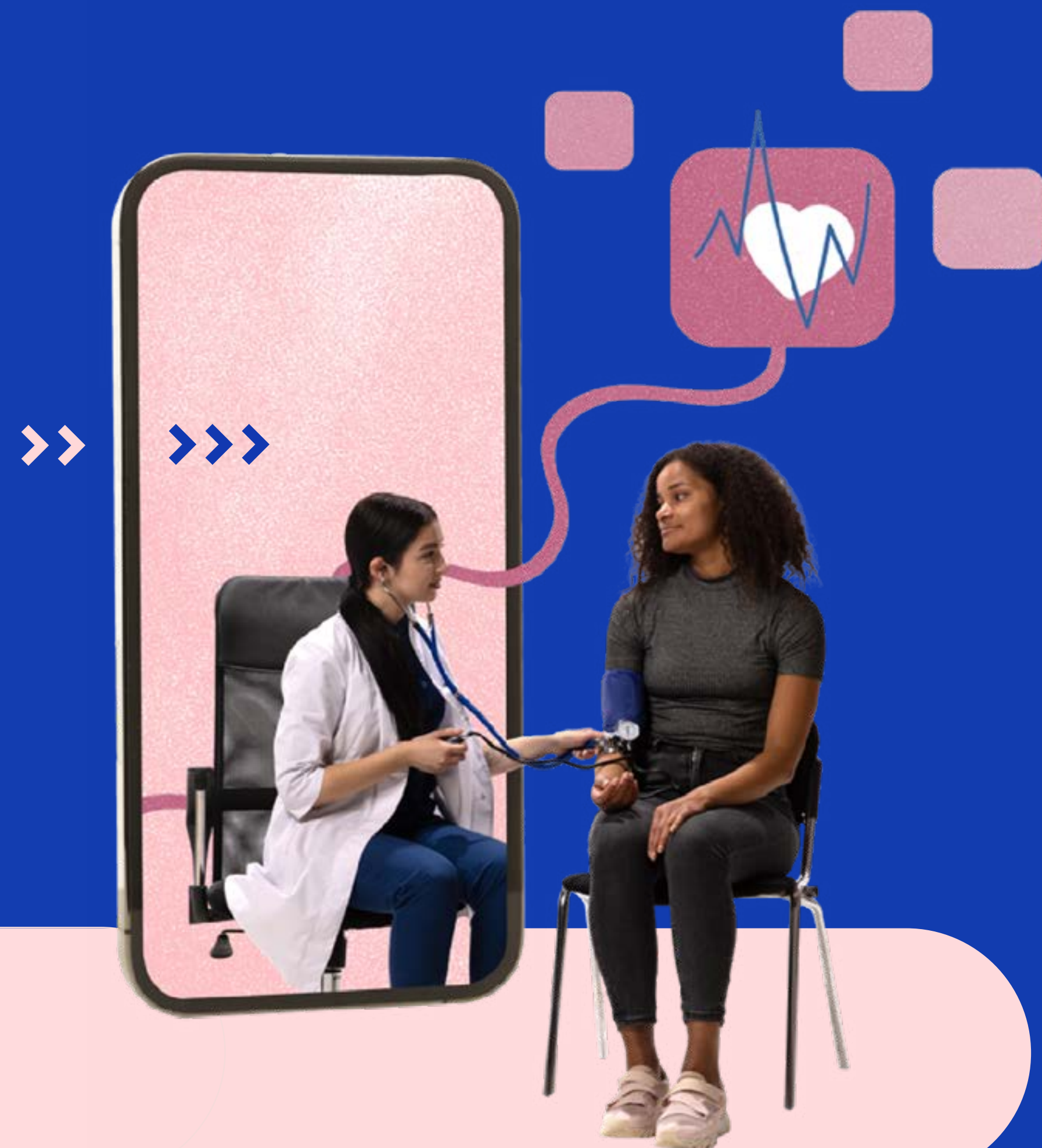
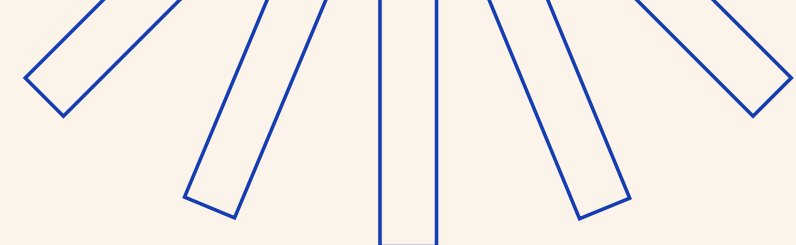


Pesquisa de Benefícios de Saúde 2023

Tendências nos pacotes de
benefícios corporativos





CARTA - CONVITE

Desde o início da pandemia de covid-19, a relação de trabalho entre a empresa e seus colaboradores foi ressignificada. Em 2021, assistimos ao movimento que ficou conhecido como Great Resignation, ou a grande renúncia, com trabalhadores pedindo demissão em massa. Não com o objetivo de parar de trabalhar, mas para encontrar empregos melhores. Melhores no sentido de representar menos sacrifícios, que tivessem um propósito, que permitissem mais flexibilidade, que o trabalho fosse prazeroso.

Em seguida, em 2022, veio o Quiet Quitting, ou parar tranquilamente (em livre tradução), ou seja, as pessoas continuaram indo para o trabalho, mas fazendo o mínimo possível. Esses movimentos nada mais são do que pressões para que o mercado corporativo perceba que não há espaço para modelos mentais do passado, como o excesso de hierarquia, burocracia e trabalhos sem sentido.

As empresas, no mundo atual, precisam estar alinhadas aos fatores ESG (ambiental,

social e governança) e entender que são as pessoas que ali trabalham que fazem os negócios acontecerem. É hora de o ambiente de trabalho ser um lugar onde os funcionários encontram paixão, significado e motivação enquanto são respeitados em todos os níveis.

É por conta de tudo o que vem acontecendo no mundo corporativo que o pacote de benefícios que uma empresa oferece aos seus colaboradores ganha ainda mais relevância. As pessoas querem que a organização cuide delas, que as ajudem a terem mais qualidade de vida, tanto dentro quanto fora do trabalho.

Sabemos que não é uma tarefa fácil elaborar um pacote de benefícios que atenda a todos e, ao mesmo tempo, sem estourar o orçamento, mas cruzar os braços neste momento não é uma opção. Até porque é uma ferramenta importante para atrair talentos para a organização.

Segundo pesquisa da Pearson, realizada em cinco países, incluindo o Brasil, 86% dos

entrevistados disseram, por exemplo, que benefícios de saúde mental e de bem-estar são uma parte importante de sua decisão de buscar um novo emprego. Ou seja, uma empresa pode ser a escolhida por um talento pelo pacote de benefícios que ela oferece, ou simplesmente ser descartada só por não oferecer um pacote atraente.

Então, um bom ponto de partida é saber quais têm sido as práticas do mercado. Para isso, a Pipo Saúde apresenta a Pesquisa de Benefícios de Saúde 2023, com o objetivo de ajudar as empresas a formatarem seus pacotes de benefícios aos seus colaboradores, em linha com as expectativas e realidade do mercado.

Que o conteúdo deste e-book lhe dê insights para trilhar nesta jornada!



Índice

- Introdução
 - Metodologia de pesquisa
 - Perfil dos respondentes
- 1. Pesquisa de benefícios de saúde 2023**
 - 2. Plano de saúde**
 - 3. Plano odontológico**
 - 4. Seguro de vida**
 - 5. Benefícios de bem-estar: mental e físico**
 - 6. Benefícios flexíveis**
- Conclusão



Introdução

Os trabalhadores dão cada vez mais importância ao pacote de benefícios oferecido pela empresa. É por isso que a gestão de benefícios corporativos, capitaneada pela área de recursos humanos, ganhou status mais estratégico na atração e retenção de talentos, mas não só: também passou a agregar ainda mais valor aos resultados da companhia. Isso porque, com um pacote de benefícios atraente, as pessoas trabalham mais felizes, são mais produtivas, além de reduzir o índice de abstenção e de rotatividade, o que torna a empresa mais competitiva diante da concorrência.

Entre os benefícios corporativos, os grandes destaques são aqueles relacionados à saúde individual, como plano de saúde, odontológico, seguro de vida e benefícios de bem-estar

físico e mental. Aqui vale inclusive lembrar que a pandemia descortinou a importância da saúde mental das pessoas.

É claro que a saúde mental, assim como a saúde física, sempre foi fundamental para o indivíduo e para a empresa, mas no passado, quando ia mal, o assunto era tratado nos bastidores. Sem falar quando nem era tratado ou nem mesmo mencionado pelo trabalhador, como se fosse um tabu. O tema, entretanto, ganhou destaque nos últimos três anos.

Não deixa de ser resultado impulsionado pelo cenário pandêmico. No início, a covid-19 levou muitos trabalhadores ao home office. Era praticamente um mundo novo. Exigiu muita adaptação das empresas, com várias delas tendo que digitalizar seus negócios para continuarem operando; dos líderes que tiveram de aprender a tratar com seus liderados e clientes à distância; dos funcionários que precisaram

inserir o seu lado profissional nos seus ambientes familiares, e sem perder a produtividade.

Paradigmas tiveram que ser derrubados. Novas rotinas e novos hábitos foram criados.

Além disso, com a pandemia os colaboradores passaram a se importar mais com a saúde, de forma geral, e com os benefícios de saúde oferecidos pelas companhias.

Por conta de tudo isso, várias empresas passaram, pela primeira vez, a olhar para a saúde mental de seus trabalhadores. E estes também começaram a esperar essa postura dos empregadores, assim como no momento da volta ao trabalho presencial ou híbrido. A expectativa era retornar sim, mas para um ambiente corporativo mais humano e seguro, com apoio psicológico, com programas voltados ao bem-estar.

Segundo a Global Learner Survey, pesquisa desenvolvida em 2022 pelo grupo de educação Pearson, 71% dos 1001 brasileiros

entrevistados defendem que as empresas deveriam oferecer serviços gratuitos de saúde mental para seus colaboradores. Porém, 82% dos respondentes indicam que nas organizações em que trabalham não há nenhum programa de saúde mental e bem-estar.

Portanto, para ser relevante hoje no mercado de trabalho, as empresas precisam oferecer benefícios aos seus times. Mas o que oferecer para ser atrativo aos talentos e ainda assim ser sustentável dentro da lógica do mercado? Afinal, cada benefício tem um custo. Para se ter uma ideia, só as despesas com saúde costumam representar o segundo maior gasto de uma empresa, perdendo apenas para a folha de pagamento.

Porém, é preciso olhar para o pacote de benefícios não como sendo um custo, e sim como um investimento. Oferecer benefícios voltados ao cuidado integral da saúde pode

promover efeitos duradouros nos médio e longo prazos, diminuindo o gasto com a saúde de seus colaboradores no decorrer do tempo. Veja que o impacto não é imediato, mas, com mais empresas nessa toada serão amplificados os esforços em ações e posturas preventivas, podendo chegar, no futuro, até a desafogar as instituições públicas e privadas de saúde.

É com esse olhar que a Pipo Saúde realiza a Pesquisa de Benefícios de Saúde, que chega à segunda edição. Desta vez, a healthtech liderou um mapeamento com 437 empresas, de 23 segmentos diferentes, no período de julho a outubro de 2022, com o objetivo de ajudar as empresas na escolha estratégica de pacotes de benefícios de saúde.

Nas próximas páginas, detalhamos os achados da edição 2023.



Metodologia da pesquisa

A pesquisa da Pipo Saúde foi realizada digitalmente, através de um questionário qualitativo. O objetivo central foi coletar dados para analisar as tendências do mercado, ou seja, o que elas oferecem como pacote de benefícios corporativos de saúde.

Para isso, mapeou a oferta de seguros de saúde, incluindo a modalidade de adesão, se há plano diferenciado por cargo, quais as principais operadoras, nível de abrangência, tipo de acomodação, contribuição, coparticipação, possibilidade de upgrade e política de inclusão de dependentes.

Além disso, foram coletados dados para determinar o movimento do mercado em relação aos benefícios de bem-estar físico e mental; a flexibilização dos benefícios de saúde; e o grau de importância da oferta de plano de saúde, plano odontológico, seguro de vida, bem-estar mental e físico.

Todas as informações coletadas das empresas são confidenciais, cujos dados foram utilizados para compor a pesquisa qualitativa.

Retrato da oferta de benefícios de saúde

- **82%**
das empresas oferecem ao menos 2 benefícios de saúde
- **63,2%**
das empresas oferecem 3 ou mais benefícios de saúde

- **17,8%**
oferecem o pacote completo* de benefícios de saúde
- **73%**
das empresas que oferecem o pacote completo possuem mais de 500 colaboradores
- **52,6%**
oferecem os três principais** seguros de saúde
- **26,1%**
oferecem o pacote de benefícios de bem-estar completo***

*Pacote completo: plano de saúde, plano odontológico, seguro de vida, benefício de bem-estar físico e benefício de bem-estar mental.

**Três principais seguros de saúde: plano de saúde, plano odontológico e seguro de vida.

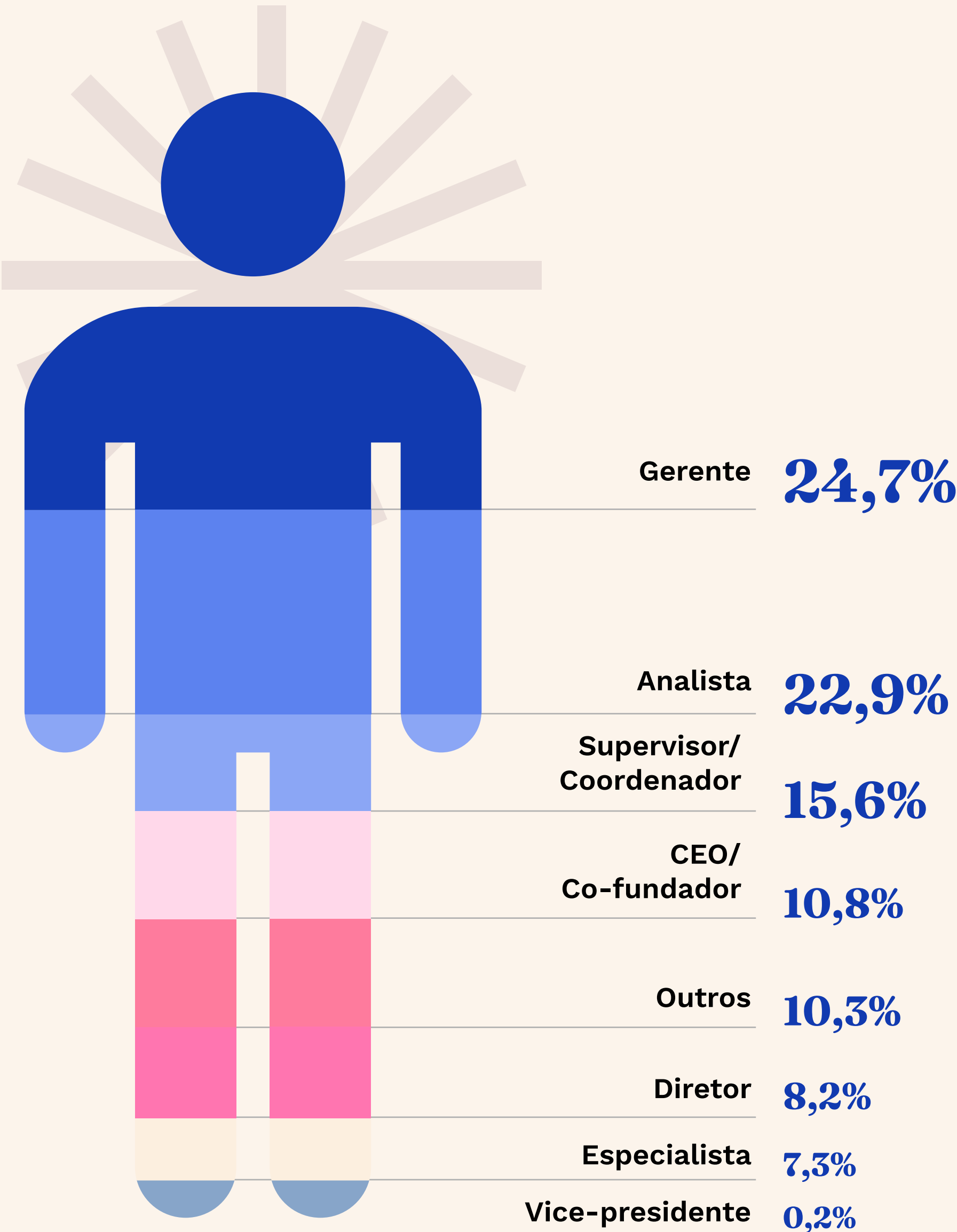
***Pacote de bem-estar completo: benefício de bem-estar físico e bem-estar mental.

Perfil dos respondentes

A Pesquisa de Benefícios de Saúde 2023 reuniu dados de 437 empresas respondentes de 23 segmentos econômicos, como tecnologia e mídia, serviços, educação, saúde, financeiro, entre outras, e de todos os portes. No total, foram mais de 380 mil colaboradores impactados pelo levantamento. Dos RHs respondentes, 59,5% ocupam cargos de gestão.

>>>>
mais de **437** empresas, de **23** segmentos econômicos, responderam ao levantamento, impactando mais de

380 mil colaboradores



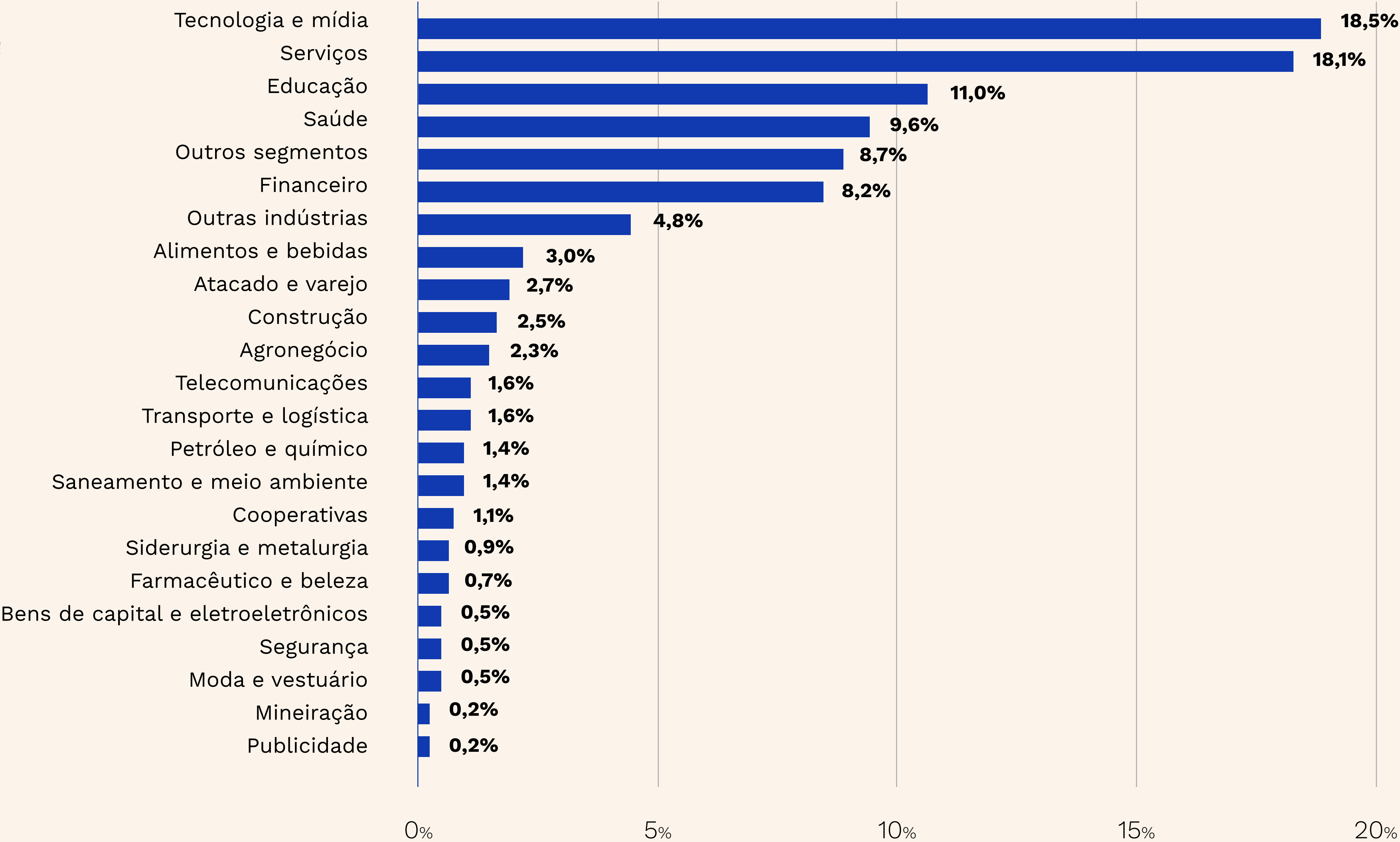
Segmento de atuação

437

Empresas respondentes

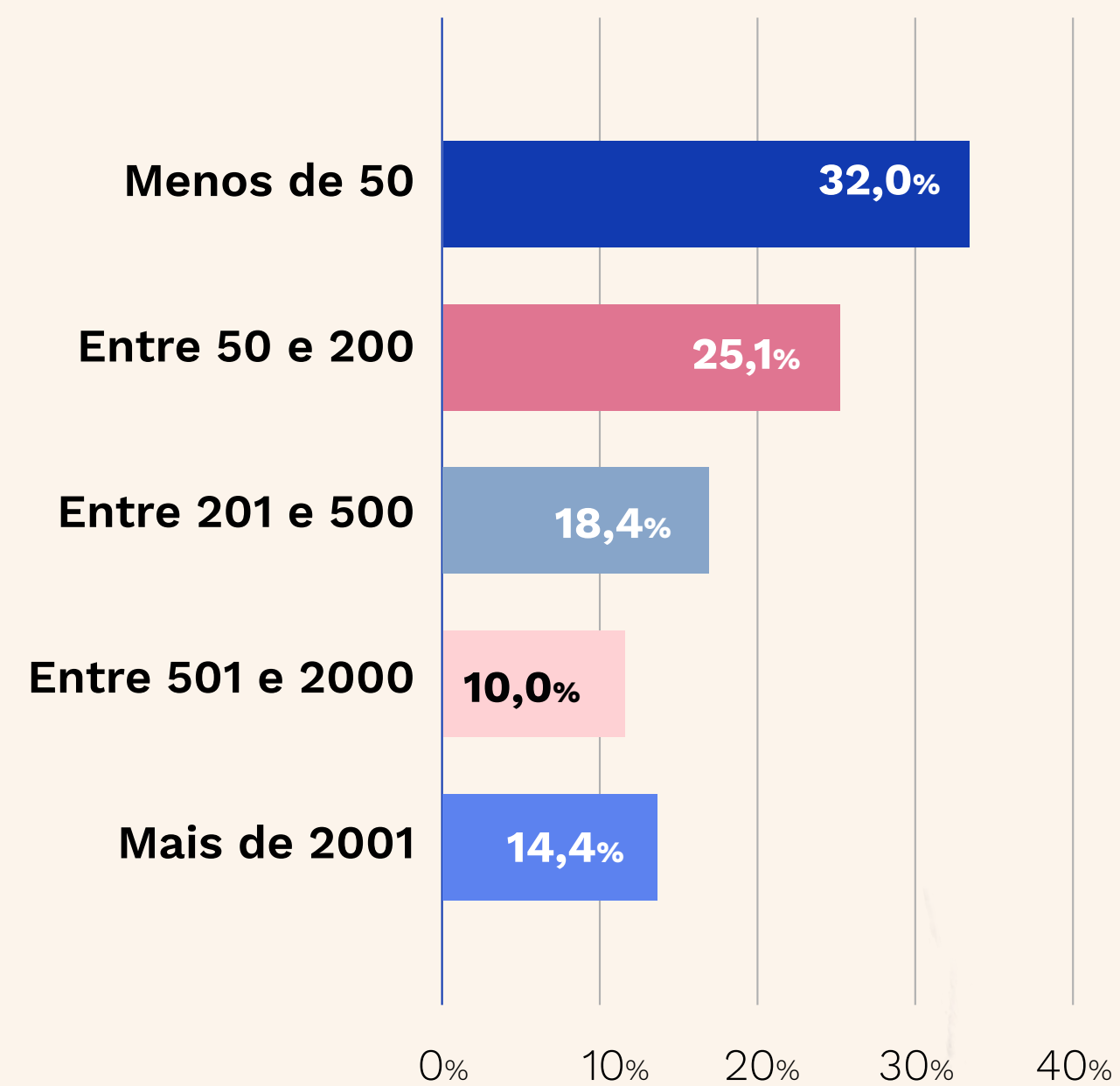
23

Segmentos econômicos



Mais de
380k
colaboradores
impactados

Número de
colaboradores



CAPÍTULO 01

Pesquisa de Benefícios de Saúde 2023



Pesquisa de Benefícios de Saúde 2023

A pesquisa da Pipo identificou que as empresas de grande porte têm maior tendência em oferecer mais benefícios de saúde aos seus colaboradores que as de porte menor. No geral, os planos de saúde lideram os benefícios ofertados. Entretanto, o mercado corporativo tem outras opções, como plano odontológico, seguro de vida, programas de bem-estar físico e mental.

Panorama da oferta de plano de saúde, odontológico e vida

	Geral	Empresas com até 500 colaboradores	Empresas acima de 500 colaboradores
(%) oferecem plano de saúde	91,1%	89,5%	95,5%
(%) oferecem plano odontológico	68,2%	65,2%	76,8%
(%) oferecem seguro de vida	61,6%	56%	77,5%
(%) oferecem os três benefícios	52,6%	41,2%	65,1%

CAPÍTULO 02

Plano de saúde



Plano de saúde

Plano odontológico

Seguro de vida

Benefícios de bem-estar: mental e físico

Benefícios flexíveis

Plano de saúde

O benefício apontado como o mais importante por 86% dos profissionais de recursos humanos é o plano de saúde em razão do alto impacto que tem na atração de talentos. A relevância desse benefício, que também foi apontada na pesquisa anterior da Pipo Saúde em 2022, continua figurando no topo dos benefícios oferecidos pelas empresas.

09
a cada 10

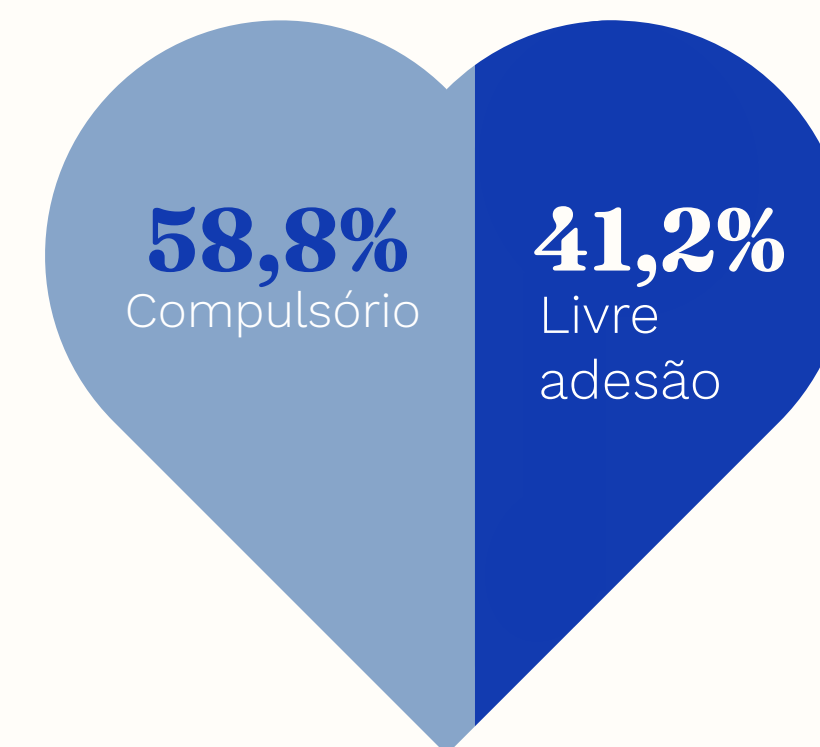
empresas oferecem planos de saúde no pacote de benefícios



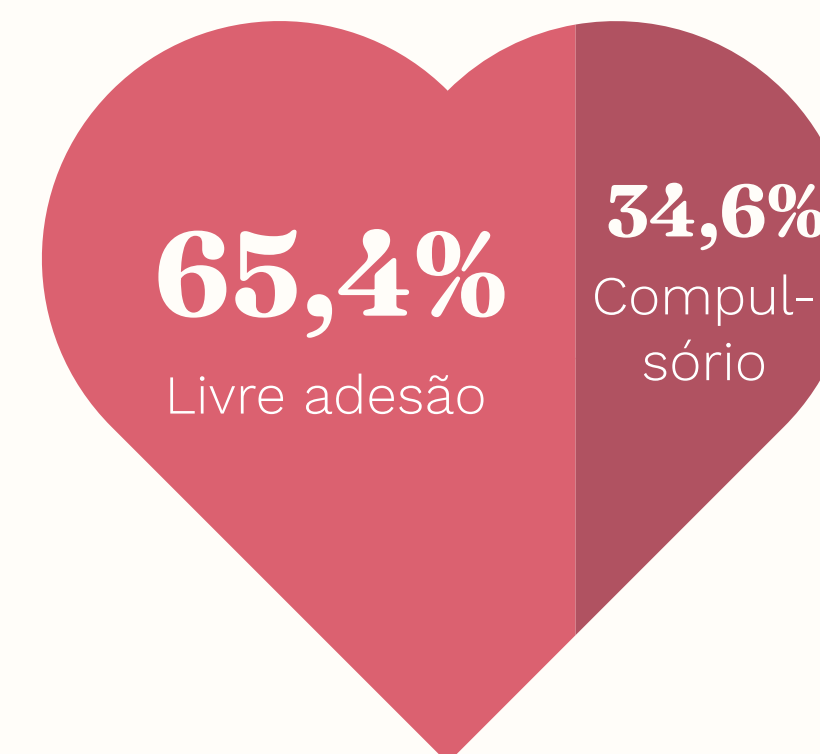
A pesquisa atual também indica que mais da metade (52,3%) adota modalidade compulsória, o que significa que os contratados são incluídos, obrigatoriamente, ao plano de saúde. As demais (47,7%) adotam um modelo mais flexível de livre adesão, ou seja, dão opção aos colaboradores de aderir ou não ao benefício.

Outro achado da pesquisa foi a oferta de plano de saúde diferenciado por cargos, uma ferramenta atrativa para a empresa reter talentos estratégicos. Das entrevistadas, 48,2% têm essa política.

Cenário nas empresas com menos de 500 colaboradores



Cenário nas empresas com mais de 500 colaboradores



Plano de saúde

Plano odontológico

Seguro de vida

Benefícios de bem-estar: mental e físico

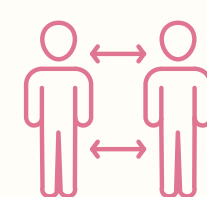
Benefícios flexíveis

Principais operadoras

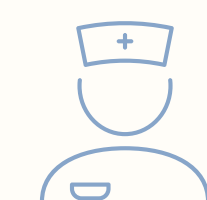
A amostragem da pesquisa mostra uma prevalência diferente dos dados de market share mercadológicos. Isso acontece devido a distintas prevalências entre os diferentes segmentos de mercado.



Seguradoras: operadora de saúde que comercializa os planos, reembolsa despesas nessa área e não possui rede própria;

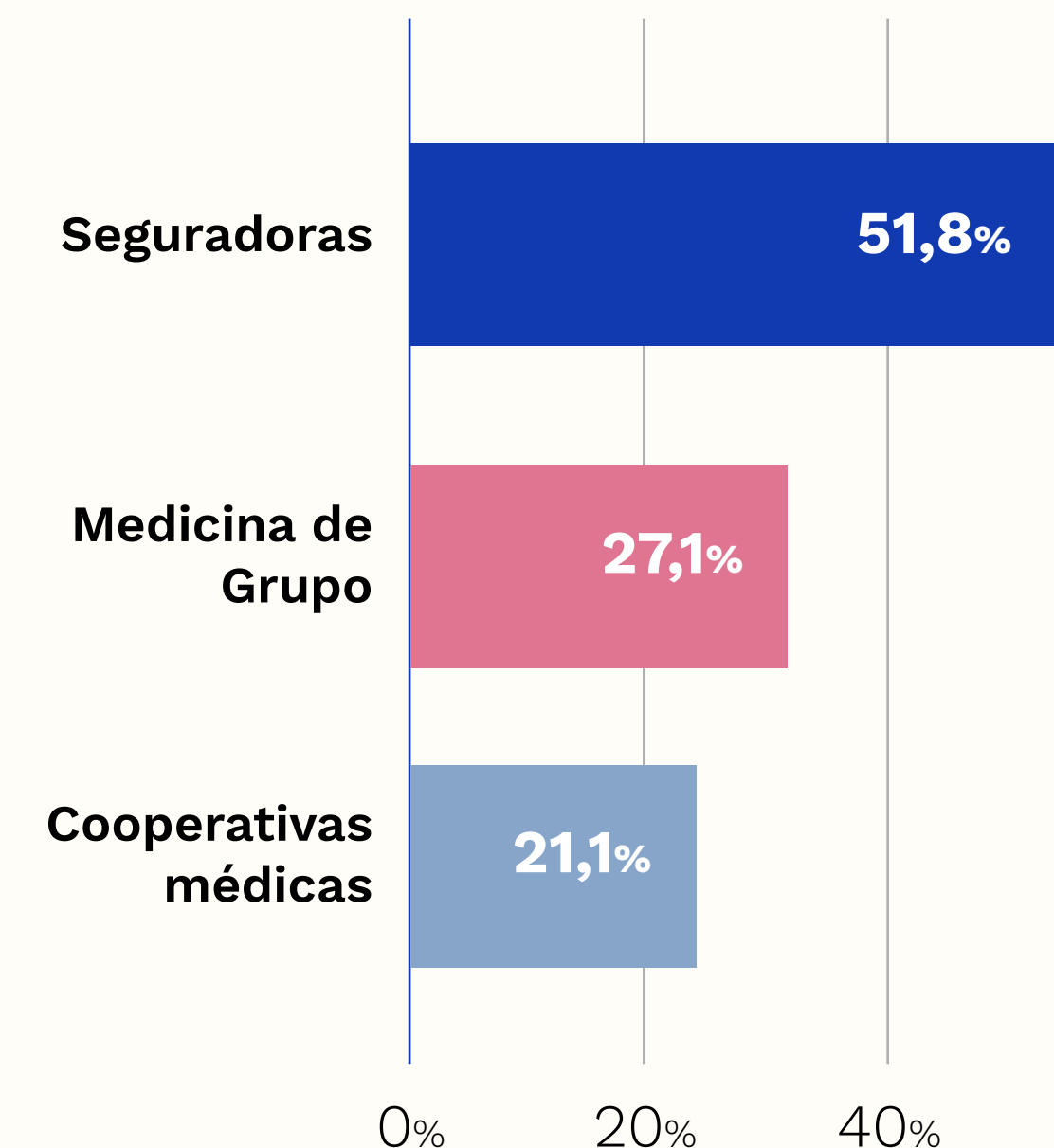


Medicina de grupo: empresas de planos com rede própria ou credenciada;



Cooperativa médica: união de médicos cooperados para prestação de serviço;

A amostragem da pesquisa nos mostra uma prevalência diferente dos dados de market-share de mercado, especialmente devido a prevalências bastante diferentes entre os diferentes segmentos de mercado, entre diferentes segmentos do mercado, o que é detalhada na página a seguir.



Plano de saúde

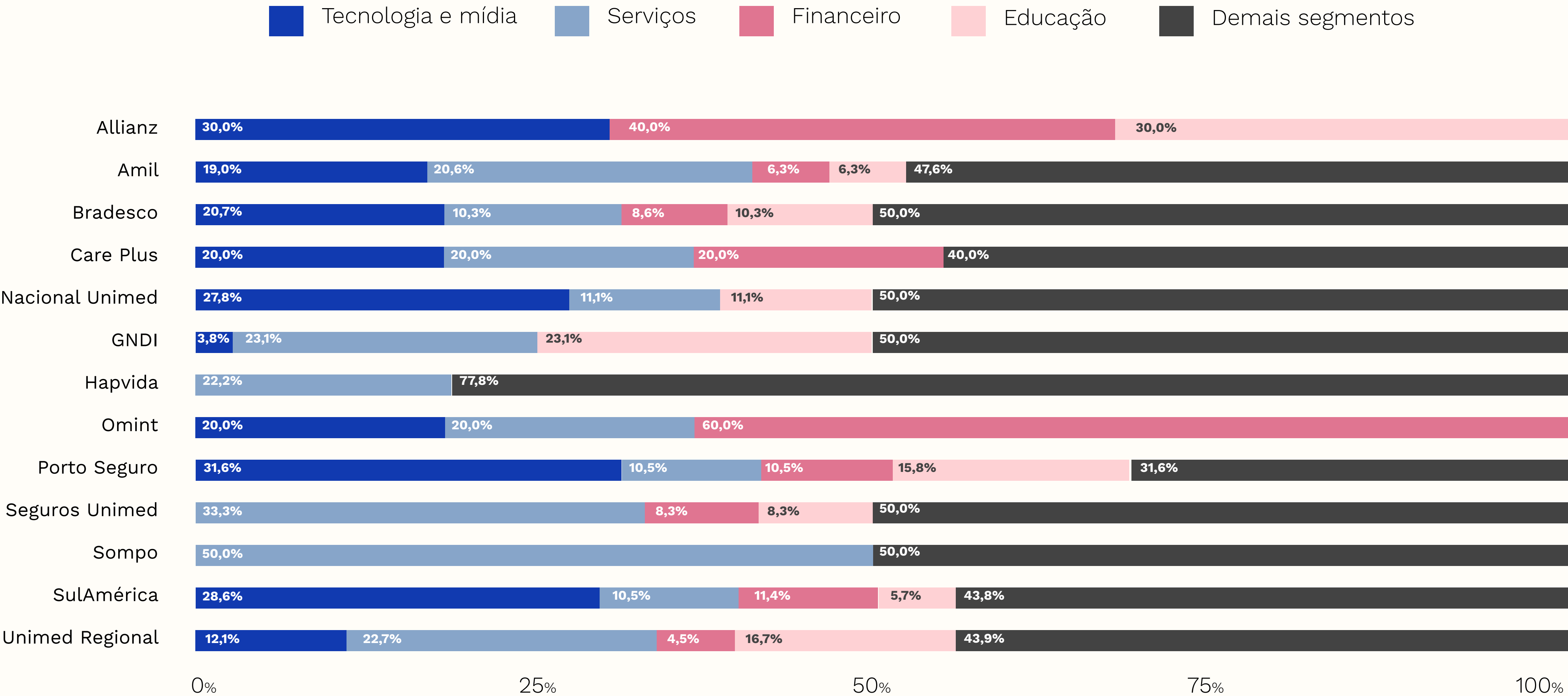
Plano odontológico

Seguro de vida

Benefícios de bem-estar: mental e físico

Benefícios flexíveis

Cada segmento tem suas particularidades e, conseqüentemente, tem retratos diferentes na distribuição de operadoras.



Plano de saúde

Plano odontológico

Seguro de vida

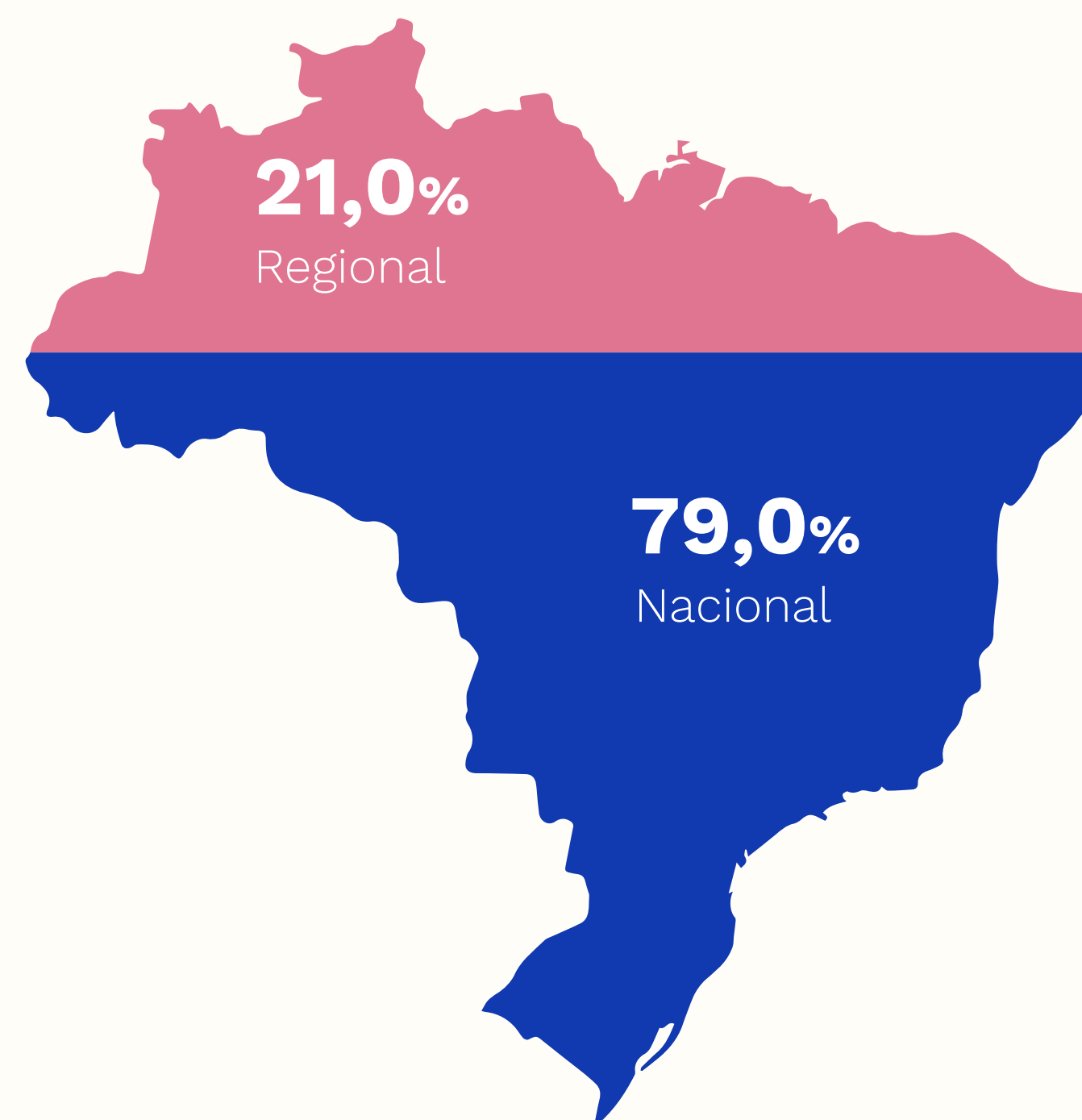
Benefícios de bem-estar: mental e físico

Benefícios flexíveis

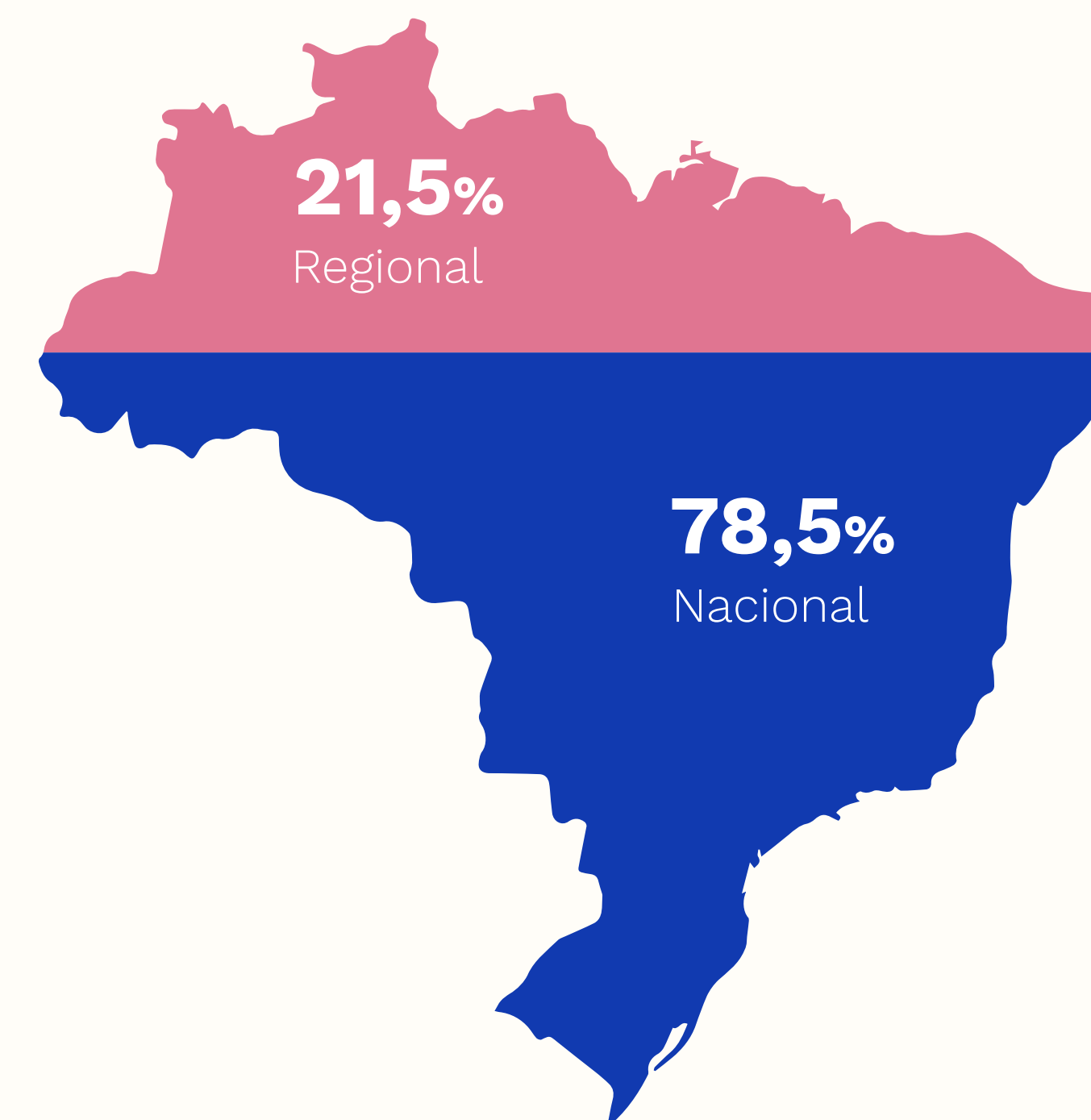
Abrangência

Um ponto importante revelado pelo levantamento diz respeito à abrangência do plano de saúde. A maioria, 78,9% dos respondentes, opta por oferecer o benefício nacional, o que tornou-se relevante principalmente após o aumento do trabalho remoto impulsionado pela pandemia de covid-19.

Cenário nas empresas com menos de 500 colaboradores



Cenário nas empresas com mais de 500 colaboradores



Plano de saúde

Plano odontológico

Seguro de vida

Benefícios de bem-estar: mental e físico

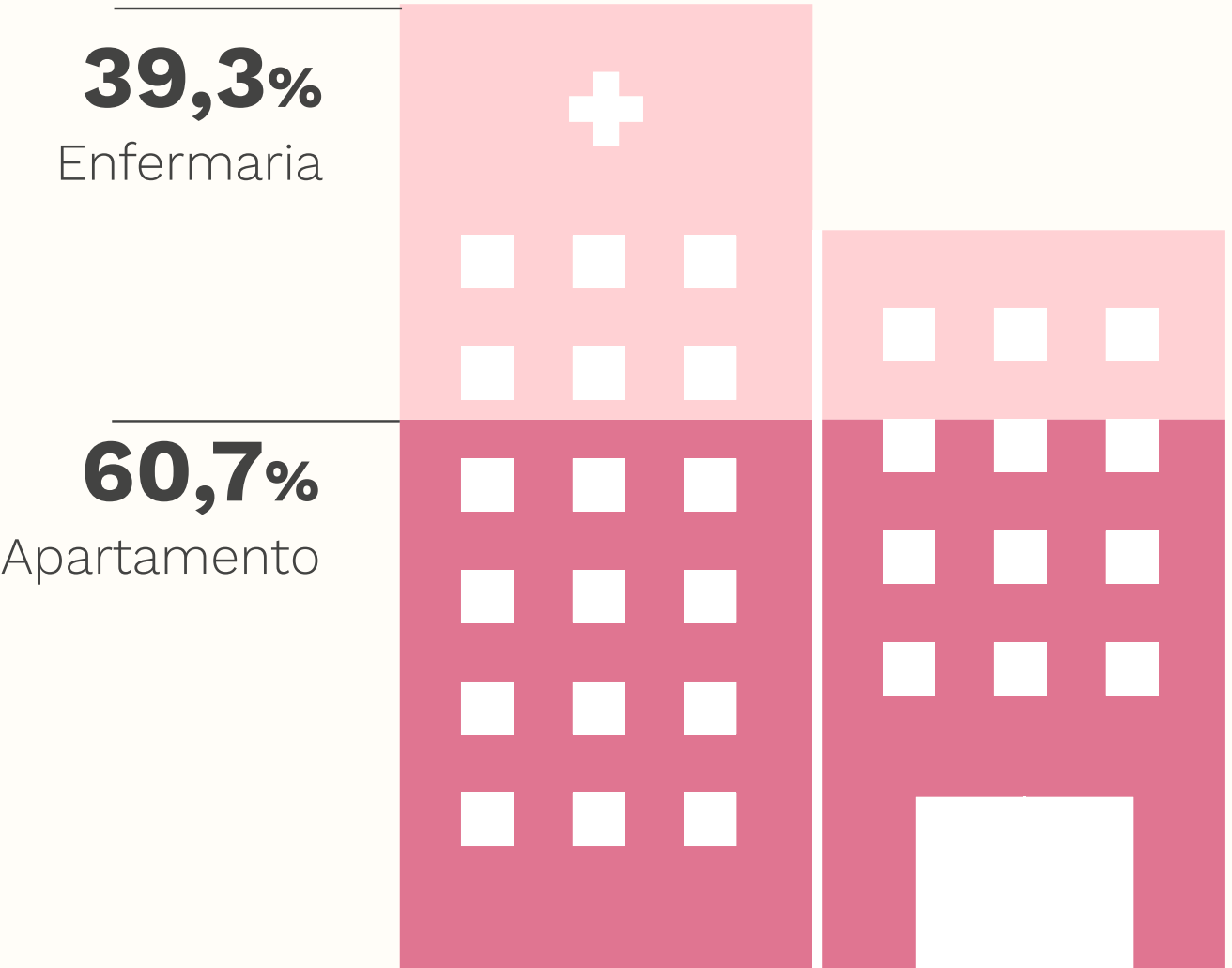
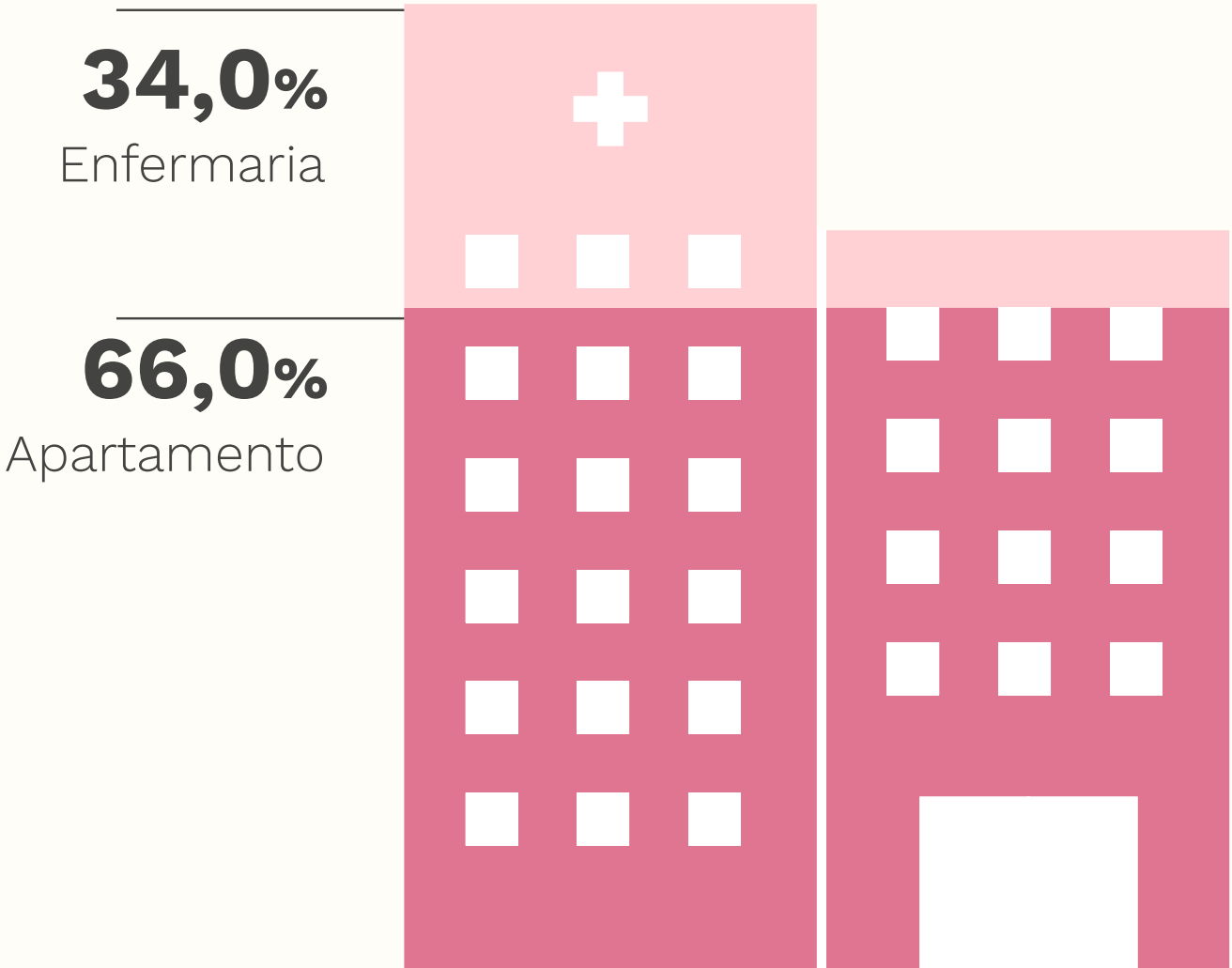
Benefícios flexíveis

Cenário nas empresas com
menos de 500 colaboradores

Cenário nas empresas com
mais de 500 colaboradores

Acomodação

Quando o assunto é acomodação em caso de internação, a pesquisa aponta que boa parte dos planos, 64,6%, oferecem internação em apartamento, enquanto que 35,4% são em enfermaria.



Plano de saúde

Plano odontológico

Seguro de vida

Benefícios de bem-estar: mental e físico

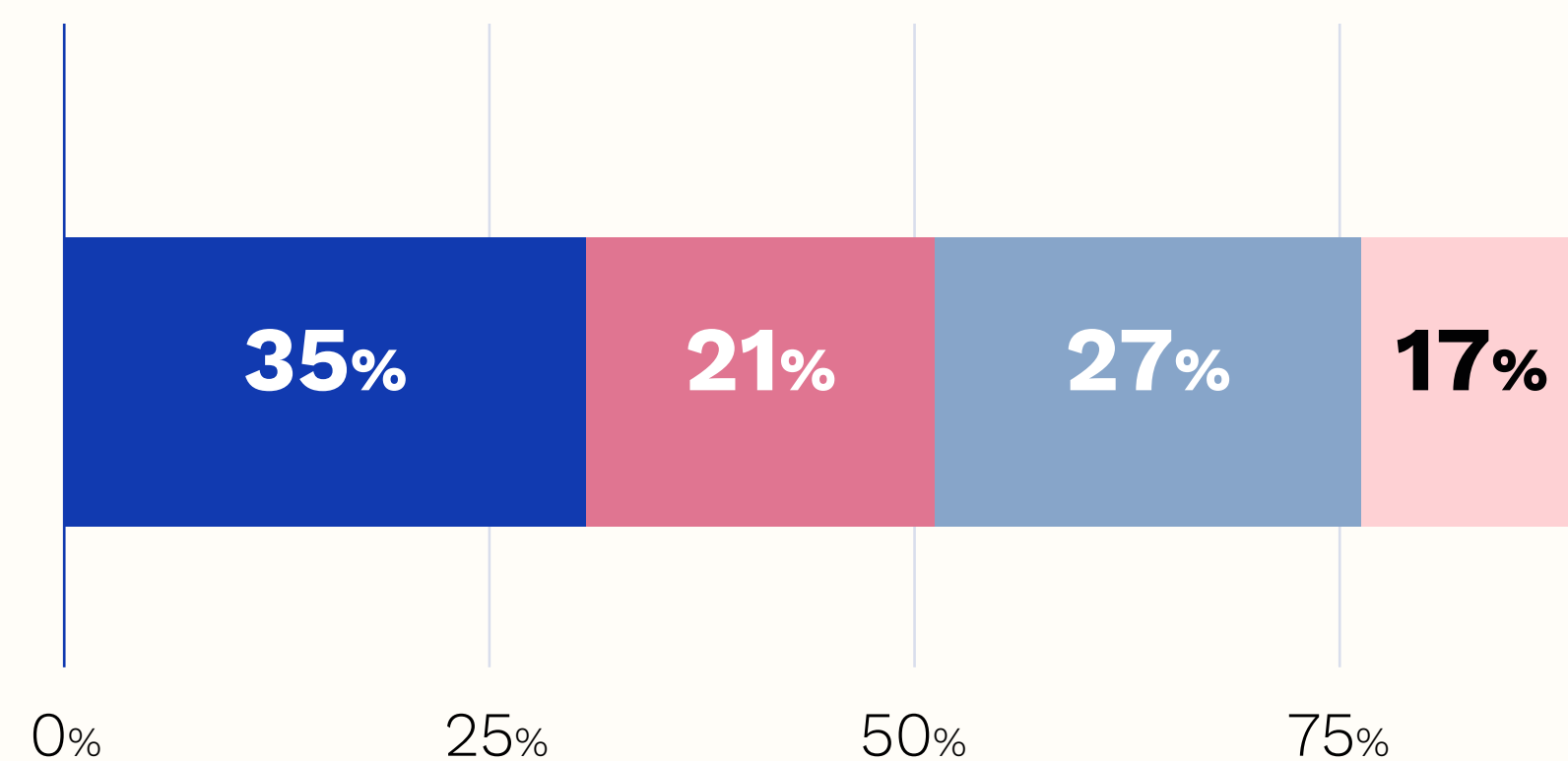
Benefícios flexíveis

Oferta do plano diferenciado por cargo

Cenário nas empresas com menos de 500 colaboradores

56%

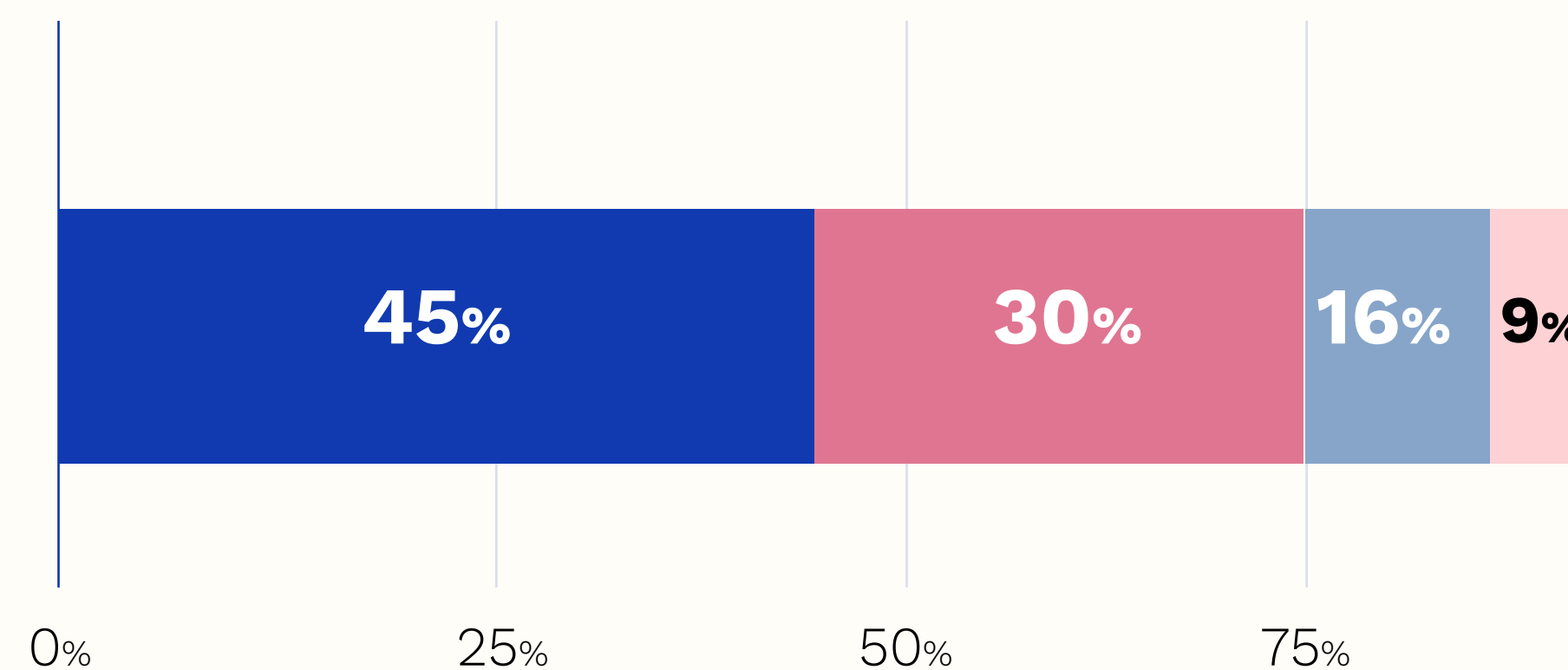
das empresas com menos de 500 colaboradores oferecem planos diferenciados por cargo



Cenário nas empresas com mais de 500 colaboradores

59,8%

das empresas com mais de 500 colaboradores oferecem planos diferenciados por cargo



■ Sim, a partir de coordenadores/especialistas ■ Sim, a partir de gerentes ■ Sim, a partir de diretores/heads ■ Sim, para c-levels e sócios

Plano de saúde

Plano odontológico

Seguro de vida

Benefícios de bem-estar: mental e físico

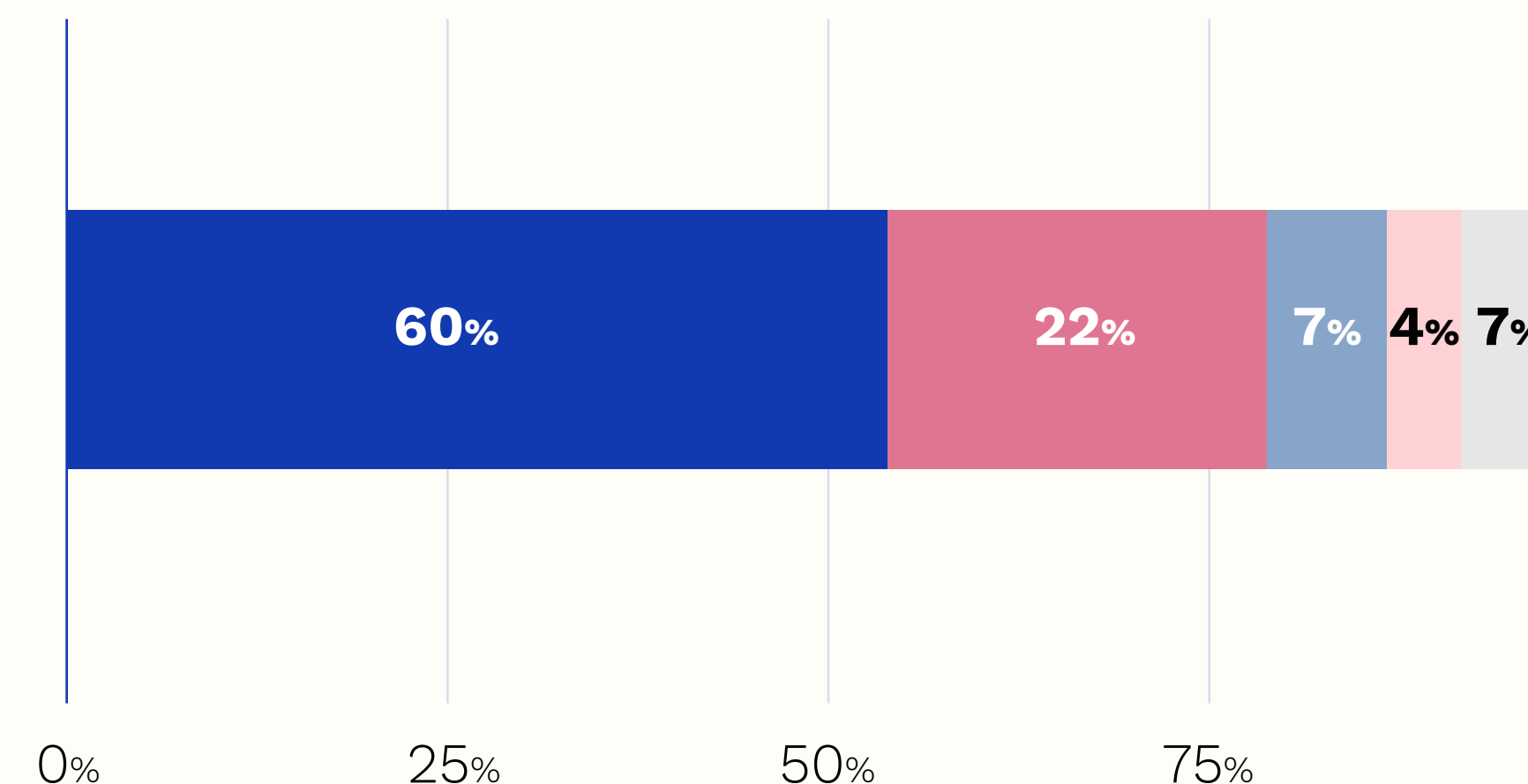
Benefícios flexíveis

Em relação ao pagamento do plano de saúde, o colaborador pode não custear, dividir a conta com a empresa ou arcar integralmente com a mensalidade do plano.

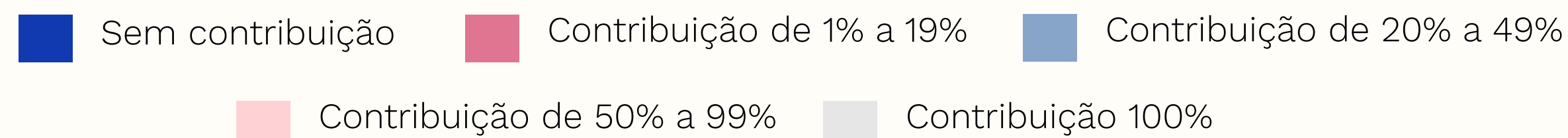
Contribuição no plano de saúde

60%

das empresas optam por planos sem contribuição por parte do colaborador



Um ponto sempre muito importante a se considerar no momento de definir a política de **contributividade** do plano de saúde são as regras da **RN 279 da ANS**, que permite a **extensão de plano de saúde para aposentados e demitidos** em caso de haver, a qualquer momento, a contribuição do funcionário no custo do plano de saúde do titular.



Plano de saúde

Plano odontológico

Seguro de vida

Benefícios de bem-estar: mental e físico

Benefícios flexíveis

Contribuição da empresa com a mensalidade

Titular

Dependentes

59,7% Pagam integralmente

47,7% Não pagam

24,8% Pagam parcial

27,7% Pagam integralmente

33,6% Pagam parcial

40,3% Não pagam

46,8% Pagam parcial

12,9% Pagam integralmente

6,7% Não pagam

91,7% Não pagam

8,3% Pagam integralmente

Contribuição: quem paga a conta?

Cenário nas empresas com menos de 500 colaboradores

65,2%

das empresas com menos de 500 funcionários oferecerem plano sem contribuição por parte dos colaboradores

50,5%

das empresas com menos de 500 vidas que optam pela contribuição tem índice de 1% a 20% por parte das pessoas colaboradoras

Cenário nas empresas com mais de 500 colaboradores

61,7%

das empresas com mais de 500 funcionários oferecem plano com algum nível de contribuição por parte dos colaboradores

60%

das empresas com menos de 500 vidas que optam pela contribuição tem índice de 1% a 20% por parte dos colaboradores

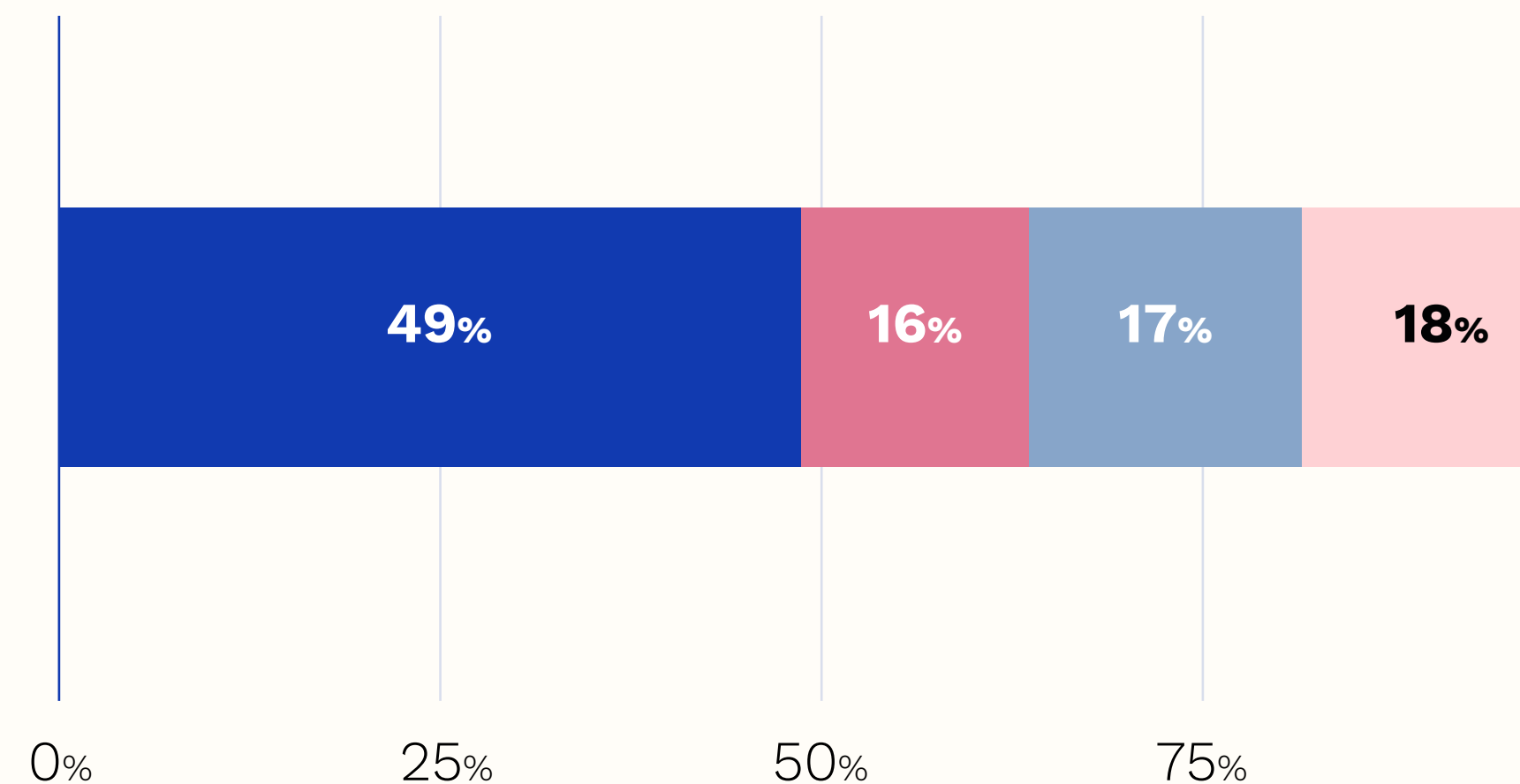
Coparticipação no plano de saúde

No que tange ao pagamento do plano de saúde, a coparticipação é uma ferramenta para educar a pessoa colaboradora sobre o uso saudável do plano. A copart é um valor pago pelo beneficiário na utilização de um serviço coberto pelo plano de saúde.

Aproximadamente

metade

das empresas optam por planos sem coparticipação



■ Não paga ■ Paga 10% ■ Paga 20% ■ Paga 30%

A coparticipação funciona como um fator moderador de utilização do plano, evitando uso inadequado ou com frequência excessiva. Assim, ela promove o uso consciente do plano de saúde e permite às empresas terem custos menores e mais sustentáveis a médio prazo.

Coparticipação: perfil de empresa

Cenário nas empresas com menos de 500 colaboradores

55%

das empresas com menos de 500 colaboradores oferecem plano sem coparticipação

28%

das empresas com menos de 500 colaboradores oferecem copart de até 20%

17%

das empresas com menos de 500 colaboradores oferecem copart acima de 20%

Cenário nas empresas com mais de 500 colaboradores

35%

das empresas com mais de 500 colaboradores oferecem plano sem coparticipação

42%

das empresas com mais de 500 colaboradores oferecem copart de até 20%

23%

das empresas com mais de 500 colaboradores oferecem copart acima de 20%

Apesar dos benefícios em relação a custo e sustentabilidade, empresas que enfrentam maior competição de recrutamento e seleção em seu mercado possuem maior resistência em incluir coparticipação em seu plano de saúde

Plano de saúde

Plano odontológico

Seguro de vida

Benefícios de bem-estar: mental e físico

Benefícios flexíveis

Aumento de cobertura: é possível dar upgrade?

Outro ponto levantado na pesquisa foi a possibilidade de oferecer ao colaborador fazer upgrade em seu plano, seja para aumentar a cobertura ou a abrangência. A empresa decide se arca ou divide a conta com o titular do plano. Isso foi verificado em 41,9% das participantes da pesquisa.

Cenário nas empresas com menos de 500 colaboradores

45,0%
Oferecem

Cenário nas empresas com mais de 500 colaboradores

33,6%
Oferecem

55,0%
Não oferecem

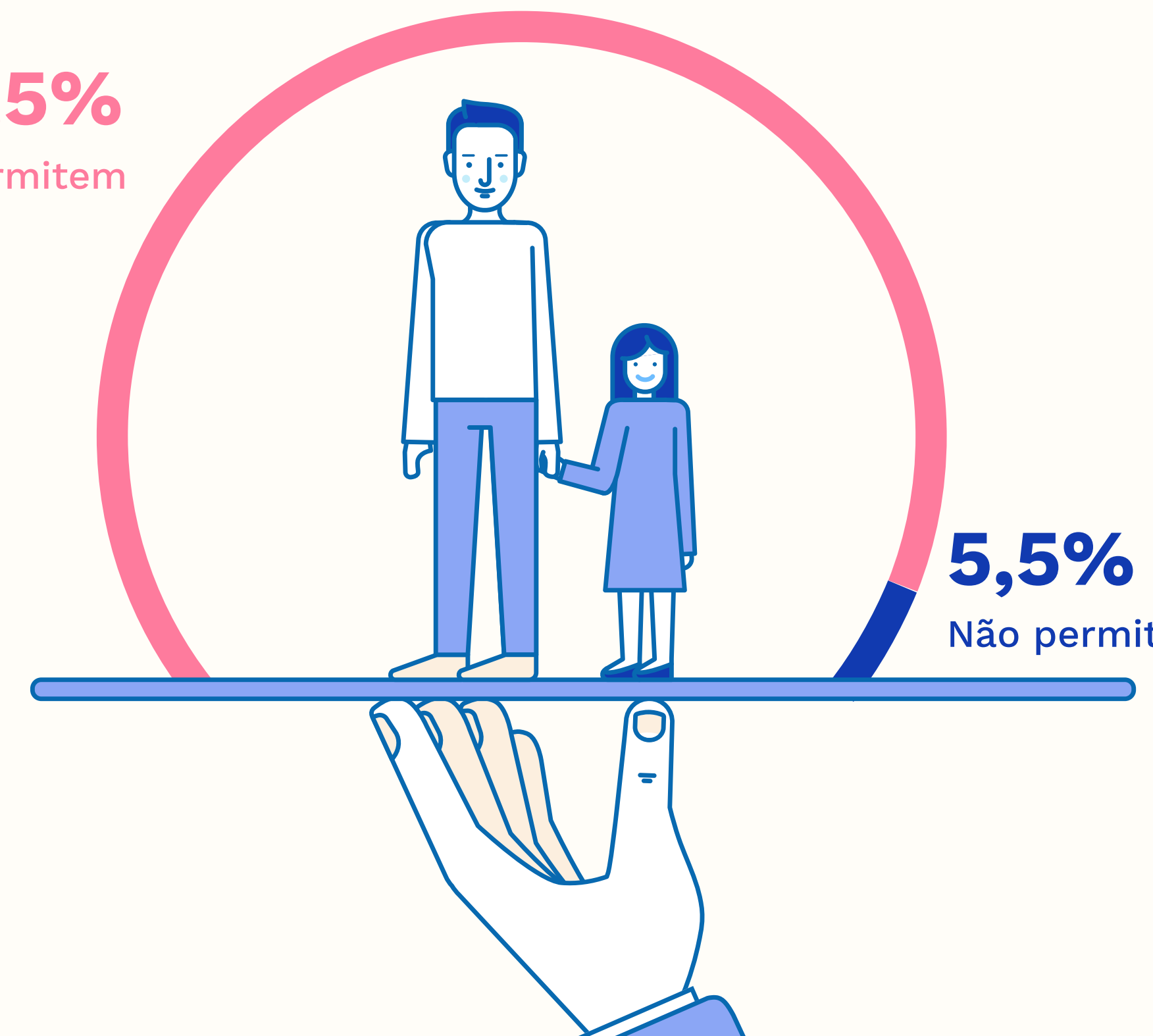
66,4%
Não oferecem

Inclusão de dependentes

A inclusão de dependentes é uma ferramenta importante na manutenção e retenção de talentos.

Na inclusão, as empresas podem decidir se subsidiam parte dos custos ou não.

94,5%
Permitem

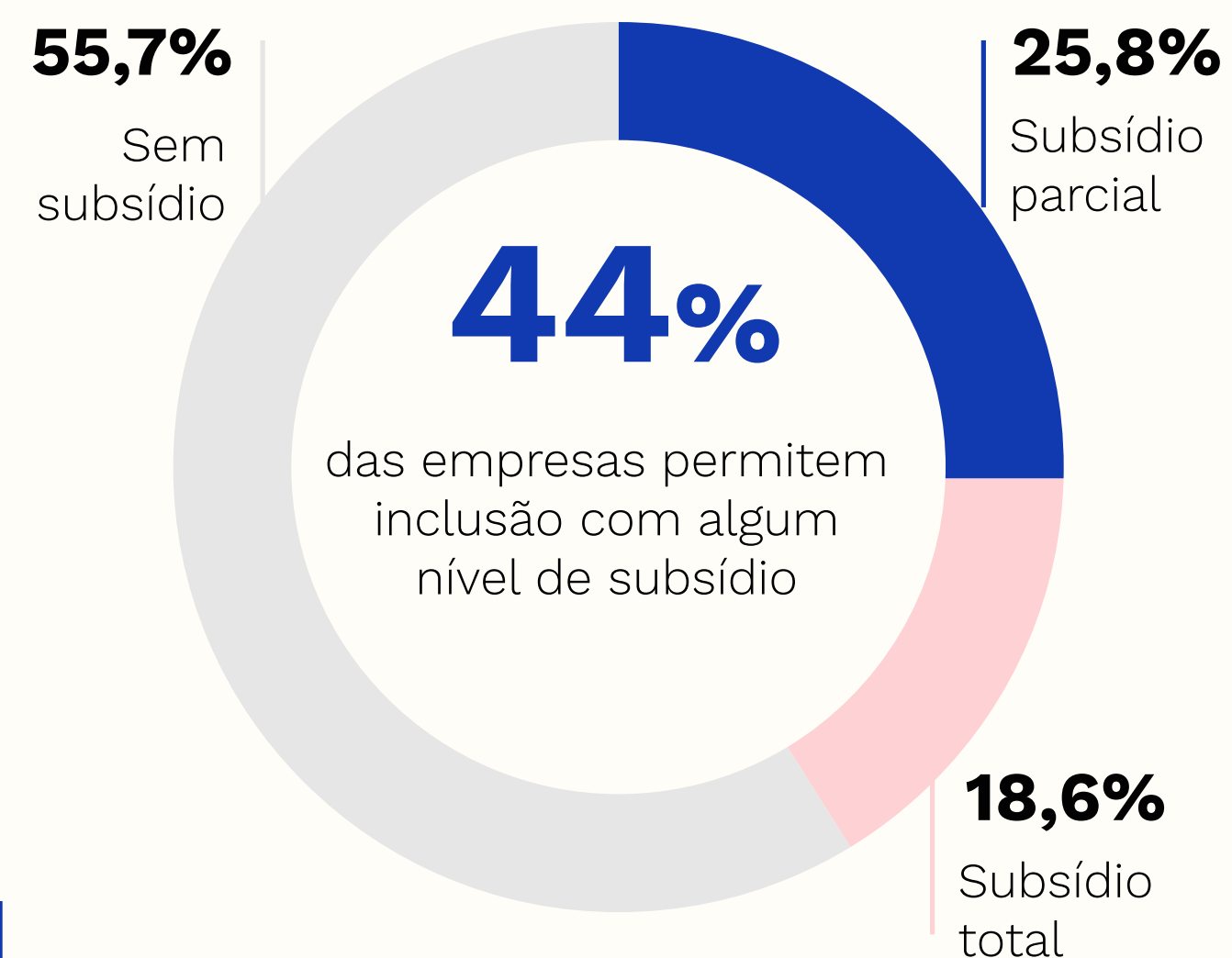


5,5%
Não permitem

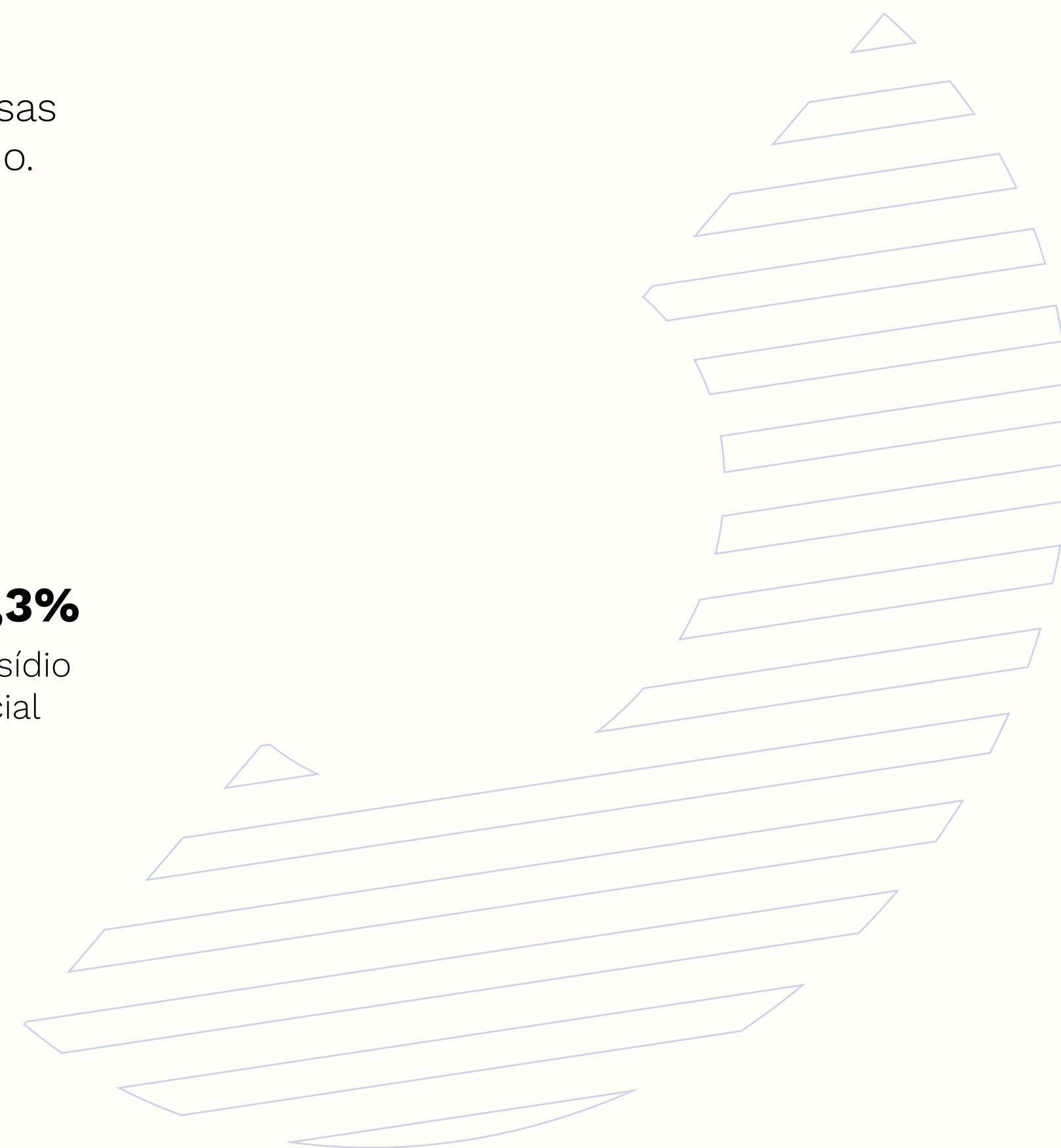
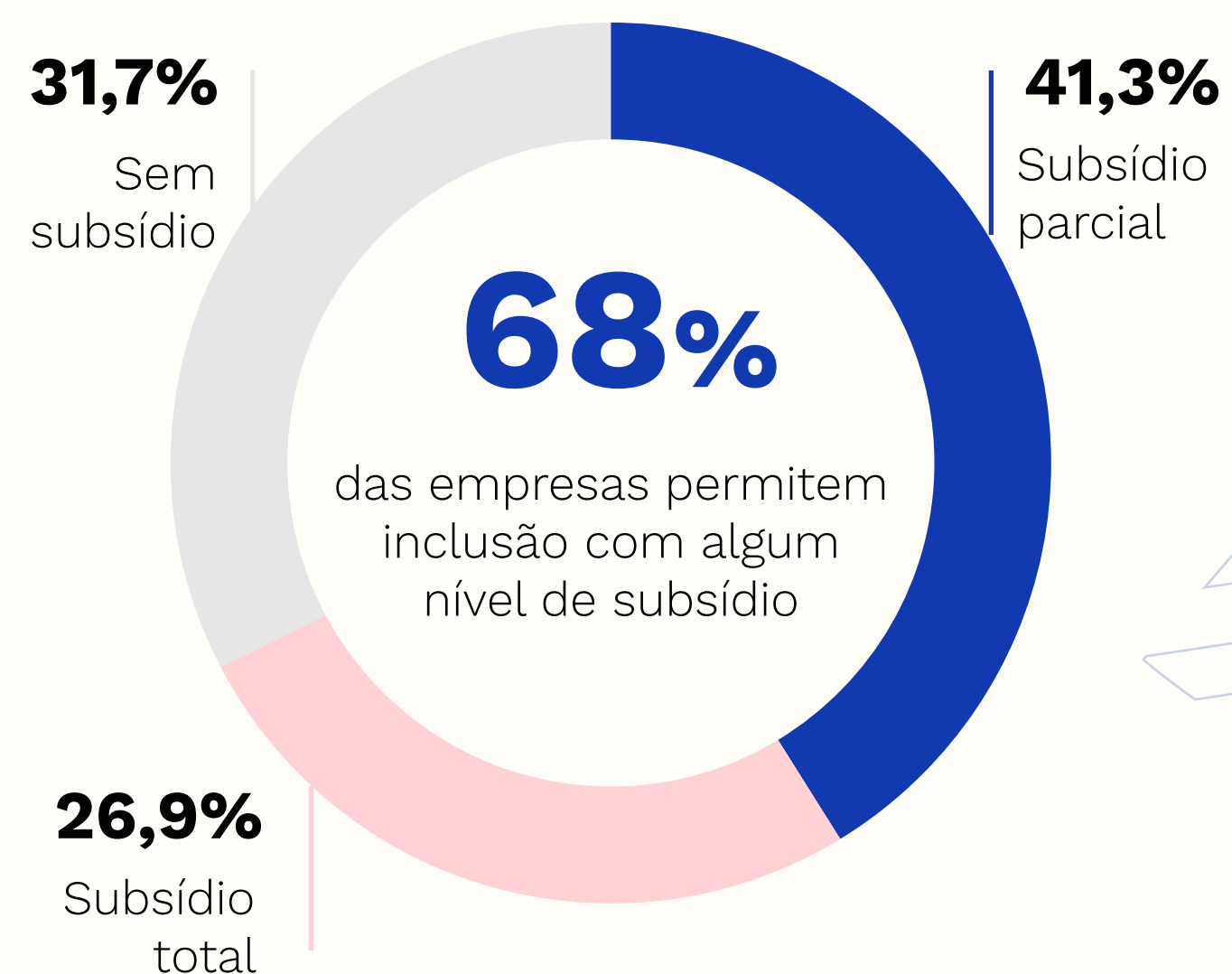
Inclusão de dependentes

No que tange à política de inclusão de dependentes, empresas com mais de 500 de colaboradores oferecem mais planos com subsídio, seja ele total ou parcial. Já nas empresas com menos de 500 pessoas colaboradoras, geralmente, quem paga a conta é o funcionário.

Cenário nas empresas com menos de 500 colaboradores



Cenário nas empresas com mais de 500 colaboradores



CAPÍTULO 03

Plano odontológico



Plano de saúde

Plano odontológico

Seguro de vida

Benefícios de bem-estar: mental e físico

Benefícios flexíveis

Plano odontológico

Pouco mais da metade dos profissionais de RH (56%) dão nota máxima de importância em oferecer plano odontológico para os trabalhadores. A vantagem é que o custo desse benefício para a empresa é baixo, tornando-se um diferencial no momento de atrair e reter talentos. Das consultadas na pesquisa da Pipo Saúde, 68,2% têm plano odontológico nos seus pacotes de benefícios.

aproximadamente

7 a cada 10

empresas oferecem plano odontológico na oferta do pacote de benefícios

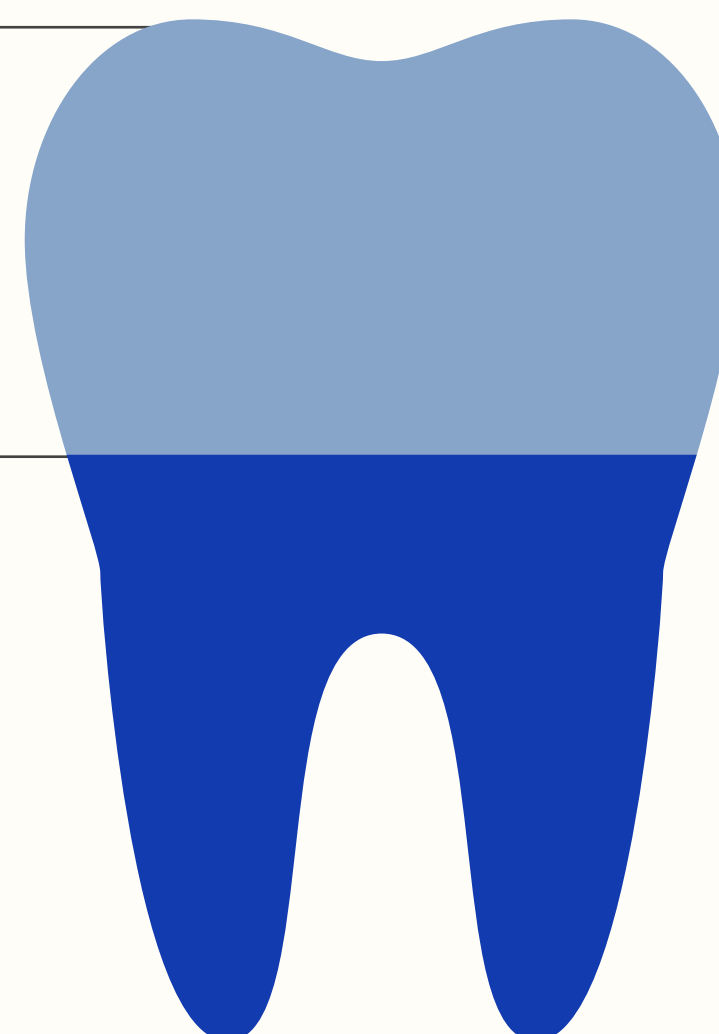
Plano odontológico como parte fundamental do pacote de benefícios

A oferta do plano odontológico no pacote de benefícios acontece em ambos perfis de empresas, mas é mais frequente nas empresas com mais de 500 pessoas colaboradoras.

Cenário nas empresas com menos de 500 colaboradores

34,8%
Não oferecem

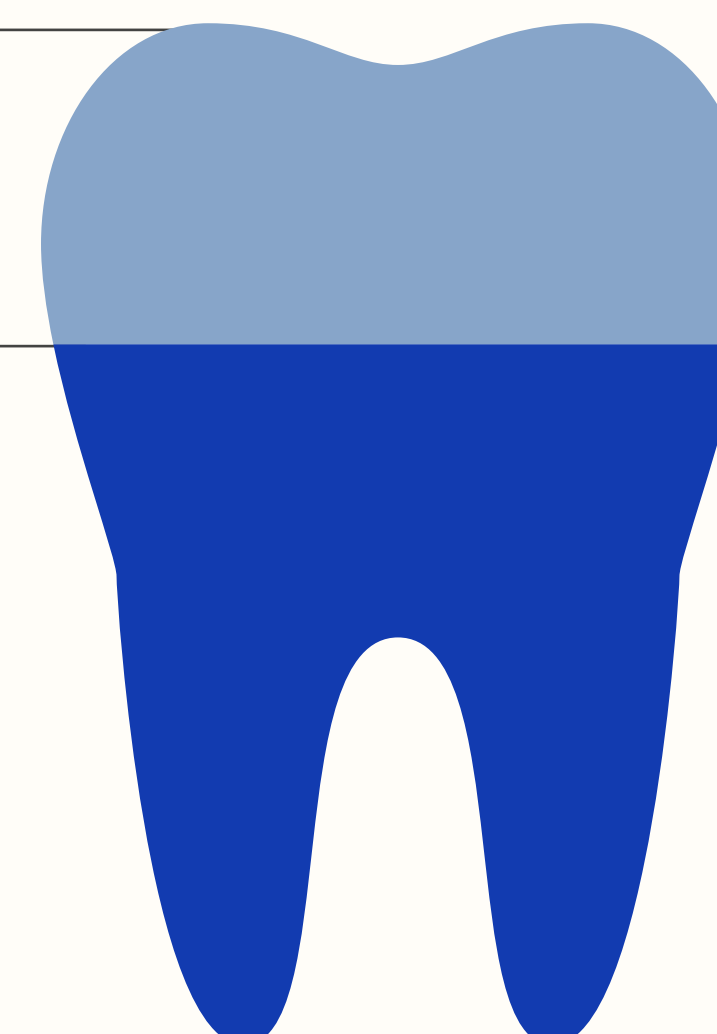
65,2%
Oferecem



Cenário nas empresas com mais de 500 colaboradores

23,2%
Não oferecem

76,8%
Oferecem



Plano de saúde

Plano odontológico

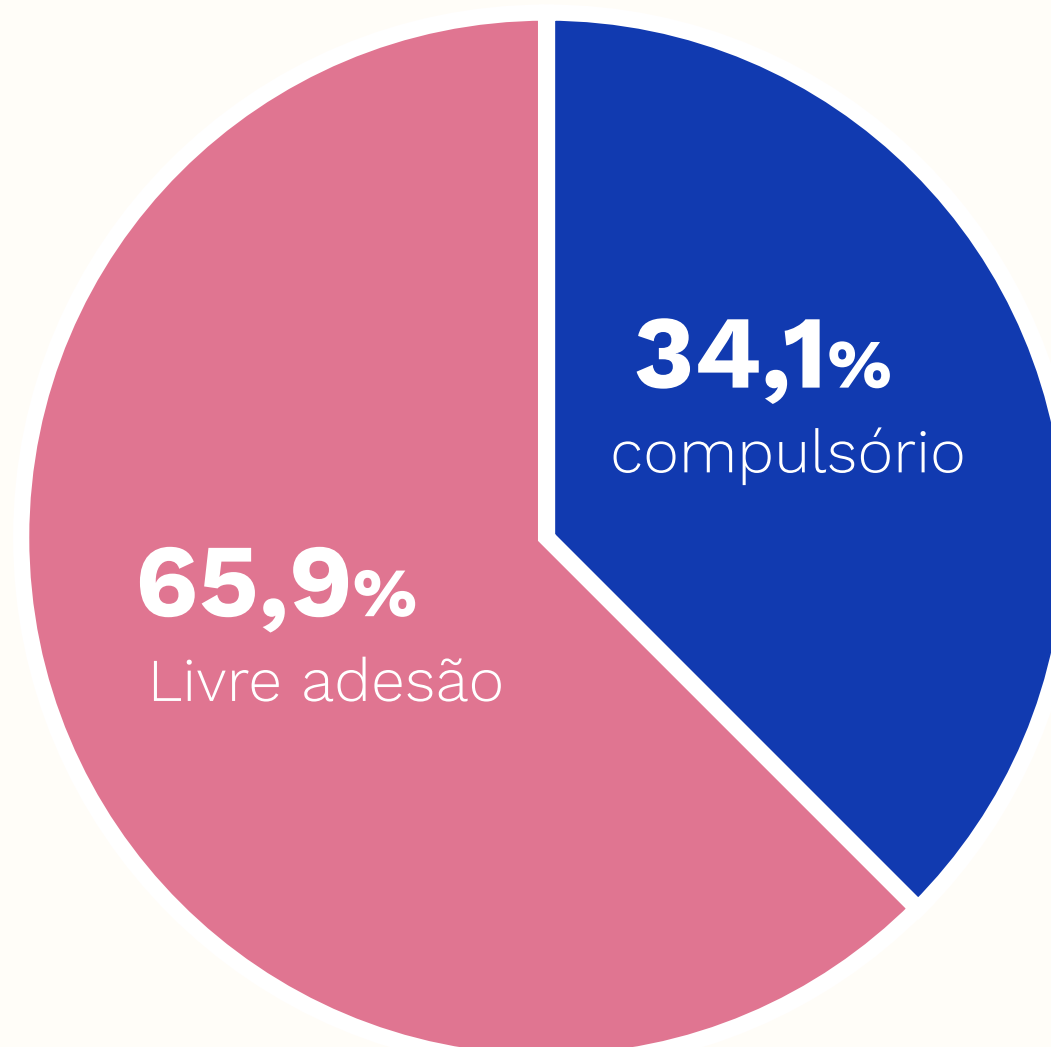
Seguro de vida

Benefícios de bem-estar: mental e físico

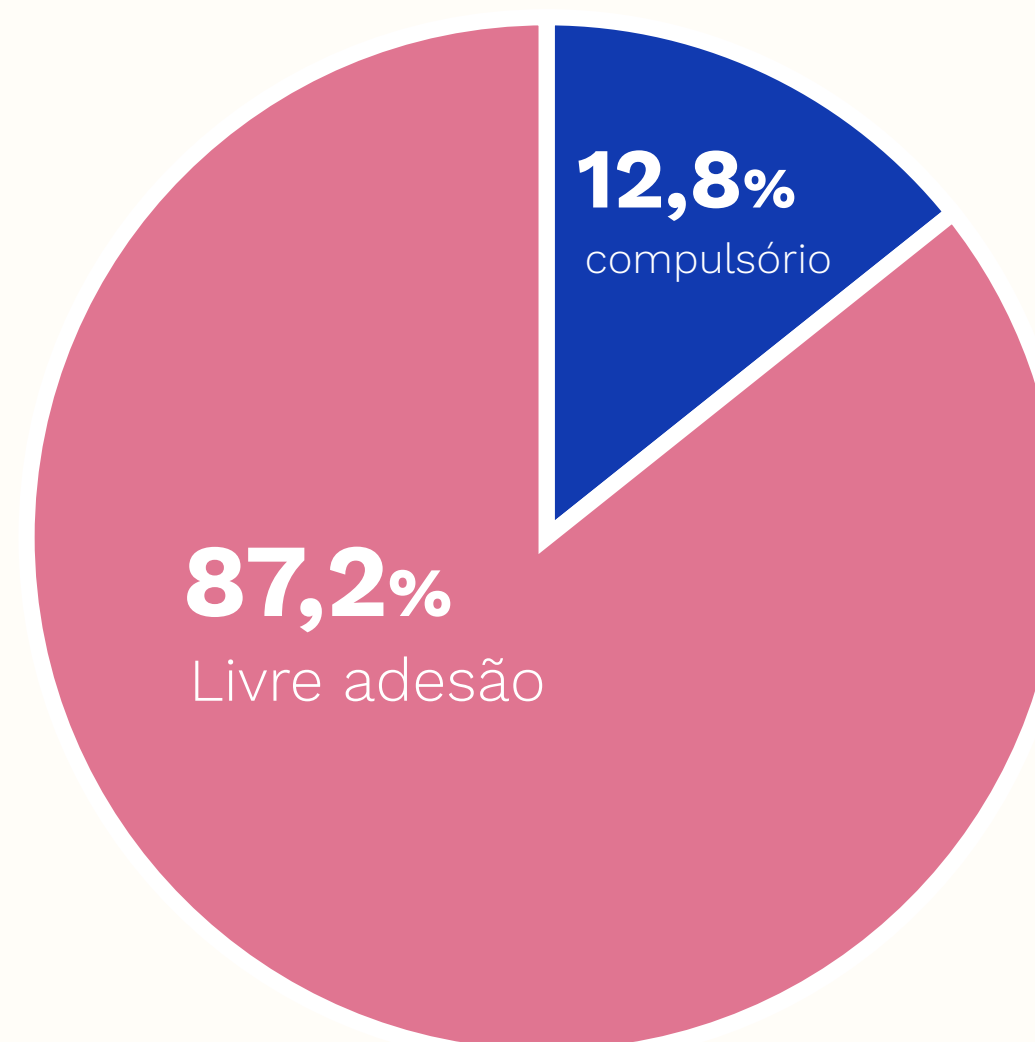
Benefícios flexíveis

Adesão ao plano

Cenário nas empresas com menos de 500 colaboradores



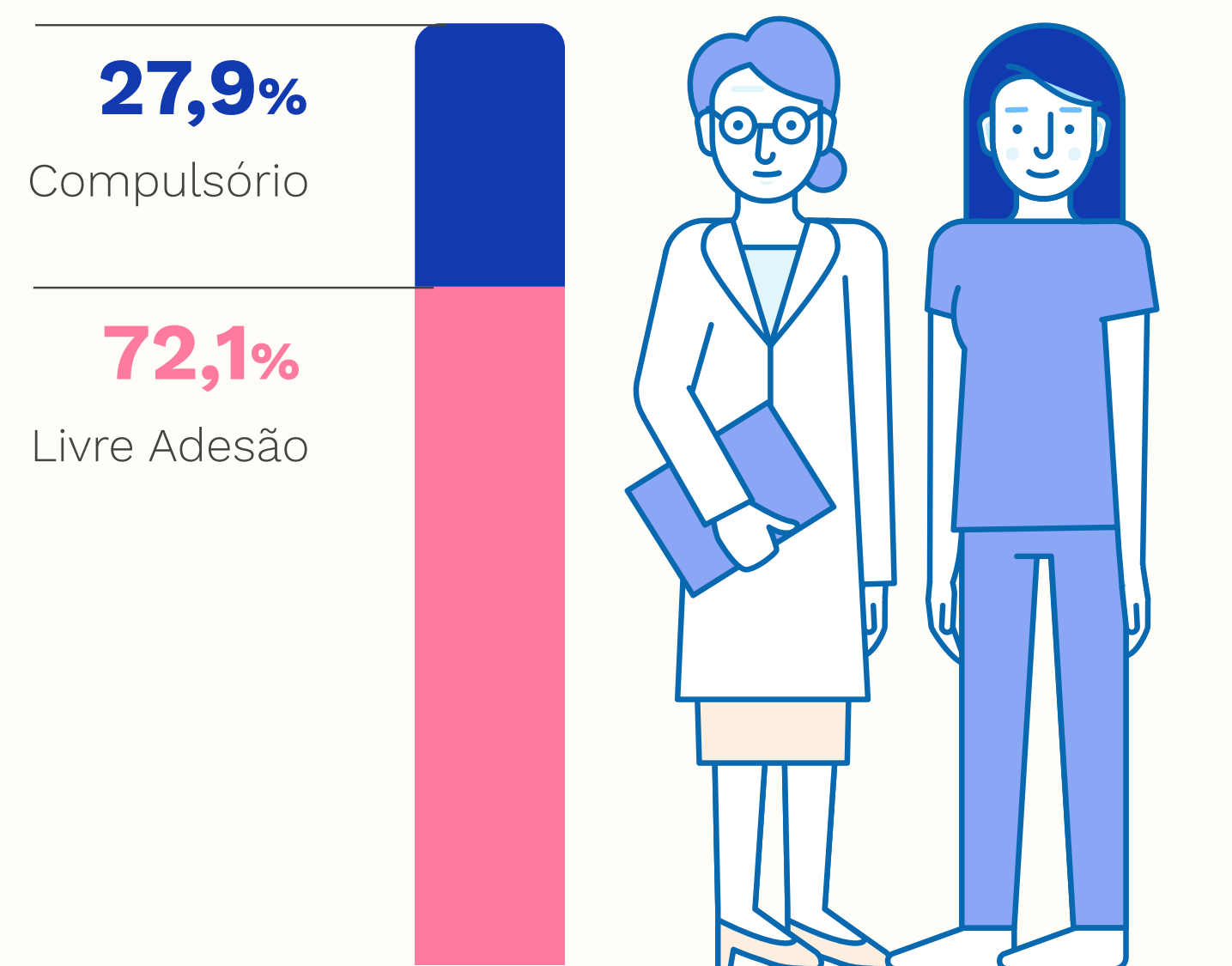
Cenário nas empresas com mais de 500 colaboradores



Enquanto a maioria das empresas (72,1%) dá liberdade ao colaborador ser ou não incluído no plano odontológico, principalmente nas empresas com mais de 500 colaboradores, poucas (16,2%) oferecem planos diferenciados por cargo.

Adesão ao plano

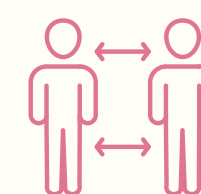
A grande maioria das empresas dá liberdade à pessoa colaboradora sobre a inclusão ou não no plano odontológico. Essa decisão é mais predominante nas empresas com mais de 500 colaboradores.



Principais operadoras



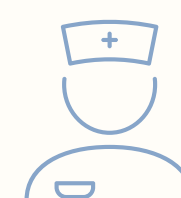
Seguradoras: operadora de saúde que comercializa os planos, reembolsa despesas nessa área e não possui rede própria;



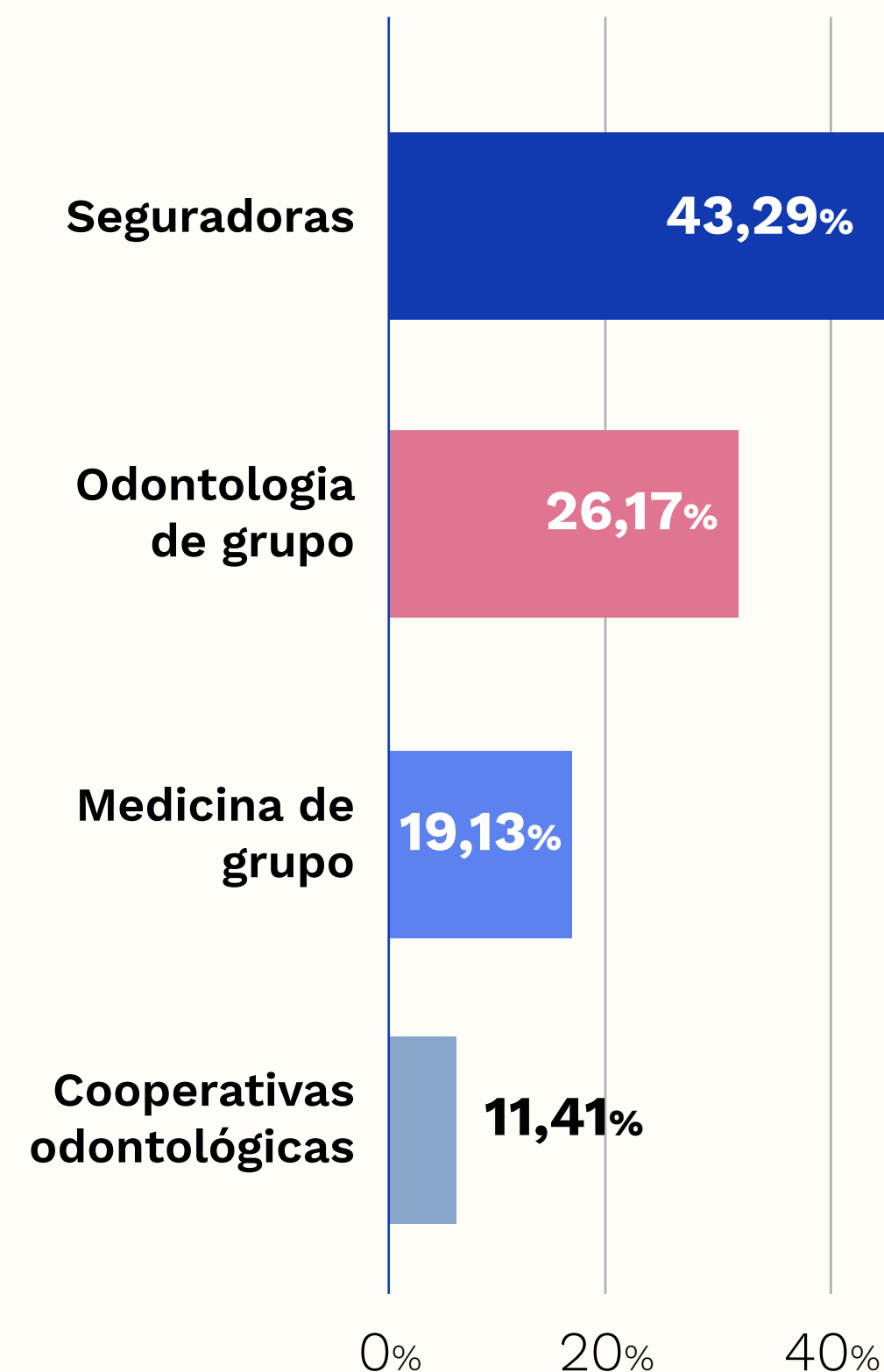
Medicina de grupo: empresas de planos com rede própria ou credenciada;



Odontologia de grupo: empresas que atuam exclusivamente com planos odontológicos, com rede própria ou credenciada;



Cooperativa odontológica: sociedade sem fins lucrativos de um grupo de profissionais de odontologia que se une para prestar serviços;



Plano de saúde

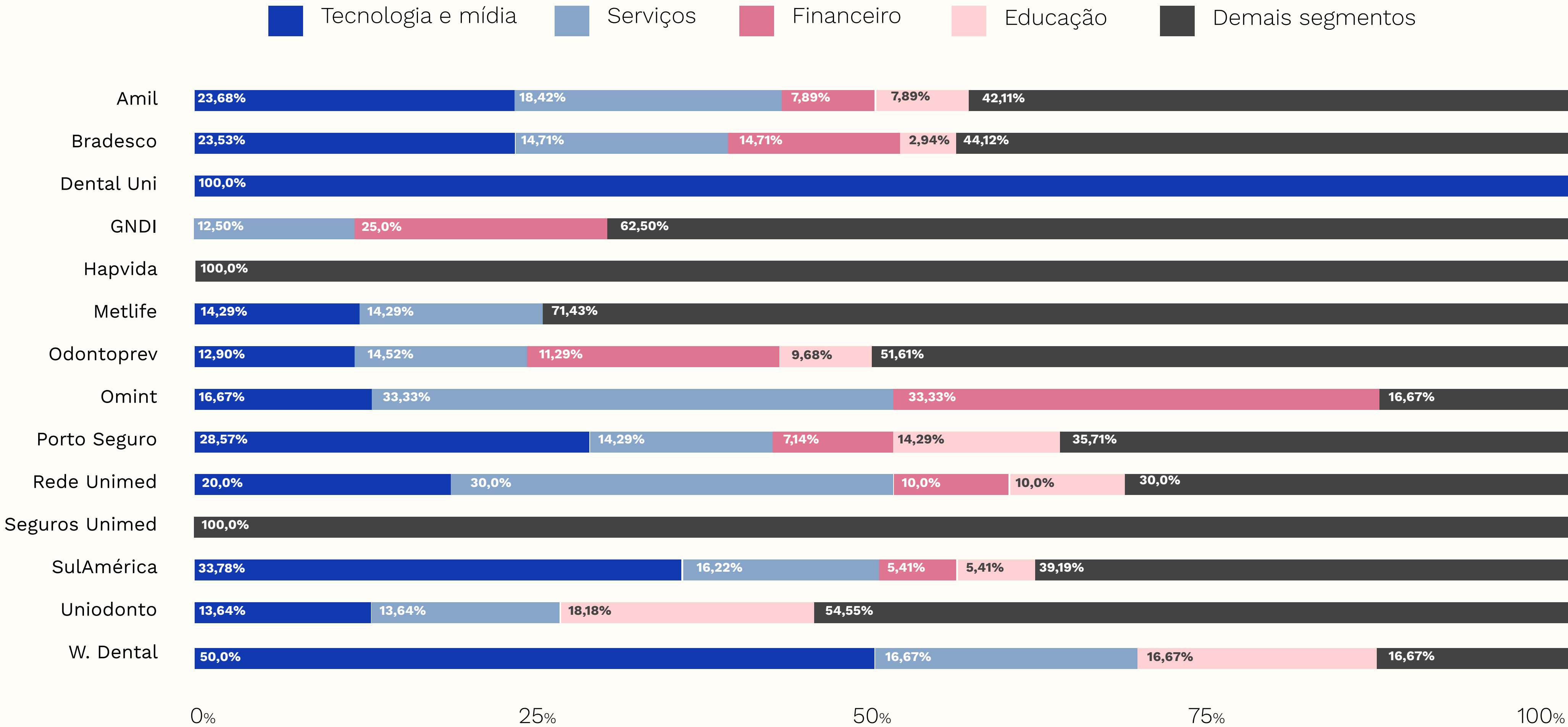
Plano odontológico

Seguro de vida

Benefícios de bem-estar: mental e físico

Benefícios flexíveis

Cada segmento tem suas particularidades e, conseqüentemente, tem retratos diferentes na distribuição de operadoras.



Plano de saúde

Plano odontológico

Seguro de vida

Benefícios de bem-estar: mental e físico

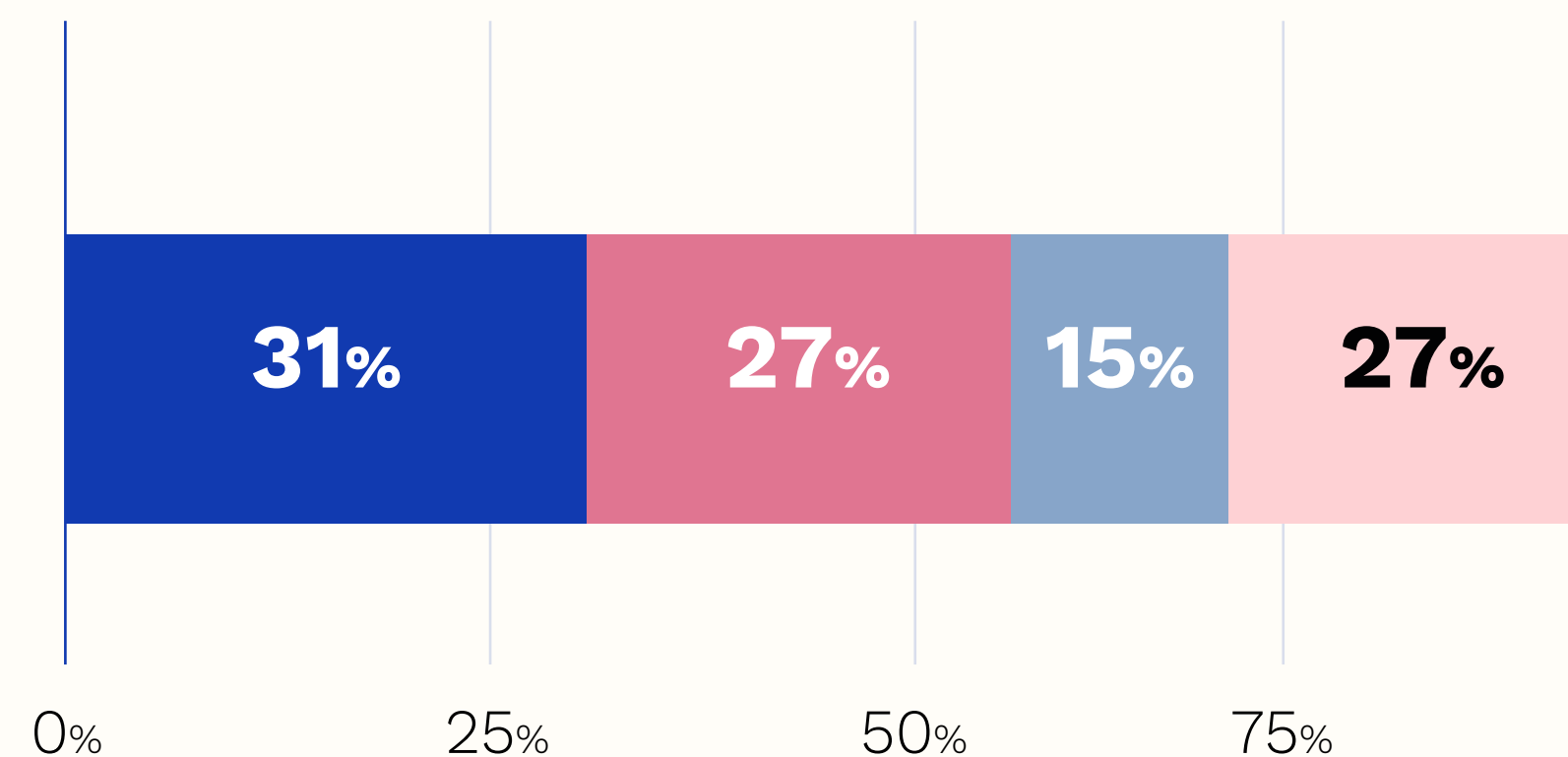
Benefícios flexíveis

Oferta do plano diferenciado por cargo

Cenário nas empresas com menos de 500 colaboradores

12,3%

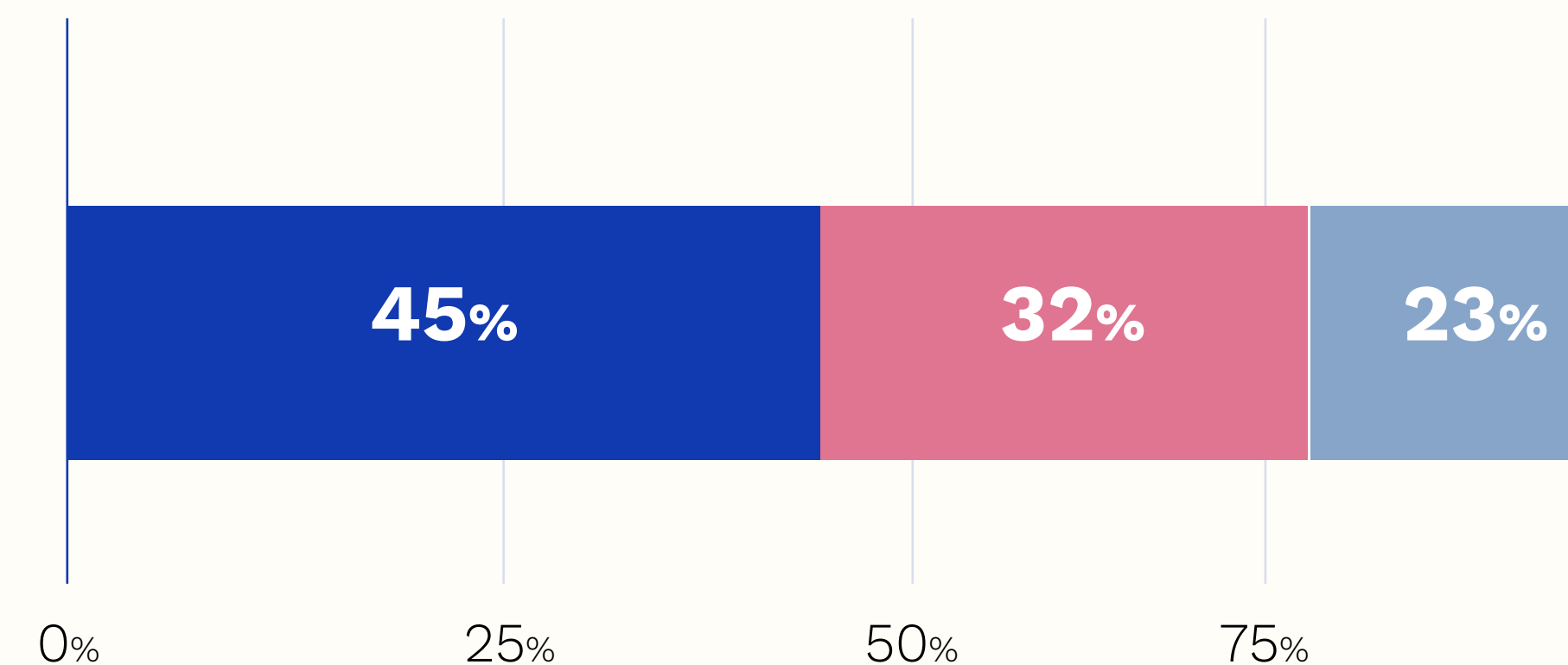
das empresas com menos de 500 colaboradores oferecem planos diferenciados por cargo



Cenário nas empresas com mais de 500 colaboradores

25,6%

das empresas com mais de 500 colaboradores oferecem planos diferenciados por cargo



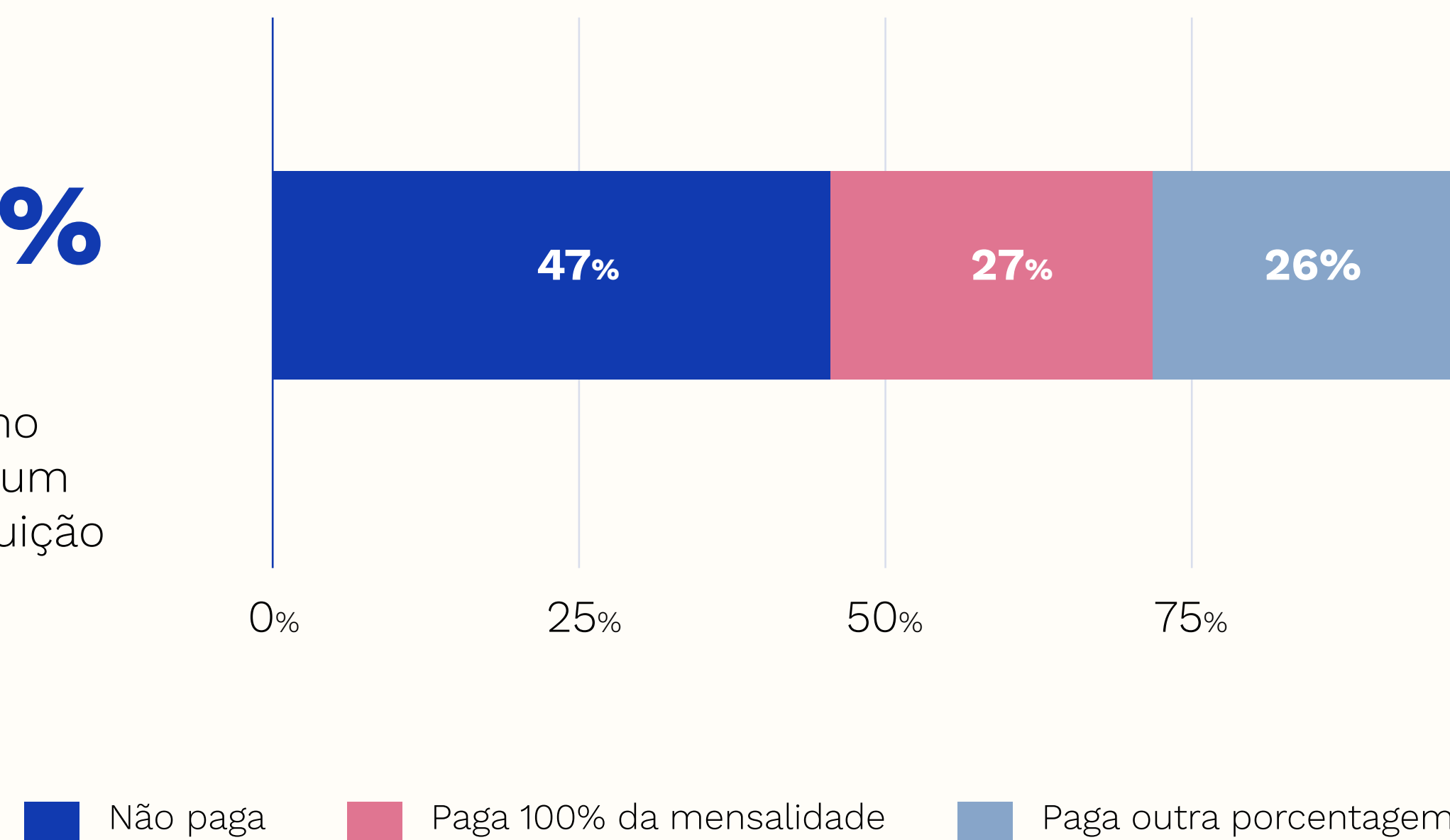
■ Sim, a partir de coordenadores/especialistas ■ Sim, a partir de gerentes ■ Sim, a partir de diretores/heads ■ Sim, para c-levels e sócios

Quem paga a conta: contribuição

Quando falamos de plano odonto a contribuição é a principal ferramenta das empresas de conscientização do uso do plano. Sendo assim, a contribuição é a principal ferramenta das empresas de conscientização do uso do plano.

53%

das empresas oferecem o plano odonto com algum nível de contribuição das pessoas colaboradoras



Cenário nas empresas com menos de 500 colaboradores

56,3%

das empresas com menos de 500 funcionários oferecem plano odonto sem contribuição por parte dos colaboradores

64,8%

das empresas com menos de 500 vidas que oferecem o plano odonto optam pela contribuição integral por parte do colaborador

Cenário nas empresas com mais de 500 colaboradores

75,6%

das empresas com mais de 500 funcionários oferecem plano odonto com algum nível de contribuição por parte dos colaboradores

30,8%

das empresas com mais de 500 vidas que oferecem o plano odonto optam pela contribuição integral por parte do colaborador

Plano de saúde

Plano odontológico

Seguro de vida

Benefícios de bem-estar: mental e físico

Benefícios flexíveis

Contribuição da empresa com a mensalidade

Titular

Dependentes

46,9% Pagam integralmente

48% Não pagam

20,5% Pagam parcial

31,5% Pagam integralmente

26,2% Pagam parcial

31,4% Não pagam

54,3% Pagam parcial

14,3% Pagam integralmente

26,9% Não pagam

95,9% Não pagam

2,7% Pagam parcial

1,4% Pagam integralmente

Plano de saúde

Plano odontológico

Seguro de vida

Benefícios de bem-estar: mental e físico

Benefícios flexíveis

Aumento de cobertura: upgrade de plano

Cenário nas
empresas com
menos de 500
colaboradores

Cenário nas
empresas com
mais de 500
colaboradores

35,4%

Com opção

64,6%

Sem opção

31,8%

Oferecem

68,2%

Não oferecem

55,8%

Não oferecem

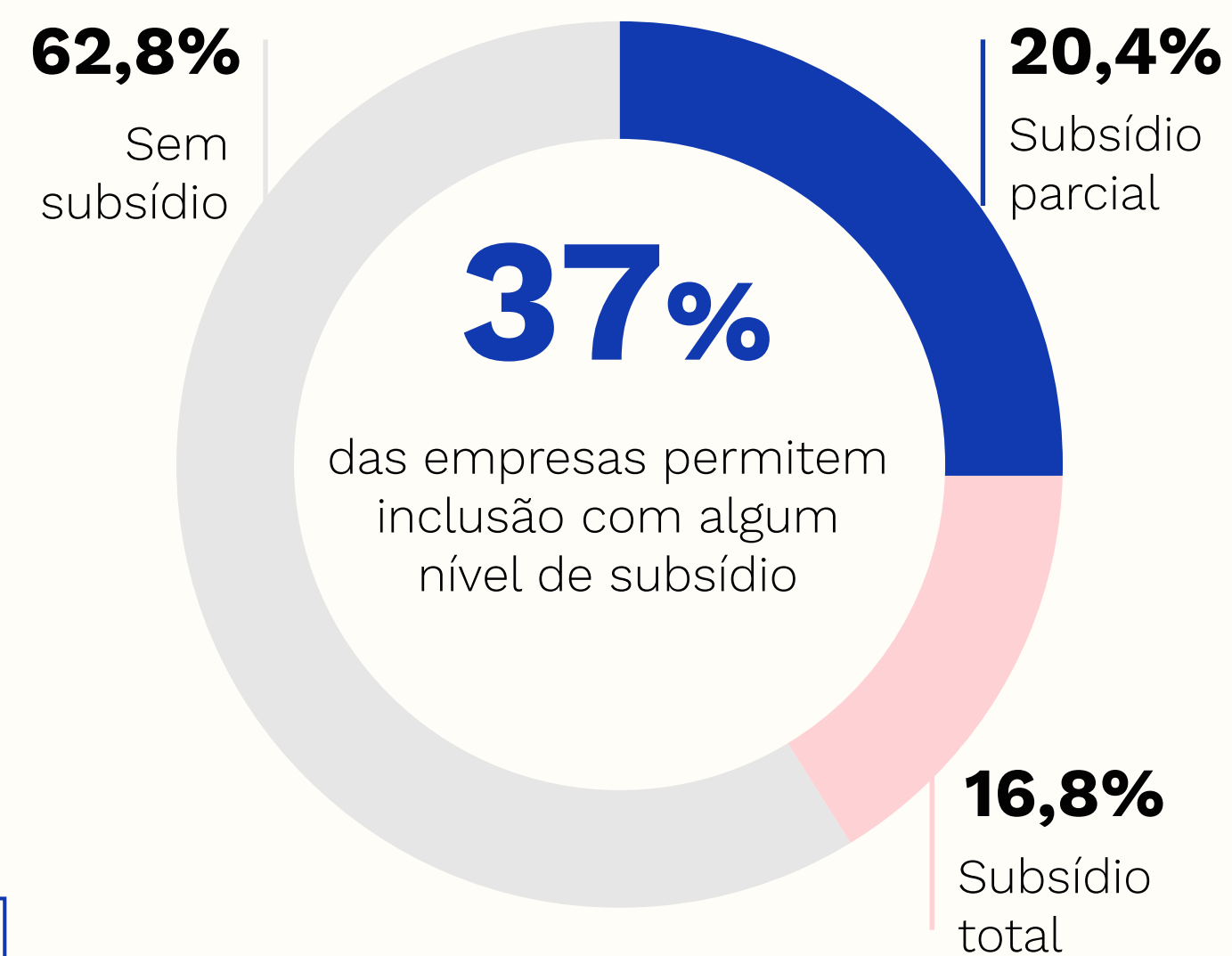
44,2%

Oferecem

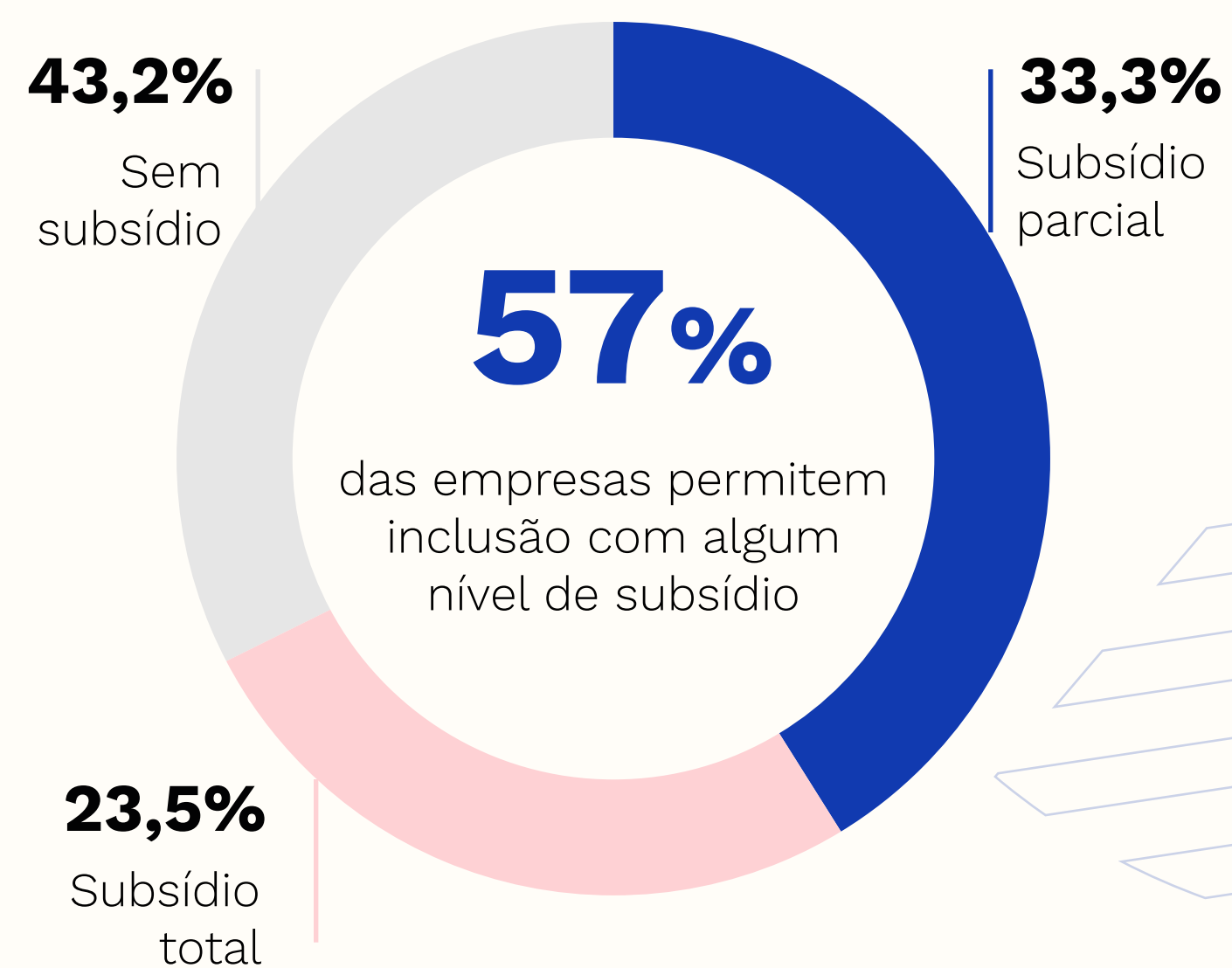
Política de inclusão de dependentes

Quando o assunto é a política de inclusão de dependentes no plano odonto, a principal escolha das empresas com menos de 500 colaboradores é sem subsídio. Já nas empresas com mais de 500 colaboradores, a prevalência é pelo subsídio em algum nível.

Cenário nas empresas com menos de 500 colaboradores



Cenário nas empresas com mais de 500 colaboradores



CAPÍTULO 04

Seguro de vida



Plano de saúde

Plano odontológico

Seguro de vida

Benefícios de bem-estar: mental e físico

Benefícios flexíveis

Seguro de vida

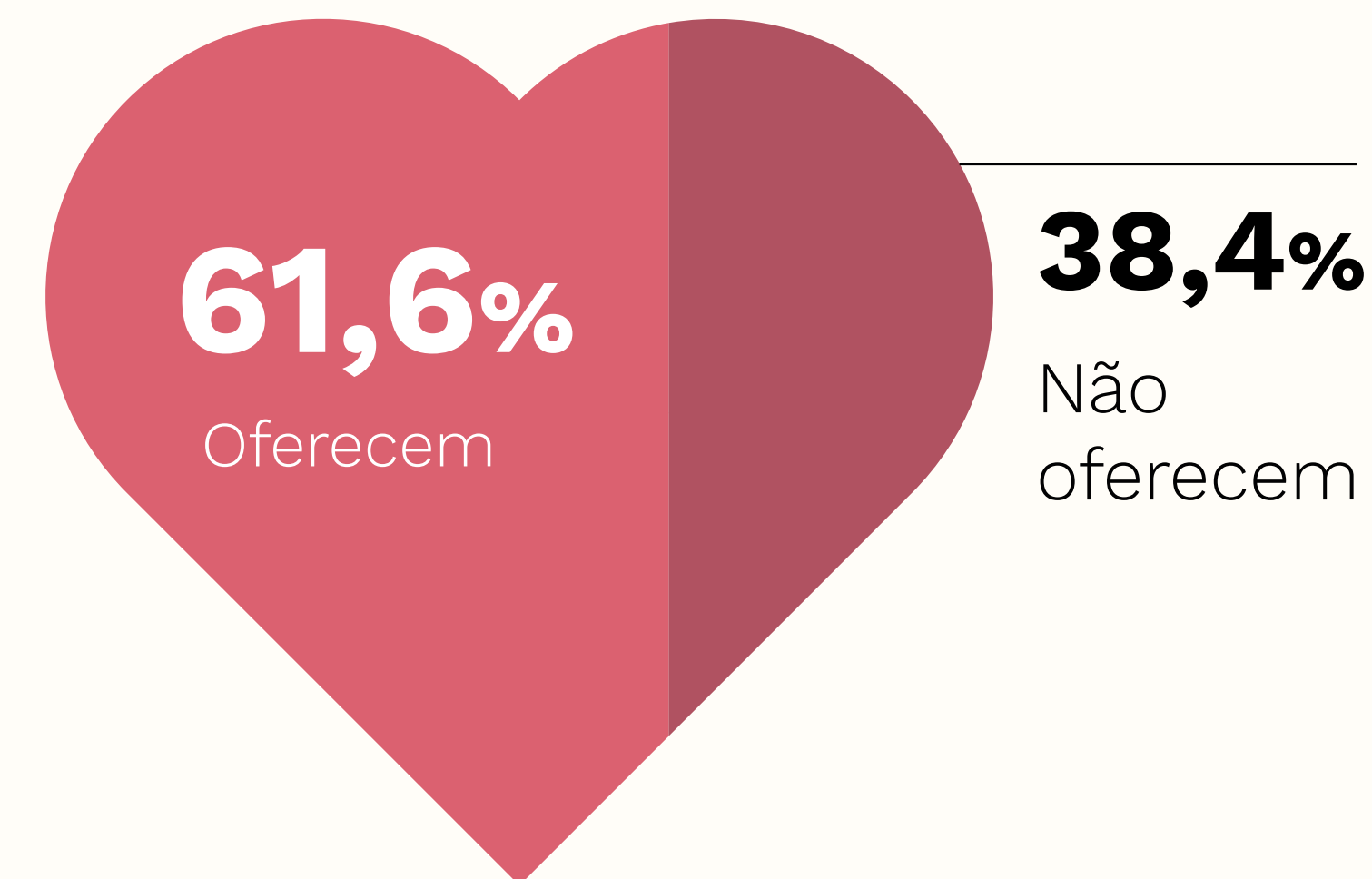
Para 58% dos profissionais que atuam na área de recursos humanos, o seguro de vida é um benefício com nota máxima de importância. Entretanto, é bom frisar que 79,4% dessas empresas oferecem o benefício por acordo sindical – as restantes são por liberalidade de decisão.

>>>>

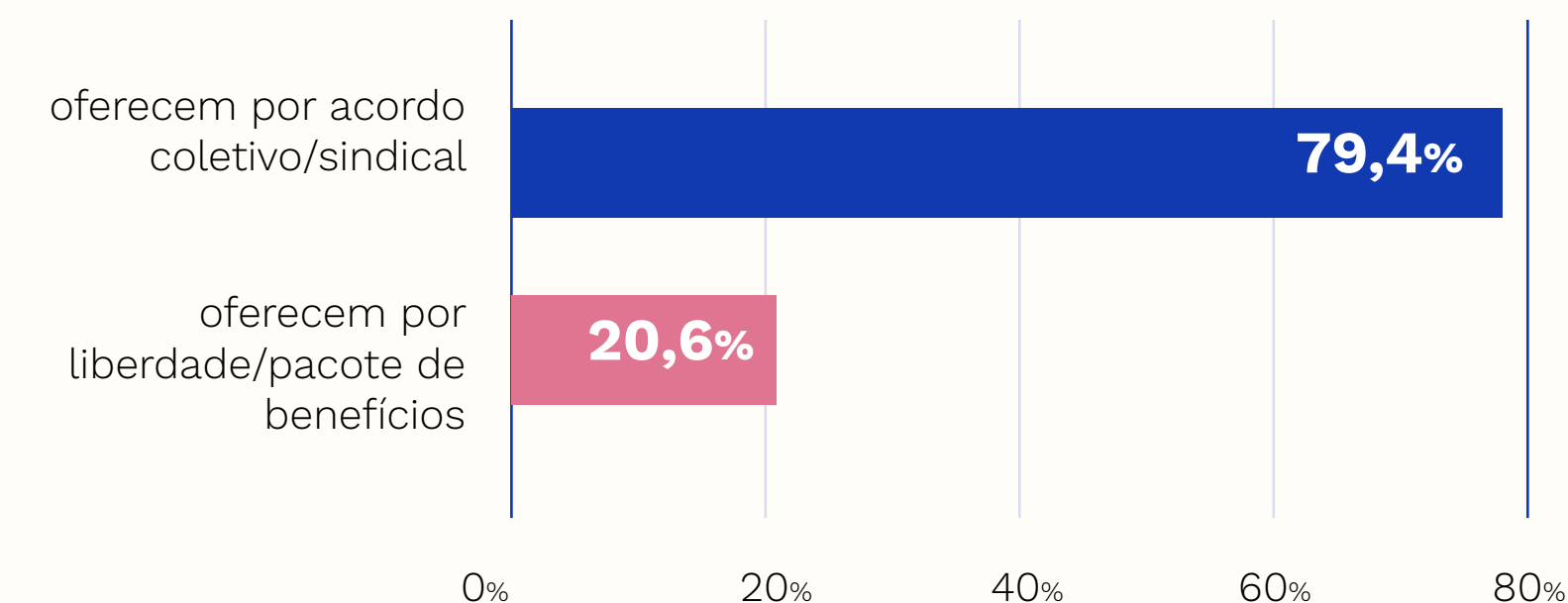
mais de

**06
a cada 10**

empresas oferecem seguro de vida no pacote de benefícios



Quantas empresas se baseiam no acordo sindical para oferta do seguro de vida?



Plano de saúde

Plano odontológico

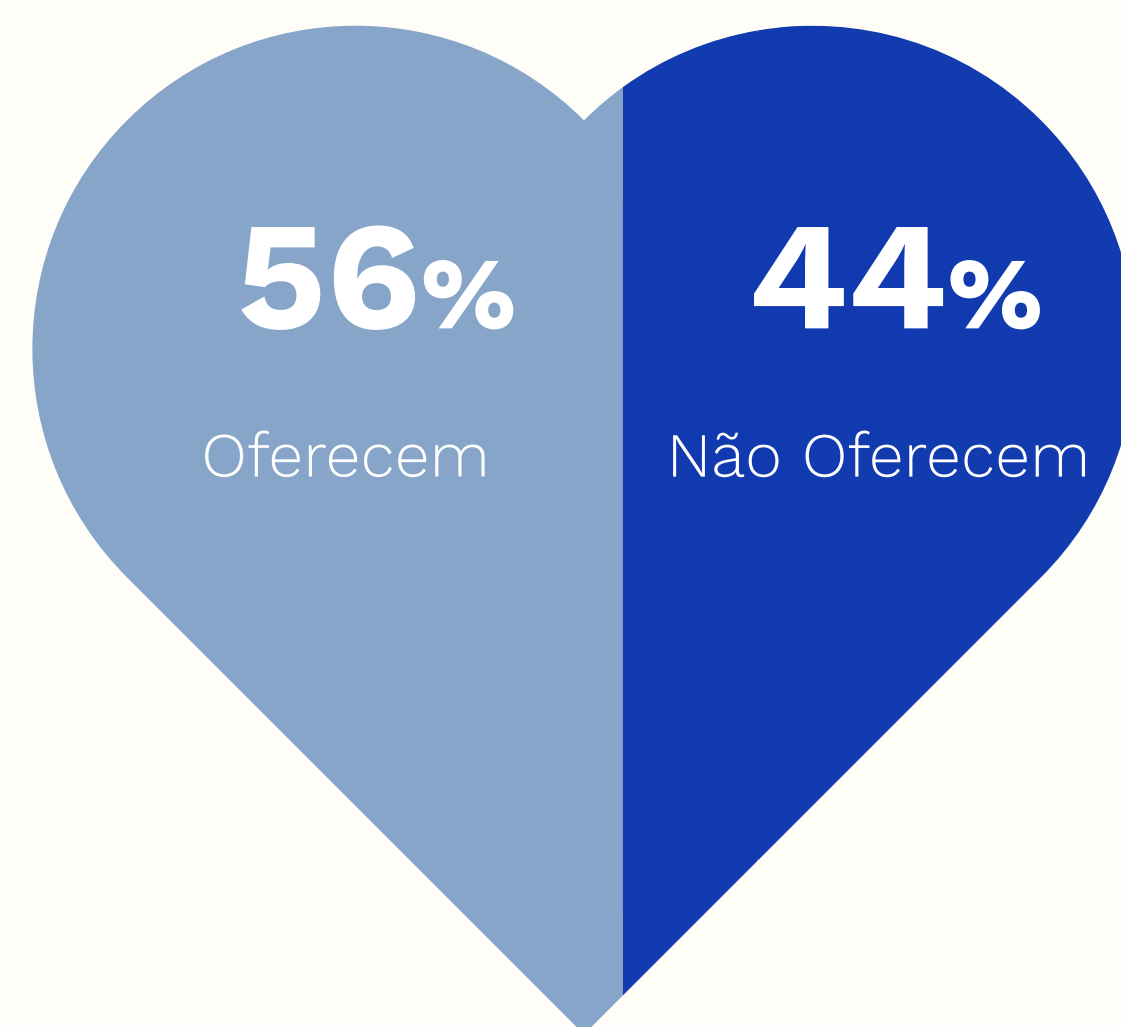
Seguro de vida

Benefícios de bem-estar: mental e físico

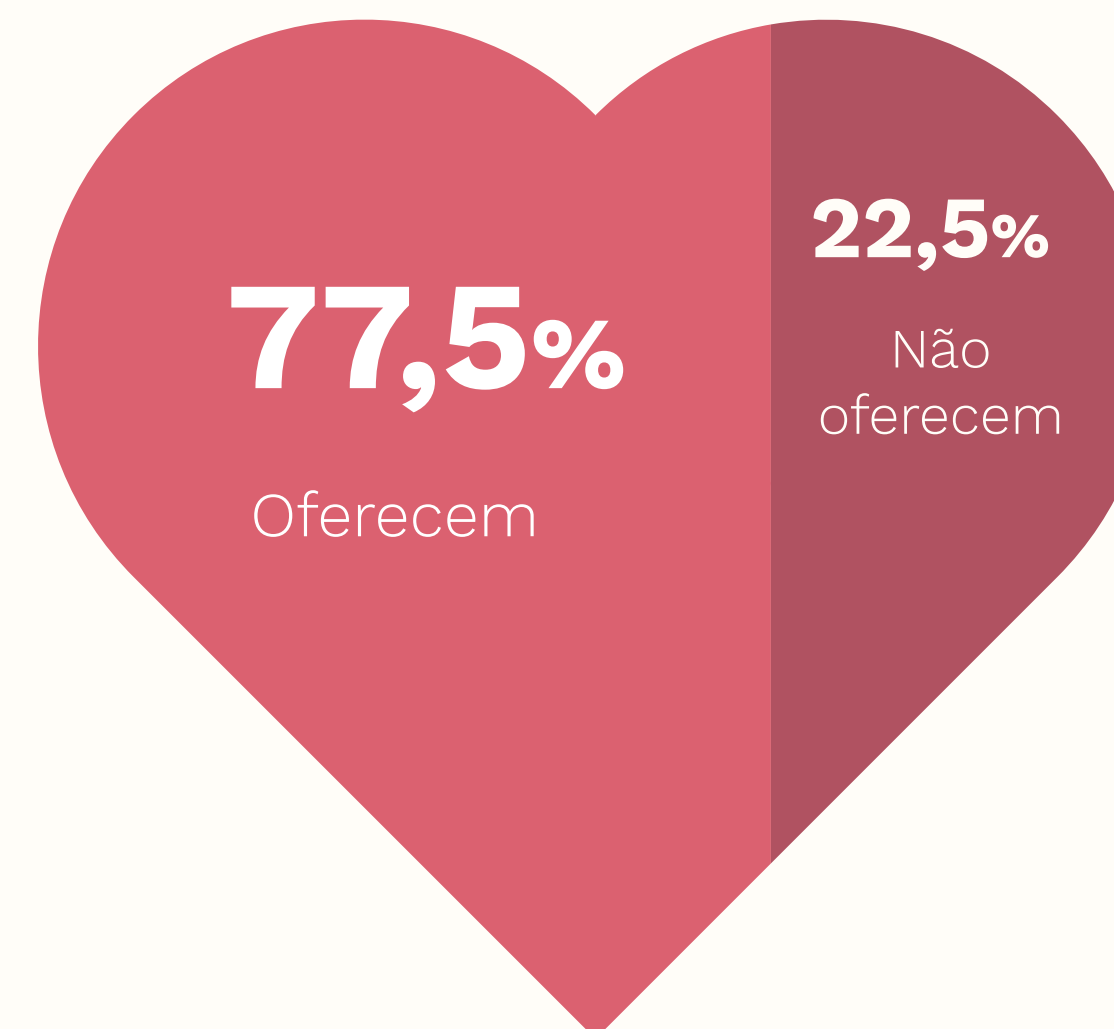
Benefícios flexíveis

Seguro de vida como ponto alto de custo-benefício

Cenário nas empresas com menos de 500 colaboradores



Cenário nas empresas com mais de 500 colaboradores



Plano de saúde

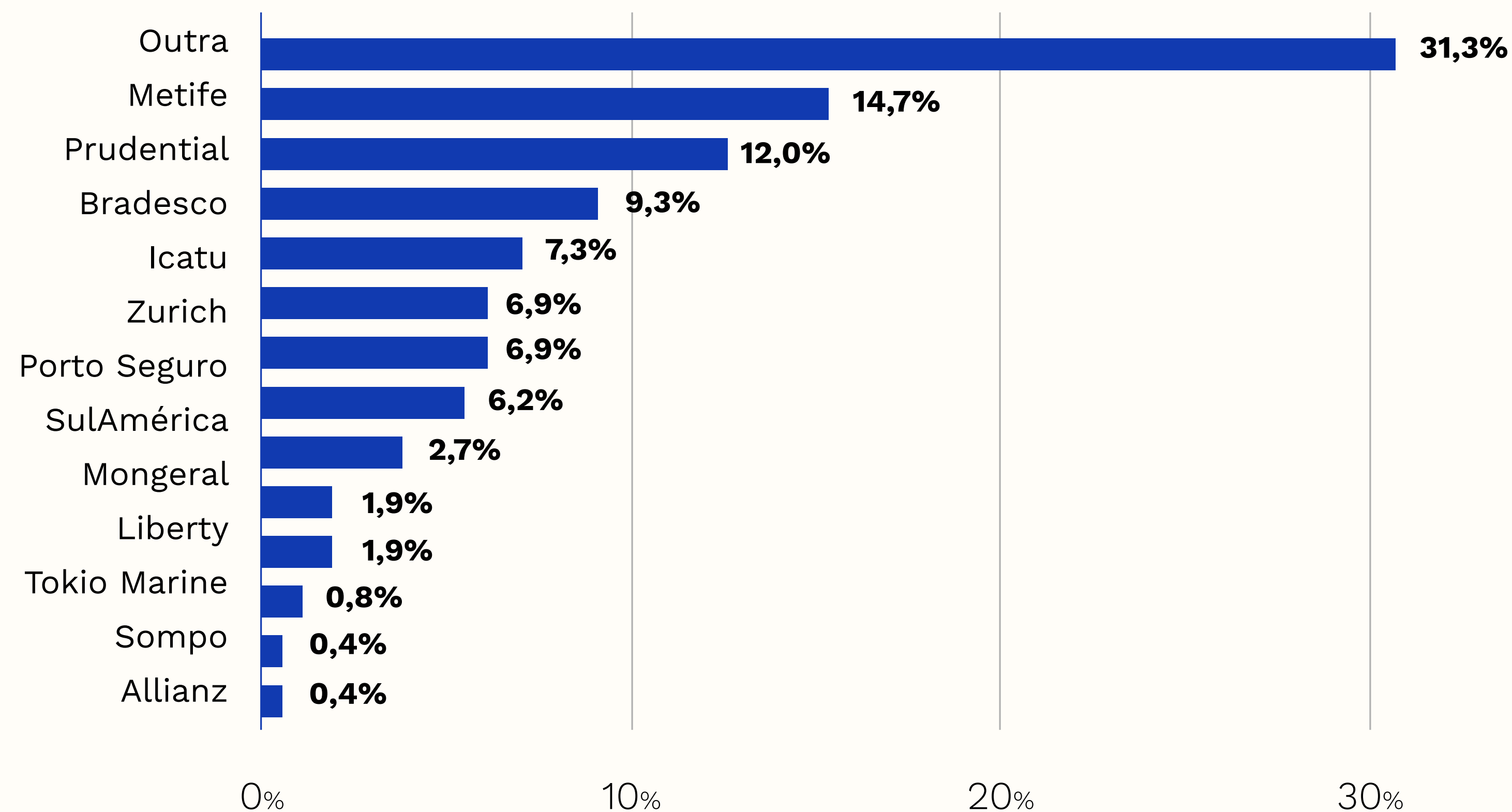
Plano odontológico

Seguro de vida

Benefícios de bem-estar: mental e físico

Benefícios flexíveis

Principais seguradoras



Plano de saúde

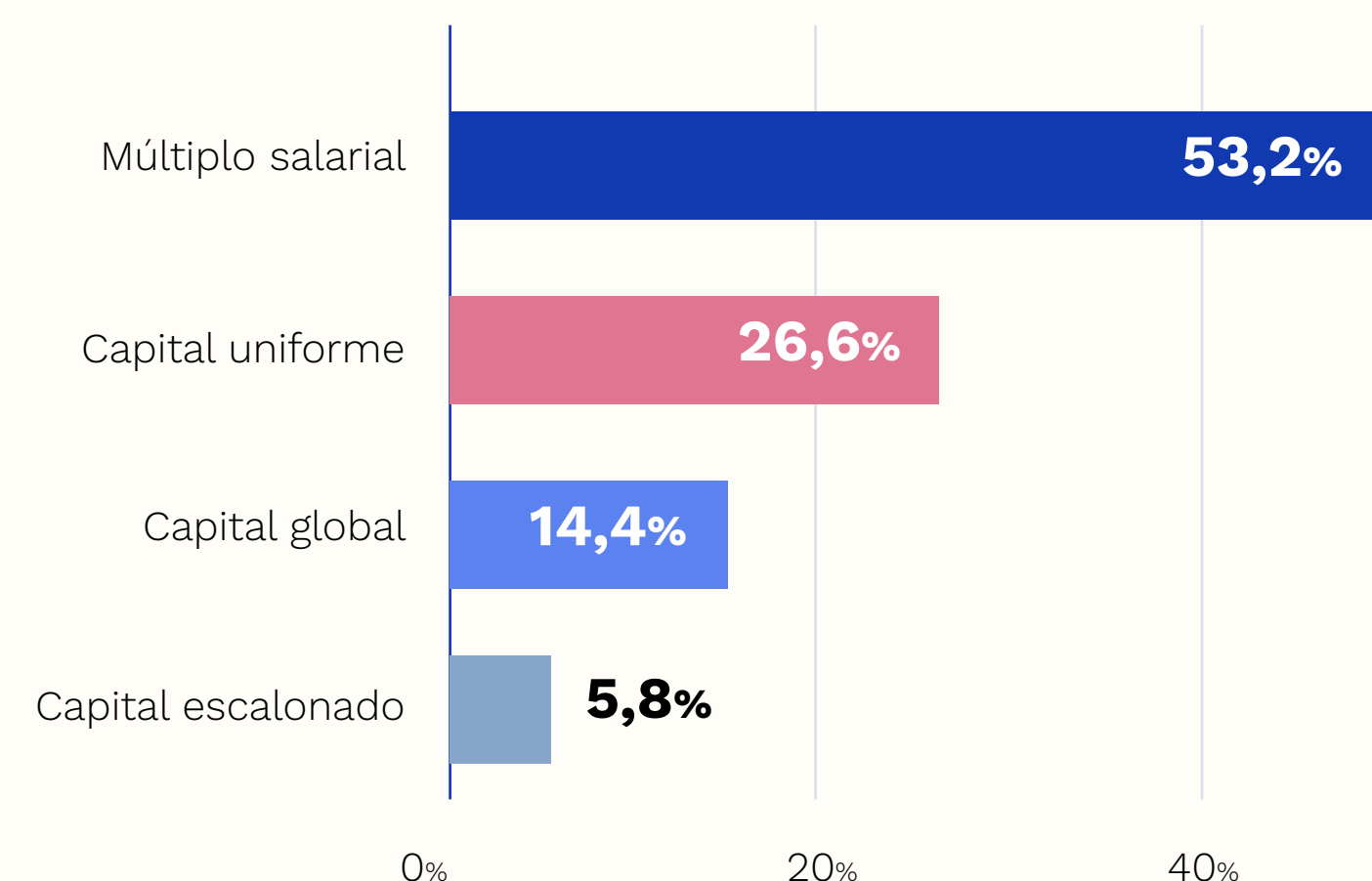
Plano odontológico

Seguro de vida

Benefícios de bem-estar: mental e físico

Benefícios flexíveis

Das empresas com benefício, qual formato?



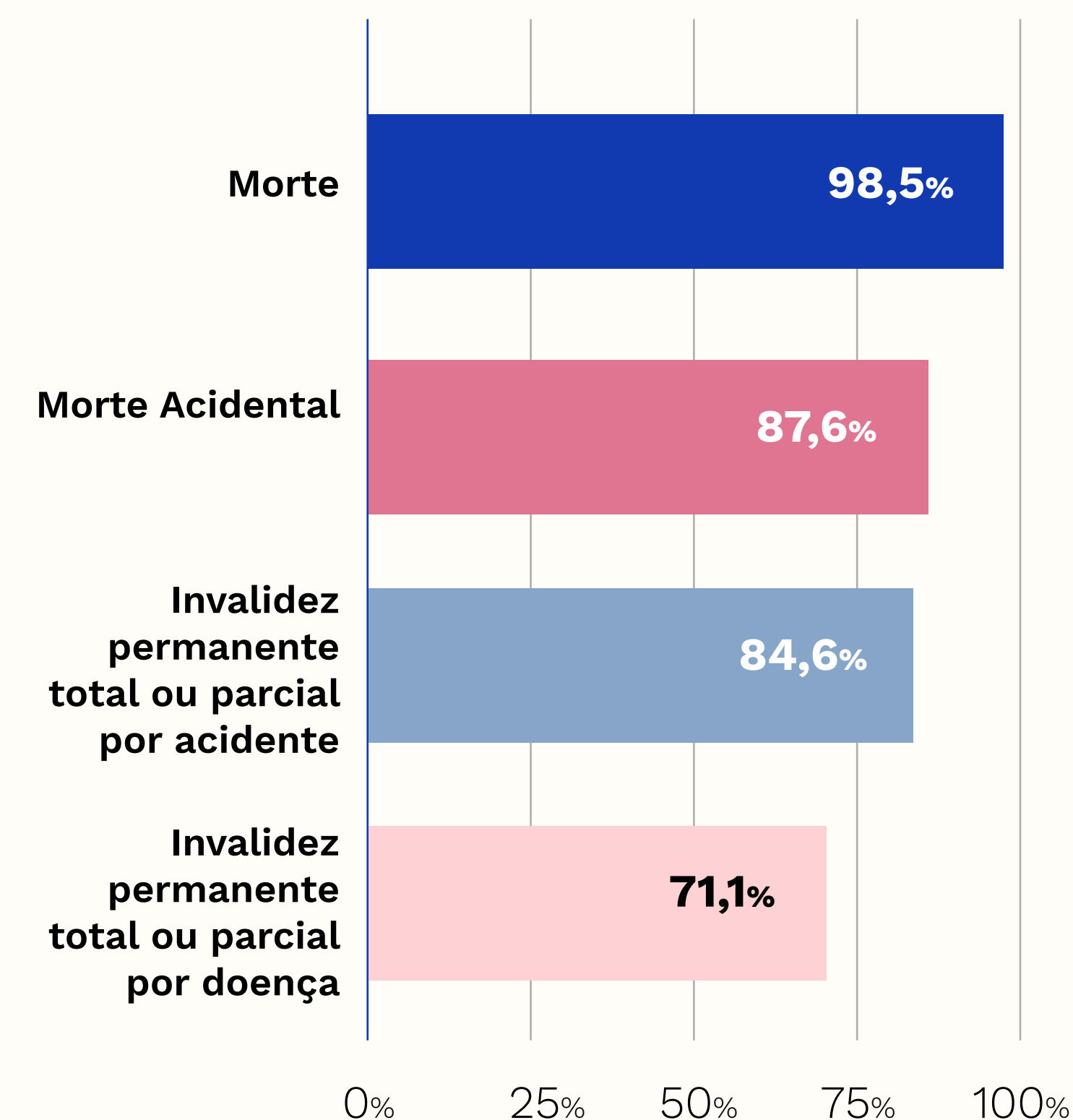
Quais são os casos cobertos pelo seguro de vida?

69,7%

das empresas oferecem todas as coberturas aos colaboradores*

77%

das empresas oferecem coberturas adicionais/complementares (assistência funeral, seguro viagem, cesta básica).



*Todas as coberturas: morte, morte acidental, invalidez permanente total ou parcial por acidente e invalidez permanente total ou parcial por doença.

CAPÍTULO 05

Benefícios de bem-estar: mental e físico



Panorama da oferta de benefícios de bem-estar

	Geral	Empresas com até 500 colaboradores	Empresas acima de 500 colaboradores
(%) oferecem bem-estar físico	46,9%	43,8%	55,9%
(%) oferecem bem-estar mental	39,1%	36,2%	47,3%
(%) oferecem ambos benefícios de bem-estar	26,1%	27,1%	33,9%
(%) oferecem ao menos um benefício de bem-estar	56,5%	52,6%	67,8%
(%) não oferecem benefício de bem-estar	41,6%	45,2%	31,5%

Plano de saúde

Plano odontológico

Seguro de vida

Benefícios de bem-estar: mental e físico

Benefícios flexíveis

Benefícios de bem-estar: mental e físico

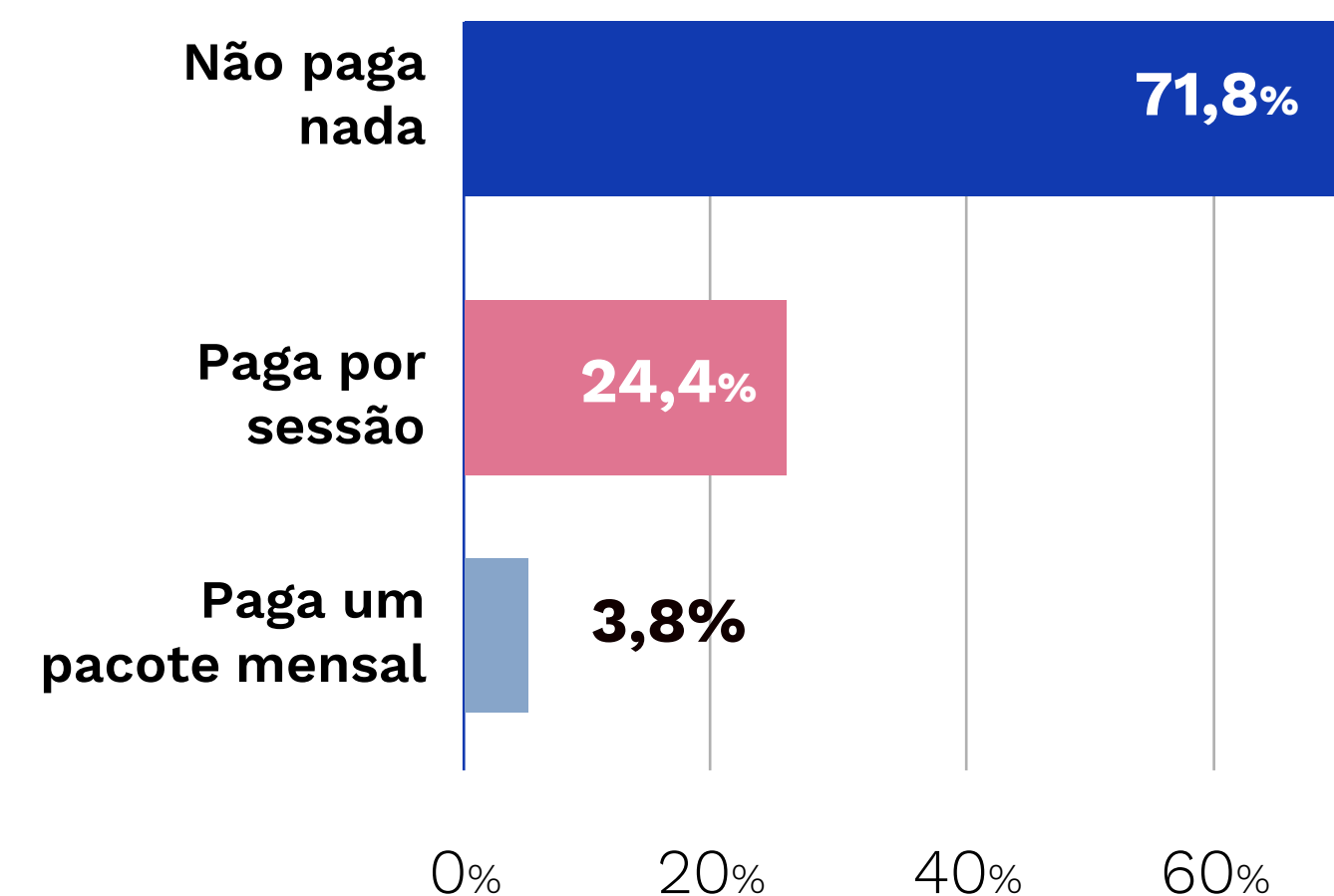
Bem-estar mental

Neste período pós-pandêmico, os profissionais de RH confirmam quanto é relevante a empresa oferecer benefício de saúde mental: 75% desses profissionais consideram a oferta do benefício muito importante neste momento, diante do crescente número de pessoas que sofrem de ansiedade e depressão, além de burnout.

4 a cada 10

empresas oferecem benefício de bem-estar mental na oferta do pacote de benefícios

Das que oferecem, qual contribuição dos colaboradores?



Oferta de benefício de bem-estar mental

Cenário nas empresas com menos de 500 colaboradores

28,3%

das empresas com menos de 500 colaboradores oferecem benefício de bem-estar mental

65,7%

das empresas com menos de 500 colaboradores que oferecem o benefício ofertam o plano sem nenhuma contribuição

72,3%

das empresas com menos de 500 colaboradores que o oferecem avaliaram o benefício com nota máxima de importância

Cenário nas empresas com mais de 500 colaboradores

42,8%

das empresas com mais de 500 colaboradores oferecem benefício de bem-estar mental

82,6%

das empresas com mais de 500 colaboradores que oferecem o benefício ofertam o plano sem nenhuma contribuição

80,7%

das empresas com mais de 500 colaboradores que o oferecem avaliaram o benefício com nota máxima de importância

Bem-estar físico

Benefícios voltados à saúde física fazem parte do pacote oferecido por quatro em cada dez empresas. A maioria (72,1%) custeia a adesão do colaborador ao benefício, mas é o funcionário que fica responsável financeiramente pelos custos do plano escolhido, enquanto 24,6% das companhias assumem todo o custo.

4 a cada 10

empresas oferecem benefício de bem-estar físico na oferta do pacote de benefícios

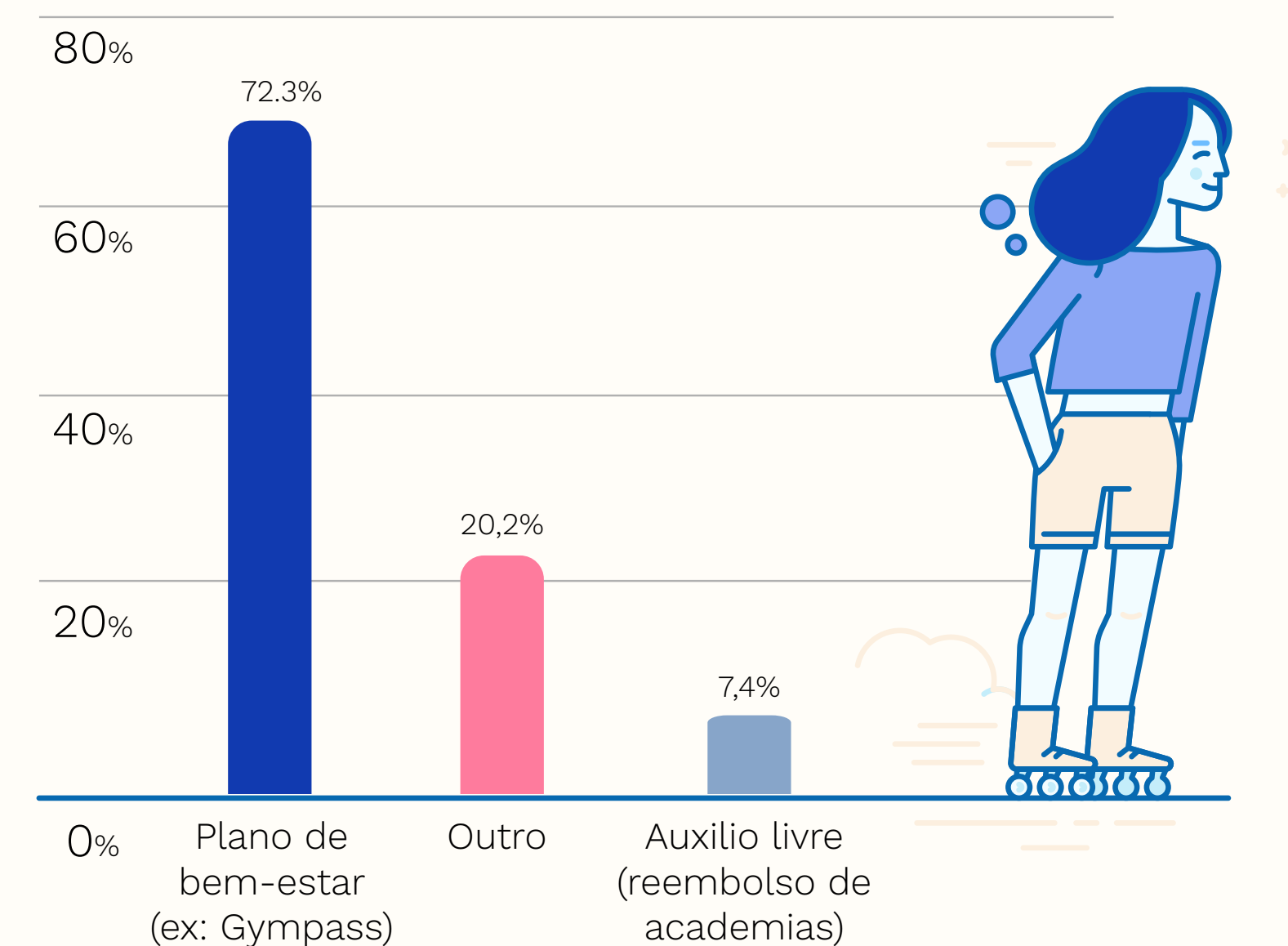
Benefício de bem-estar físico como diferencial

24,6%

das empresas optam por assumir todo o custo do benefício

72,1%

opta por custear a adesão da pessoa colaboradora e o titular arca com os custos do plano escolhido.



Plano de saúde

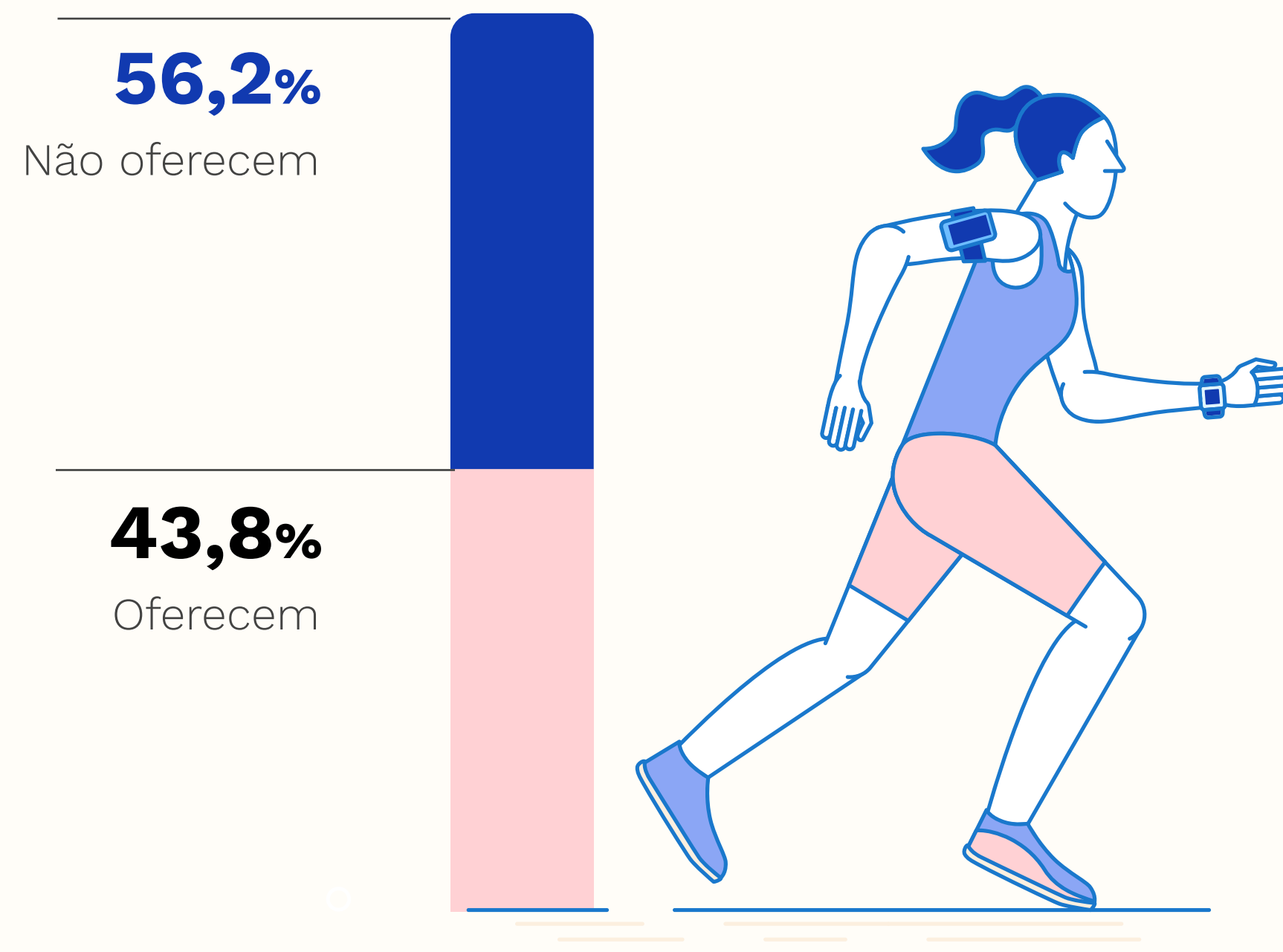
Plano odontológico

Seguro de vida

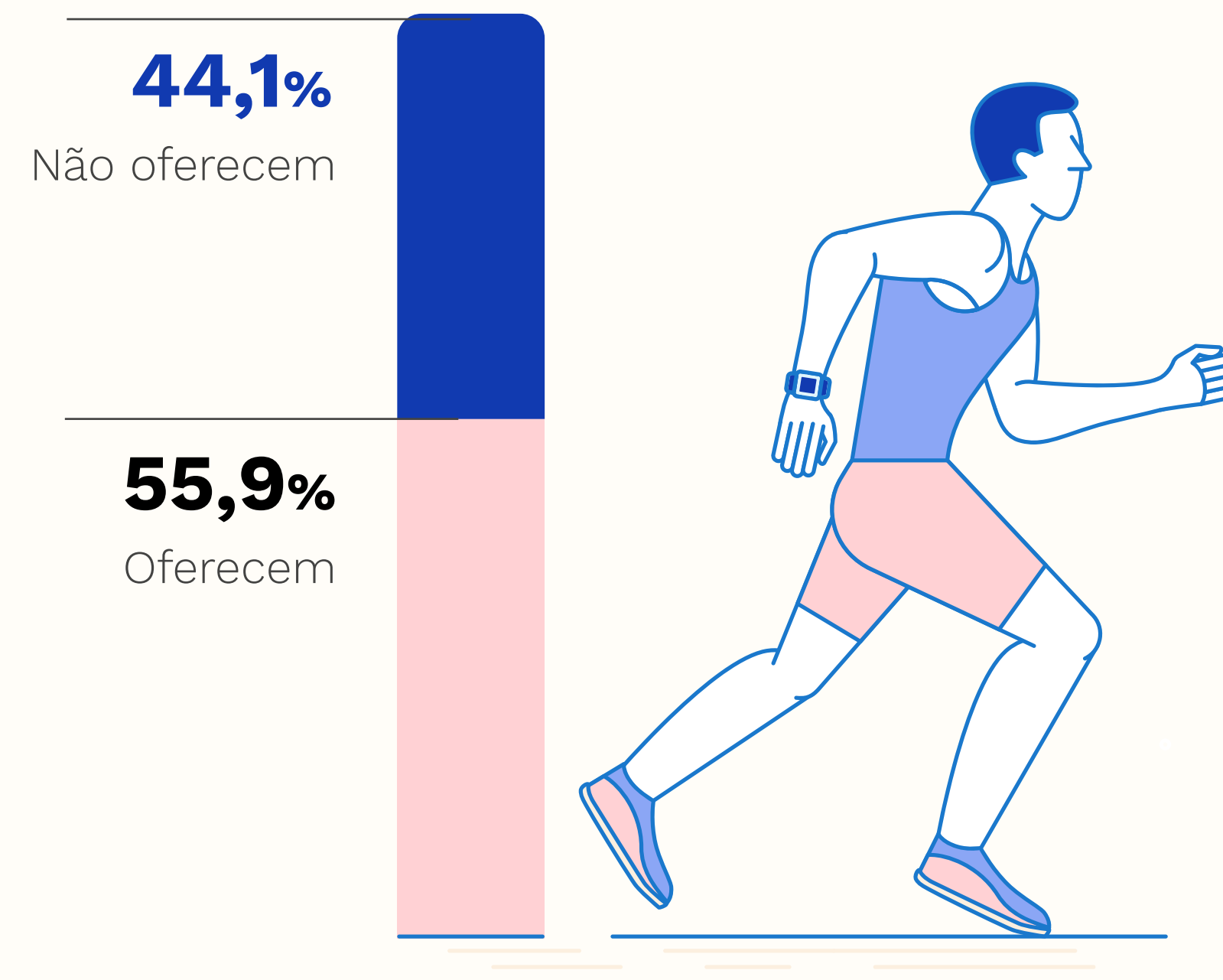
Benefícios de bem-estar: mental e físico

Benefícios flexíveis

Cenário nas empresas com menos de 500 colaboradores



Cenário nas empresas com mais de 500 colaboradores



CAPÍTULO 06

Benefícios flexíveis



Benefícios flexíveis

Segundo o Great Place To Work (GPTW), os benefícios flexíveis trazem ganhos à experiência do funcionário, já que demonstra que a empresa os escuta, além de incentivar a autonomia e promover a participação das pessoas nas decisões. Como resultado há aumento do nível de satisfação do colaborador, engajamento e produtividade, assim como há redução do turnover, entre outras vantagens. Em tempos em que a flexibilidade, de um modo geral, chama a atenção no mercado de trabalho, isso ainda não conquistou muito espaço quando o assunto é pacote de benefícios à saúde.

• **61%**

não são flexíveis, a empresa oferece um pacote fixo ao colaborador

• **30,4%**

médio flexíveis, existe a possibilidade de upgrade em alguns benefícios

• **8,6%**

muito flexíveis, a empresa disponibiliza um valor específico e o colaborador monta seu pacote de benefícios de saúde

• **68,5%**

das empresas que oferecem algum nível de flexibilização tem menos de 500 colaboradores

• apenas

24,1%

das empresas que não são flexíveis têm mais de 500 colaboradores

O estudo da Pipo Saúde mostra também que as empresas que oferecem benefícios muito flexíveis e com média flexibilidade têm predominância na oferta de upgrade, independente de os planos serem de livre adesão ou compulsórios. Isso já não acontece com os planos que não são flexíveis.

Flexibilidade de benefícios, modalidade de adesão e possibilidade de upgrade

8,6% Muito flexíveis

81,5% Livre adesão

18,5% Compulsório

30,4% Médio flexíveis

60,7% Livre adesão

39,3% Compulsório

61% Não são flexíveis

41,4% Livre adesão

58,6% Compulsório

Conclusão

A maioria das empresas pesquisadas (82%) oferecem pelo menos dois benefícios de saúde para seus colaboradores, mas ainda poucas (17,8%) disponibilizam um pacote completo (plano de saúde, odontológico, seguro de vida, bem-estar físico e mental). Entretanto, é significativo o número de trabalhadores impactados com o pacote completo de benefícios, já que essa é a opção estratégica de 73% de empresas com mais de 500 colaboradores.

82% das empresas oferecem ao menos dois benefícios de saúde;

63,2% das companhias disponibilizam três ou mais benefícios de saúde;

17,8% oferecem o pacote completo de benefícios de saúde;

73% das entrevistadas que oferecem o pacote completo têm mais de 500 colaboradores;

52,6% delas dão os três principais seguros de saúde (plano de saúde, odontológico e seguro de vida);

26,1% disponibilizam tanto benefícios de bem-estar físico quanto mental;

41,6% não oferecem nenhum benefício de bem-estar.

A saúde nas empresas é um tema que veio para ficar, especialmente no cenário atual tão incerto. E é um assunto inseparável de outros tão importantes quanto o da liderança consciente e o da gestão humanizada. A influência que a saúde física e mental dos funcionários tem na produtividade e nos resultados das companhias é clara. Colaboradores saudáveis performam melhor, apoiam os colegas, são mais criativos, encaram os desafios com mais vontade e coragem. E conquistar isso está nas mãos das empresas.



Sobre a Pipo Saúde

A Pipo é uma corretora de saúde que cuida de gente. Ela acredita que cada pessoa pode encontrar a sua melhor saúde por meio de escolhas conscientes, benefícios mais claros, simples e práticos, planejados individualmente para a vida de cada um.



Sobre a Revista HSM Management

HSM Management foi lançada em 1997 pela HSM, uma das maiores empresas de educação executiva da América Latina. Tornou-se a publicação de referência em gestão e liderança no Brasil e, hoje, tem atuação em multiplataformas. Nossos conteúdos de lifelong learning te ajudam no reskilling e no upskilling tão necessários para as carreiras do século 21.

