

PESQUISA DE BENEFÍCIOS

Saúde e bem-estar 2024



Carta Convite

Em parceria com a publicação MIT Management Sloan Review Brasil, da renomada universidade americana MIT, a Pipo Saúde apresenta neste estudo os resultados da “Pesquisa de Benefícios de Saúde e Bem-Estar 2024”.

Foram consultadas mais de 500 pessoas de empresas que atuam em segmentos como serviços, tecnologia, educação, indústria, comércio, varejo, entre outros. Respondida por gestores de todo o país, em sua maioria por profissionais líderes e decisores da área de RH.

Aproveite e desfrute deste material inédito e exclusivo!

Manoela Mitchell
CEO & Cofundadora da Pipo Saúde



Pipo Saúde

A corretora de saúde que cuida de gente.

A Pipo surgiu para transformar o mercado de corretoras de benefícios de saúde, unindo tecnologia e um time de saúde próprio para ir além da contratação dos planos e cuidar de fato da saúde das empresas e de seus colaboradores.

[Fale com a Pipo](#)

Uma solução completa de cuidado de saúde para sua empresa

As necessidades de benefícios de uma empresa e a saúde dos colaboradores também é um investimento.

É importante que seja cuidado como tal, para gerar retorno.

A Pipo está pronta para cuidar dos seus benefícios de a qualquer momento.

Renovação, Reajuste e Sinistralidade

Acompanhamos o contrato, analisamos o sinistro, auditamos as fraudes, estudamos tendências de reajuste durante o ano todo.

Saúde do Colaborador

Oferecemos um time de saúde para realizar teleatendimento e guias de saúde para tirar dúvidas sobre o plano de saúde.

Gestão de Saúde

Mapeamos as condições e hábito de saúde da sua empresa para entender grupos de risco e propor ações de saúde.

Consultoria de Benefícios

Unimos dados da nossa base, benchmarks de pesquisas de benefícios e dados de mercado para realizar o desenho de benefício ideal.

Contratação de Benefícios

Realizamos a coleta de dados, nomeação, ativação dos benefícios e comunicação para os colaboradores.

Gestão de Benefícios

Movimentações automáticas de colaboradores no plano de saúde, faturas revisadas e status dos processos na nossa plataforma.

Pipo Saúde

A corretora de saúde que cuida de gente.

A Pipo surgiu para transformar o mercado de corretoras de benefícios de saúde, unindo tecnologia e um time de saúde próprio para ir além da contratação dos planos e cuidar de fato da saúde das empresas e de seus colaboradores.

[Fale com a Pipo](#)

		Corretora Pequena	Corretora Grande	Pipo Saúde
Gestão de Saúde e Saúde do colaborador	Time de Saúde: Teleatendimento 24x7 sem custo extra e sem incidir no sinistro	✗	✗	✓
	Análise de dados médicos	✗	✓	✓
	Comitê de Saúde	✗	✓	✓
	Mapeamento de Saúde populacional	✗	✗	✓
	Programas e iniciativas de Saúde	✗	✓	✓
	Campanhas mensais e Pipo Talks	✗	✓	✓
	Guias de Saúde	✗	✗	✓
	Área do Membro	✗	✗	✓
	Linhas de Cuidado	✗	✓	✓
Atendimento ao RH	Gerente de contas dedicada	✗	✓	✓
	Serviços customizáveis	✗	✗	✓
	Time de Atendimento ao RH	✓	✓	✓
Renovação, reajuste e sinistralidade	Análise de dados de saúde e sinistralidade de forma preventiva	✗	✗	✓
	Acompanhamento do contrato: análises de saúde na plataforma	✗	✗	✓
	Alertas anti-fraude	✗	✗	✓

Pipo Saúde

A corretora de saúde que cuida de gente.

A Pipo surgiu para transformar o mercado de corretoras de benefícios de saúde, unindo tecnologia e um time de saúde próprio para ir além da contratação dos planos e cuidar de fato da saúde das empresas e de seus colaboradores.

[Fale com a Pipo](#)

		Corretora Pequena	Corretora Grande	Pipo Saúde
Consultoria, contratação e gestão de benefícios	Melhores práticas de mercado: pesquisa de benchmark	✗	✓	✓
	Comparação de dados de produtos e operadoras	✗	✓	✓
	Time de consultoria	✗	✓	✓
	Análise da estratégia de benefícios	✗	✓	✓
	Entendimento do perfil populacional	✗	✓	✓
Plataforma para o RH	Gestão de benefícios centralizada via plataforma	✗	✗	✓
	Inclusões rápidas: movimentações automatizadas	✗	✗	✓
	Informações centralizadas e atualizadas	✗	✗	✓
	Faturas revisadas	✗	✗	✓
	Informações resumidas das apólices	✗	✗	✓
	Inclusões e exclusões em lote	✗	✗	✓

Resumo

→ Retrato da oferta de benefícios de saúde

92%



Das empresas oferecem ao menos 2 benefícios de saúde

76%



Das empresas oferecem 3 ou mais benefícios de saúde



Oferecem o pacote completo* de benefícios de saúde

26%

Das empresas que oferecem o pacote completo possuem mais de 500 colaboradores

54%

→ oferecem os três principais** seguros de saúde

32%

→ oferecem o pacote de benefícios de bem-estar completo***

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

****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.

Resumo



88% Oferecem Plano de saúde



39% Oferecem Bem-estar mental



72% Oferecem Plano Odonto



56% Oferecem Orientação médica



66% Oferecem Seguro de vida



7% Oferecem Benefícios Flexíveis



56% Oferecem Bem-estar físico



Pelo terceiro ano consecutivo, o **plano de saúde** figura como o principal benefício no grau de importância.



O segundo benefício escolhido em grau de preferência é o **home office**.

Índice

• Introdução

01 [Pesquisa de benefícios 2024 ↗](#)

05 [Benefícios de bem-estar: físico ↗](#)

09 [Resumo final ↗](#)

• Metodologia de pesquisa

02 [Plano de saúde ↗](#)

06 [Benefícios de bem-estar: mental ↗](#)

10 [Conclusão ↗](#)

• Perfil das empresas

03 [Plano odontológico ↗](#)

07 [Orientação Médica ↗](#)

• Perfil dos respondentes

04 [Seguro de vida ↗](#)

08 [Benefícios Flexíveis ↗](#)

Introdução

Todos sabemos que os benefícios corporativos de saúde são relevantes tanto para atrair quanto para reter talentos.

Além de contribuírem para o bem-estar dos funcionários, aumentam a satisfação no trabalho, ajudam a reduzir faltas e melhoram a produtividade.

Mas como está o mercado de trabalho brasileiro nesta área? Quais são os benefícios oferecidos e de que forma são contratados? É comum oferecer seguro de vida? E a o benefícios de saúde física e mental, as pessoas se importam com eles? Sabem o que é benefício flexível?

Há quatro anos a Pipo Saúde investiga o mercado de benefícios corporativos de saúde a fim de ajudar as empresas a entenderem a sua posição no mercado e oferecem insights que podem fazer toda a diferença em decisões estratégicas e assertivas.

Dividimos a nossa pesquisa em 7 blocos de benefícios:

1. Plano de saúde
2. Plano odontológico
3. Seguro de vida
4. Bem-estar físico
5. Bem-estar mental
6. Orientação médica
7. Benefícios flexíveis (beneflex)

Confidencialidade

→ A Pipo Saúde reforça o seu compromisso com a confidencialidade das informações aqui presentes e ratifica que manterá todos os dados preservados.

Nenhuma empresa participante terá dado confidencial exposto.

Os dados serão utilizados apenas como material de pesquisa.

Metodologia da pesquisa

A Pesquisa de Benefícios de Saúde e Bem-estar Pipo 2024 foi realizada digitalmente, por meio de um questionário qualitativo.

Seu objetivo foi retratar e também analisar as tendências de empresas no que tange à oferta do pacote de benefícios corporativos, com foco nos benefícios de saúde.

Dados coletados

1. Pesquisa de Benefícios de Saúde

- Perfil das empresas
- Perfil dos respondentes
- Benefício por ordem de relevância
- Retrato da oferta de benefícios

2. Plano de saúde

- Oferta
- Modalidade de adesão
- Principais operadoras
- Abrangência
- Acomodação
- Diferenciação por cargo
- Contribuição
- Política de inclusão de dependentes
- Coparticipação
- Possibilidade de upgrade

3. Plano odontológico

- Oferta
- Adesão
- Principais operadoras
- Diferenciação por cargo
- Contribuição
- Política de inclusão de dependentes
- Coparticipação
- Possibilidade de upgrade

4. Seguro de vida

- Oferta
- Acordo coletivo/sindical

- Seguradora
- Contribuição
- Forma de contratação
- Riscos cobertos
- Cobertura para dependentes

6. Bem-estar físico

- Ofertada
- Tipo de benefício
- Contribuição

7. Bem-estar mental

- Oferta
- Tipo de benefício
- Contribuição

8. Orientação Médica

- Oferta
- Porte das Empresas que oferecem laboratório in-loco

9. Benefícios Flexíveis

- Oferta
- Gestão

01

PESQUISA DE BENEFÍCIOS DE SAÚDE

[Volte para o resumo da pesquisa ↗](#)



Perfil das empresas



Perfil das empresas

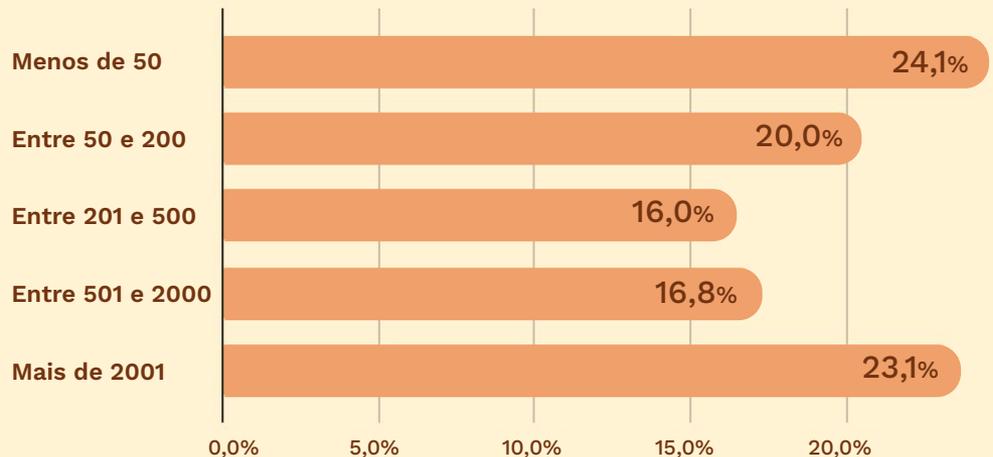
800k

colaboradores somados

1,2M

pessoas impactadas

→ Tamanho da empresa considerando número de colaboradores

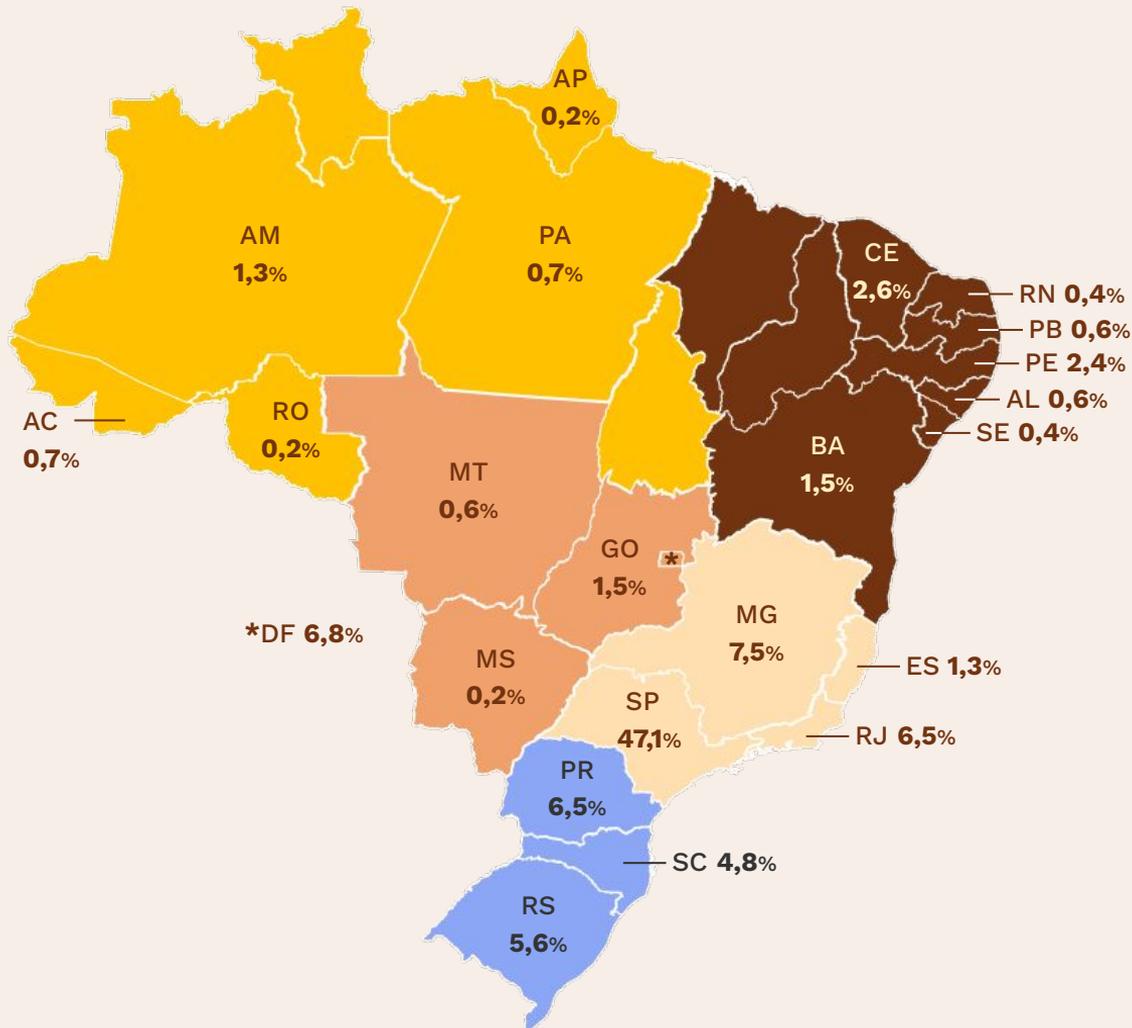


Perfil das empresas

→ Segmento de atuação



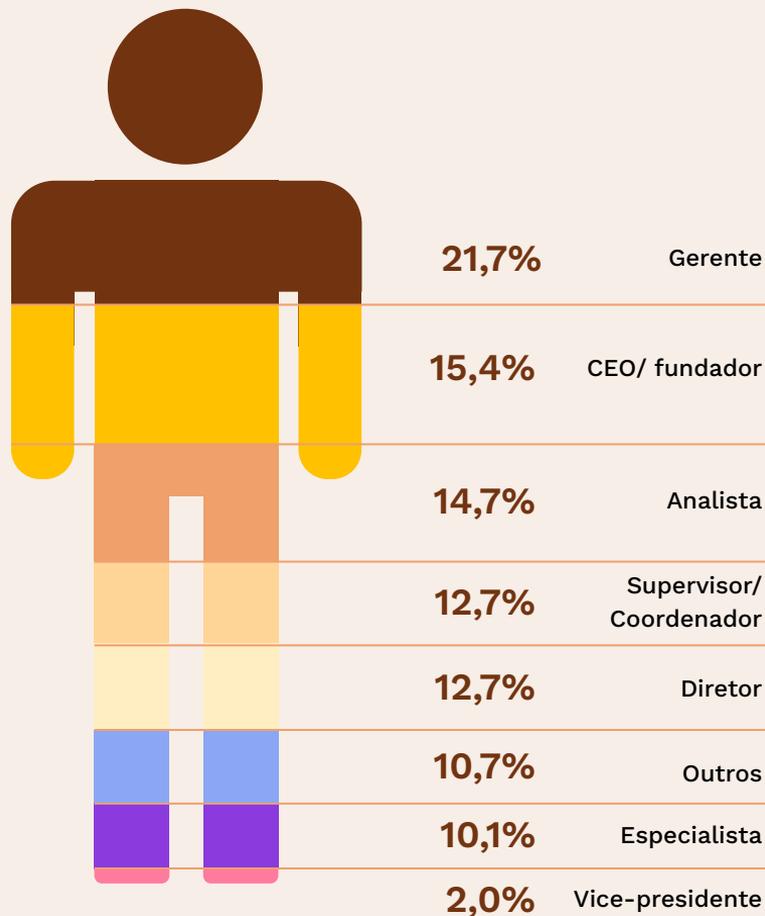
Perfil das empresas



Perfil dos respondentes

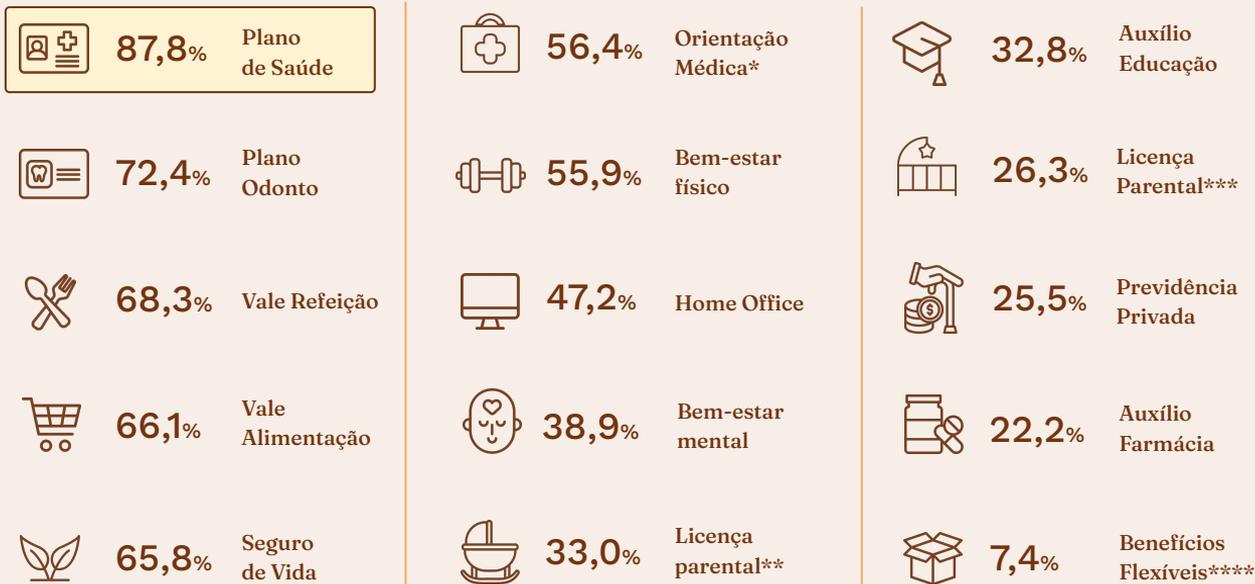
64,5%

são cargos de gestão



Retrato da oferta de benefícios

Com exceção do plano de saúde, a percepção de relevância dos respondentes nem sempre é diretamente ligada à prevalência da oferta de benefícios da empresa.



***Orientação Médica:** Telemedicina, Ambulatório in-loco, outros serviços similares.

****Licença parental:** Prevista em lei.

*****Licença parental:** Empresa cidadã.

******Benefícios Flexíveis:** valor específico disponibilizado pela empresa em que o colaborador monta seu pacote e/ou possibilidades de upgrade de alguns benefícios específicos.

Benefício por ordem de relevância

Pelo terceiro ano consecutivo, o plano de saúde figura como o principal benefício no grau de importância.

Já o segundo lugar, conforme as empresas retornam ao modelo de trabalho presencial, o **HOME OFFICE** se destaca dos demais benefícios como um importante fator de atração e retenção de talentos.



69,5% Plano de Saúde



9,9% Home Office



4,9% Vale Alimentação



4,0% Plano Odontológico



3,4% Vale Refeição



3,0% Previdência Privada



2,0% Seguro de Vida



1,1% Bem-estar Mental (Ex:Zenklub)



0,6% Licença Parental



0,6% Auxílio Educação



0,6% Bem-estar físico



0,2% Auxílio Farmácia



0,2% Assistência Pet

[Volte para o resumo da pesquisa ↗](#)

→ Retrato oferta de benefícios de saúde

	GERAL	EMPRESAS COM ATÉ 500 COLABORADORES	EMPRESAS COM MAIS DE 500 COLABORADORES
(%) oferecem plano de saúde	88%	85%	92%
(%) oferecem plano odontológico	72%	64%	84%
(%) oferecem seguro de vida	66%	61%	73%
(%) oferecem os três benefícios	58%	51%	68%

O Plano de saúde segue sendo o benefício de saúde mais oferecido pelas empresas seguido pela oferta do plano odontológico, às vezes negociados de forma conjugada.

Empresas acima de 500 funcionários possuem maior prevalência de uma oferta de benefícios de saúde mais abrangente.

→ Retrato oferta de benefícios de bem-estar

Assim como em benefícios de saúde, as empresas acima de 500 colaboradores possuem maior prevalência de oferta de benefícios de bem-estar.

	GERAL	EMPRESAS COM ATÉ 500 COLABORADORES	EMPRESAS COM MAIS DE 500 COLABORADORES
(%) oferecem bem-estar físico	56%	50%	64%
(%) oferecem bem-estar mental	39%	34%	46%
(%) oferecem ambos benefícios de bem-estar	53%	47%	61%

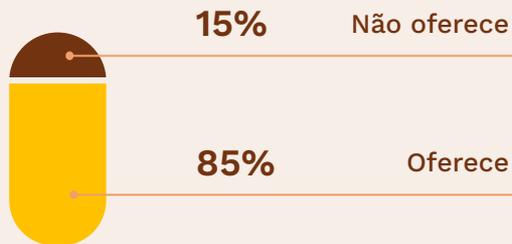
Oferta de plano de saúde

O plano de saúde continua no topo dos benefícios mais oferecidos pelas empresas pelo terceiro ano consecutivo, segundo as pesquisas dos anos anteriores.

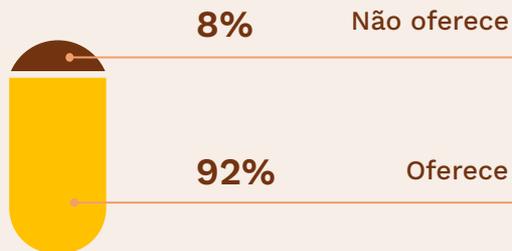
Do ponto de vista dos respondentes da pesquisa, 70% o consideram o benefício mais importante do pacote oferecido.

A grande maioria das empresas oferecem a cobertura completa (ambulatorial, hospitalar e obstetrícia): o valor é de quase 94% e 6% oferecem a cobertura hospitalar.

→ Cenário nas empresas com menos de 500 colaboradores



→ Cenário nas empresas com mais de 500 colaboradores



→ No geral

88%

oferecem plano de saúde



→ O plano de saúde figura no top 3 benefícios de **95%** das empresas.

Modalidade de adesão

Quando o assunto é modelo de adesão, existem dois principais: modalidade compulsória, que obrigatoriamente inclui as pessoas colaboradoras no plano e a modalidade de livre adesão, que dá a opção aos colaboradores sobre aderir ou não ao benefício.

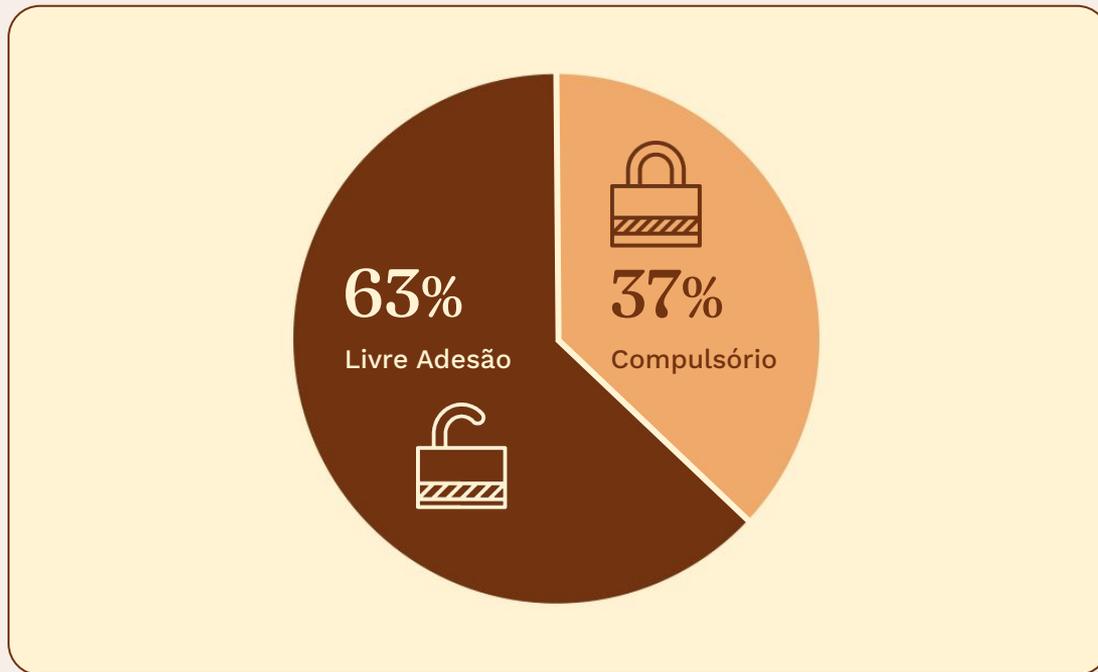
O estudo mostrou um comportamento muito semelhante de empresas de portes diferentes - **sendo o modelo de livre adesão prioritário na maioria delas.**

Comparando os resultados de 2023 e 2024, observamos uma redução na modalidade compulsória:

2023**2024**

52%

37%



Principais operadoras

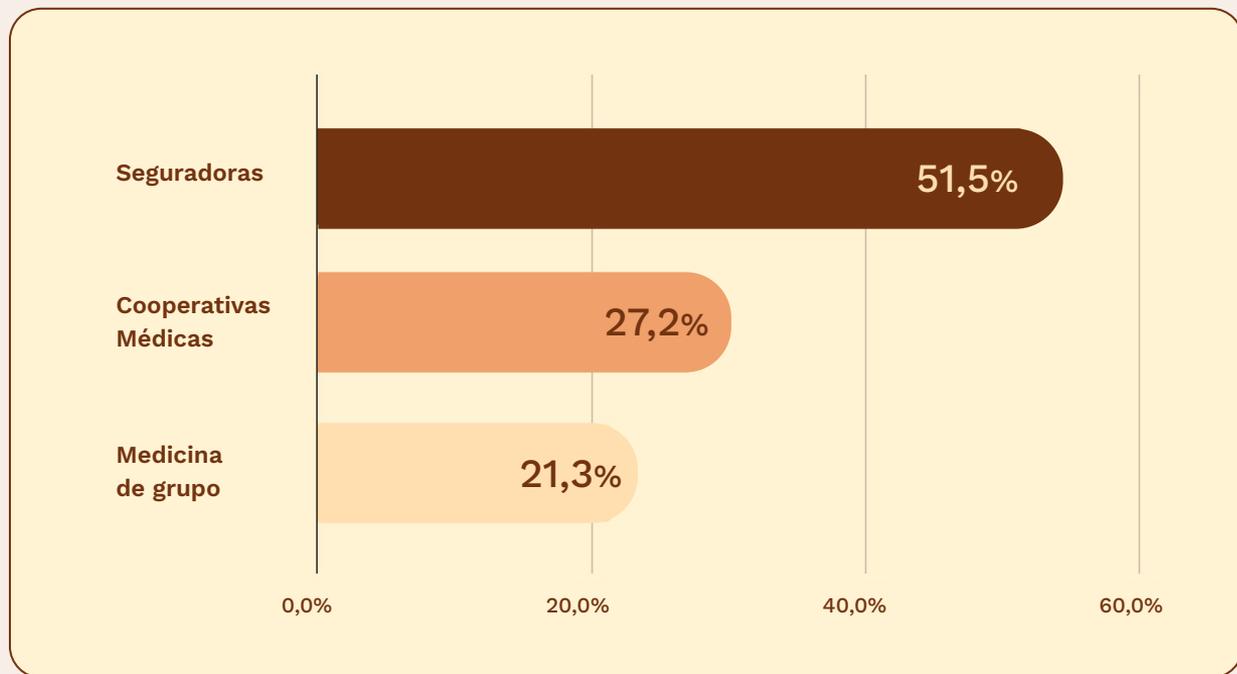
Seguradoras: operadora de saúde que comercializa os planos, reembolsa despesas nessa área e não possui rede própria;

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

Medicina de Grupo: empresas de planos com rede própria ou credenciada.

Assim como na pesquisa da Pipo de 2023, a amostragem do estudo de 2024 se mantém diferente em relação aos dados de market share mercadológicos.

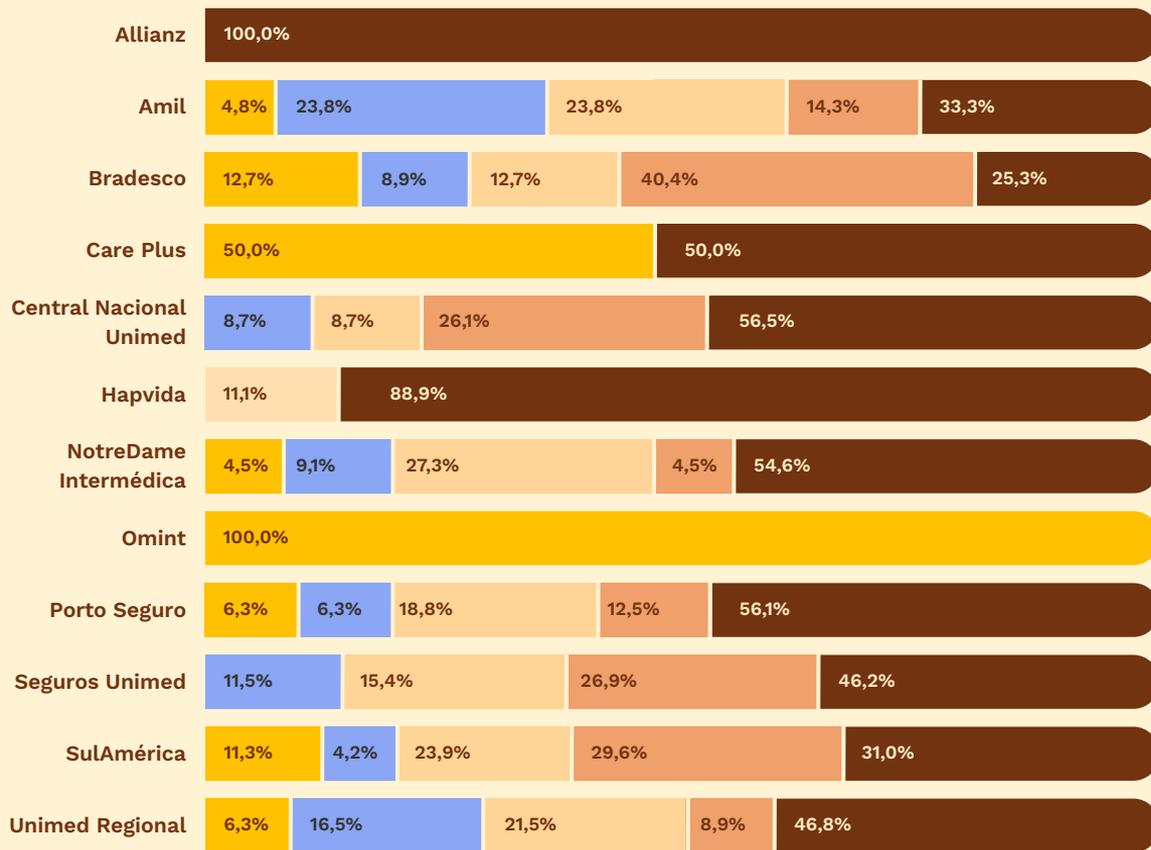
Isso acontece devido a distintas prevalências entre os diferentes segmentos de mercado, ou seja, os dados deste estudo refletem o recorte em que ele foi feito.



Principais Operadoras

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

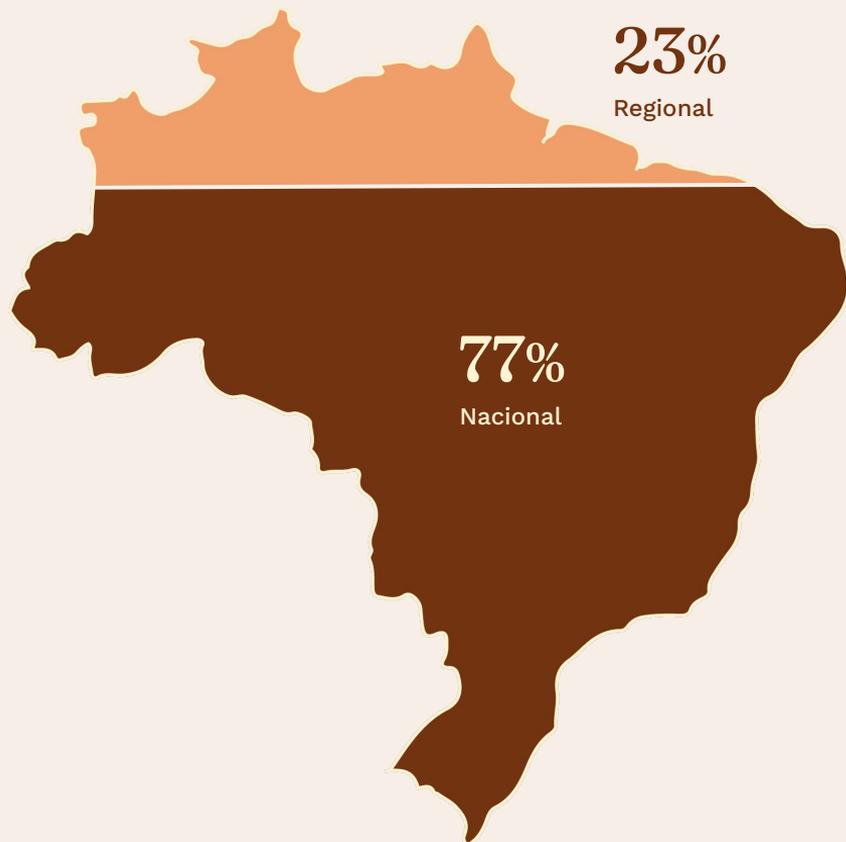
A seguradora Allianz anunciou, em 2023, a descontinuidade de sua atuação em Saúde.



Abrangência

A abrangência em todo território nacional é a preferência da maioria das empresas, sendo mais comum em empresas acima de 500 colaboradores: Regional - 18% e Nacional 82%. (Em menos de 500 colaboradores: Regional - 27% e Nacional 73%).

Essa abrangência nacional do plano de saúde ganhou força na época da pandemia, quando as empresas passaram a contratar talentos de diversas partes do país e precisavam desta cobertura nacional. E o que vemos agora com este resultado é que este comportamento se manteve.



Acomodação

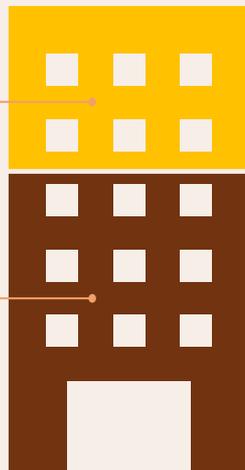
Em caso de necessidade de internação de uma pessoa colaboradora, é a acomodação escolhida na contratação do plano de saúde que faz a diferença.

De forma geral, o formato de preferência continua sendo o apartamento, com 65% (a opção mais simples, enfermaria, ficou com 35%).

→ Empresas com até 500 colaboradores

37,9% Enfermaria

62,1% Apartamento



→ Empresas acima de 500 colaboradores

31,3% Enfermaria

68,7% Apartamento



Diferenciação por cargo na oferta

Uma estratégia comum adotada pelas empresas é a oferta de diferentes plano de saúde em categorias diferentes como ferramenta de atração e retenção de talentos.

Comparando os resultados de 2023 e 2024, observamos um aumento dos planos diferenciados por cargos nas empresas:

2023**2024**

48%

56%

→ Das que oferecem:

30,7%

- oferecem planos diferentes a partir de coordenadores e especialistas;

29,4%

- oferecem planos diferentes a partir de cargos de gerência;

21,9%

- oferecem planos diferentes a partir de diretores e heads;

18,0%

- ofertam planos diferentes apenas para c-levels e sócios da empresa.

Diferenciação por cargo na oferta

Em empresas maiores é possível perceber que a oferta de planos com diferenciação por cargo acontece a partir dos cargos de coordenação e especialistas.

Quando falamos de empresas menores, a presença dessa política começa em cargos **mais sêniores, como c-levels, sócios ou heads para quase metade delas.**

→ Empresas com até 500 colaboradores

28,4%

- Sim, a partir de coordenadores/especialistas;

24,8%

- Sim, a partir de gerentes;

22%

- Sim, a partir de diretores/heads;

24,8%

- Sim, para c-levels e sócios.

→ Empresas acima de 500 colaboradores

32,8%

- Sim, a partir de coordenadores/especialistas;

33,6%

- Sim, a partir de gerentes;

21,8%

- Sim, a partir de diretores/heads;

11,8%

- Sim, para c-levels e sócios.

Política de inclusão de dependentes

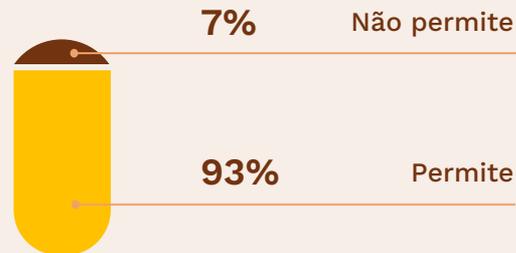
A inclusão de dependentes também é uma ferramenta importante na manutenção e retenção de talentos estratégicos.

Nestes casos, as empresas escolhem, na inclusão, se subsidiam parte do custo ou repassam o valor para as pessoas colaboradoras.

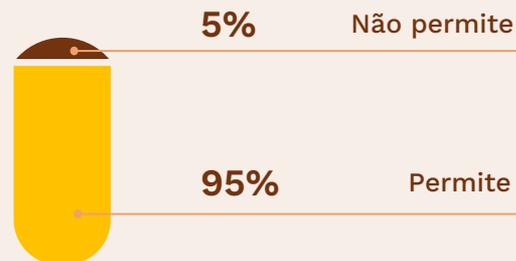
94% das empresas permitem a inclusão de dependentes, mesmo índice encontrado na edição de 2023.

A política de inclusão de dependentes não difere muito em relação ao porte das empresas.

→ Cenário nas empresas com menos de 500 colaboradores



→ Cenário nas empresas com mais de 500 colaboradores



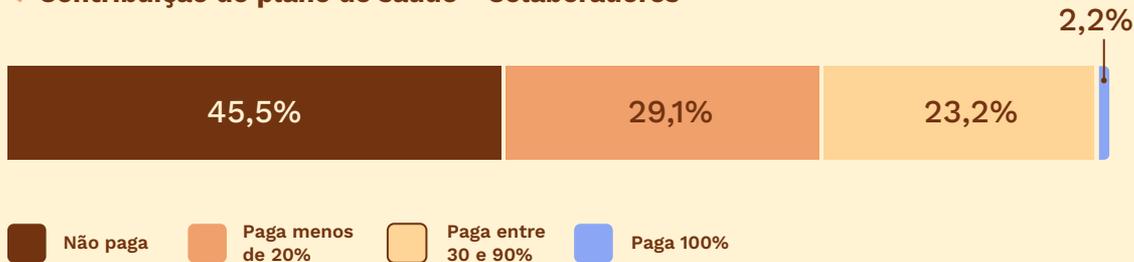
Contribuição com o plano de saúde

Em relação ao pagamento do plano de saúde, o colaborador pode não custear, pagar parte da conta junto à empresa ou até mesmo arcar integralmente com a mensalidade do plano.

Comparando os resultados de 2023 e 2024, observamos um aumento do custeio da parte do colaborador:



→ Contribuição do plano de saúde - Colaboradores



55% das empresas optam por planos com algum nível de contribuição por parte colaborador.

Apenas **2,2%** das empresas repassam o valor total da contribuição mensal para a pessoa colaboradora.

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.

Contribuição com o plano de saúde

No que tange a dependentes, a contribuição da empresa na mensalidade oscila de acordo com o porte da empresa.

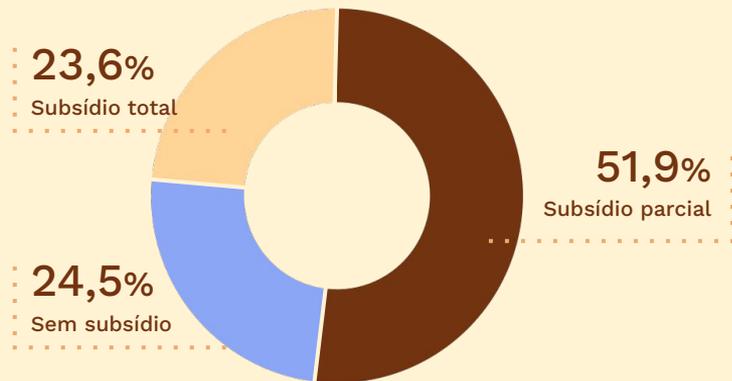
Sem subsídio

43%

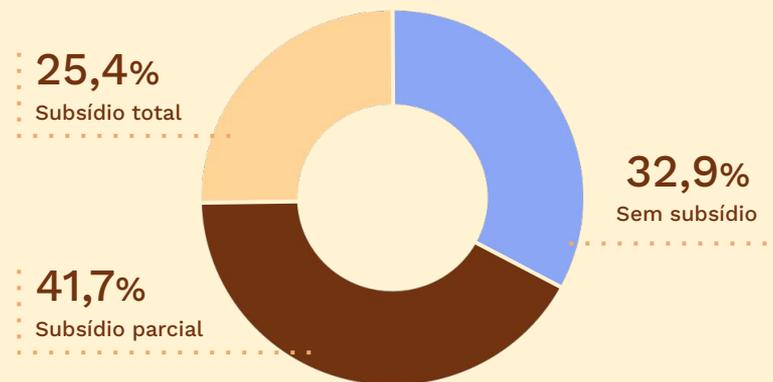
Subsídio parcial 32%

Subsídio total 25%

→ Dependentes - Empresas com até 500 colaboradores



→ Dependentes - Empresas acima de 500 colaboradores



Contribuição com o plano de saúde

Comparando com a pesquisa anterior da Pipo, **60%** das empresas ofereciam o plano sem contribuição do colaborador em 2023 e, agora, o índice caiu para **45%**.

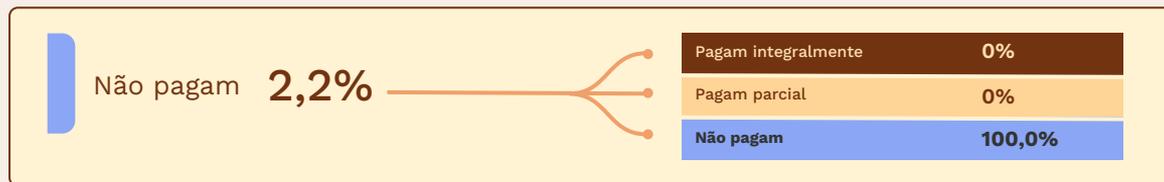
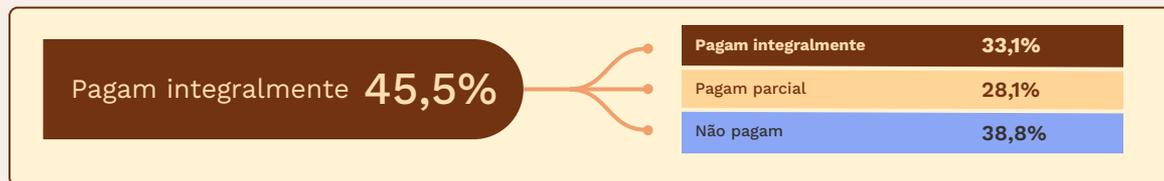
→ **Porcentagem paga pela empresa da mensalidade do colaborador e dos dependentes:**



TITULAR



DEPENDENTE

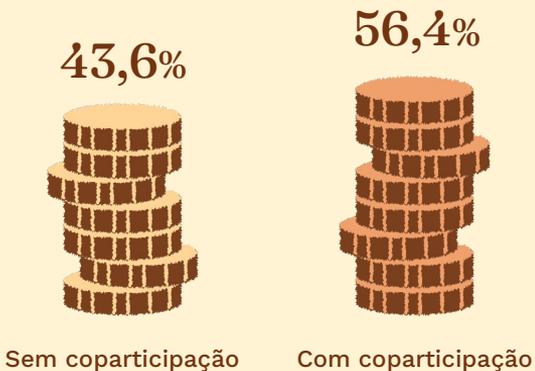


Coparticipação no plano de saúde

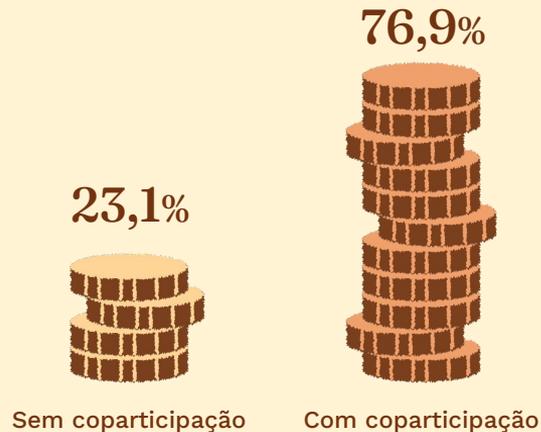
Coparticipação é um valor pago pelo beneficiário na utilização de um serviço coberto pelo plano de saúde.

A coparticipação funciona como fator moderador de utilização do plano, evitando uso inadequado ou frequência excessiva.

→ Empresas com até 500 colaboradores



→ Empresas acima de 500 colaboradores

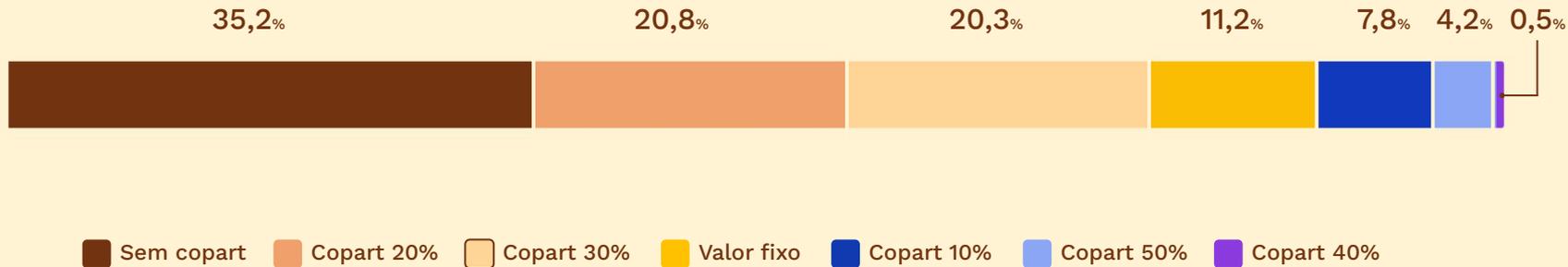


Coparticipação no plano de saúde

Por isso, também é uma ferramenta de educação da pessoa colaboradora sobre o uso saudável do plano.

De forma geral, **65%** possuem coparticipação.

→ Coparticipação - Plano de saúde



Coparticipação no plano de saúde

Mais da metade deseja manter o modelo de coparticipação, enquanto 39% não tem ou não quer implementar ou quer diminuir.

Comparando os resultados de 2023 e 2024, observamos um aumento do uso da coparticipação pelas empresas:



→ Das empresas que responderam se possuem coparticipação:



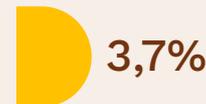
- Sim, desejo manter;



- Não, mas desejo implementar



- Não e desejo manter assim;



- Sim, desejo aumentar.



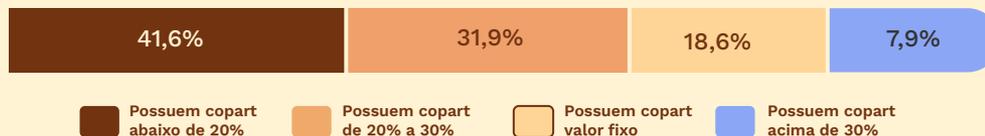
- Sim, desejo diminuir ou retirar;

Coparticipação no plano de saúde

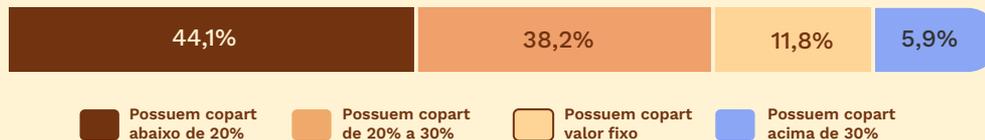
Os resultados também revelam que os índices de 20% a 30% são os mais atraentes.

Apesar de ser uma estratégia importante para uso consciente do plano, vale ressaltar que empresas que enfrentam maior competição de recrutamento, geralmente, possuem mais resistência em incluir coparticipação no plano de saúde.

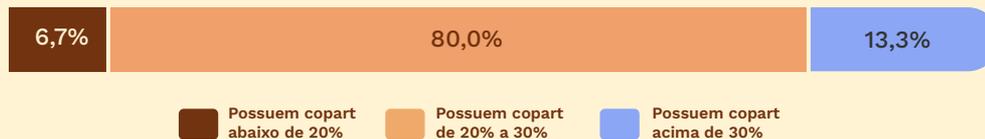
→ Empresas que desejam manter a copart atual



→ Empresas que desejam diminuir ou retirar a copart atual



→ Empresas que desejam aumentar a copart atual



Possibilidade de upgrade

A possibilidade de aumentar a cobertura ou a abrangência do plano também fez parte do levantamento. A oferta parte da empresa e, caso a pessoa colaboradora escolha fazer o upgrade, a mudança geralmente acontece no período da renovação de contrato.

Nas empresas com menos de 500 colaboradores, 41% permitem a opção de upgrade. E nas maiores de 500 colaboradores, o número sobe para 44%.



03

PLANO ODONTOLÓGICO

[Volte para o resumo da pesquisa ↗](#)



Oferta de plano odontológico

Por oferecer um baixo custo para a empresa, a contratação do plano odontológico se torna um benefício atrativo para o pacote.

A maioria das empresas não souberam informar sobre a cobertura do plano odontológico (99,6%). Apenas 0,2% responderam que possuem a cobertura básica (rol ANS) e 0,2% a cobertura intermediária (Rol ANS + ortodontia).



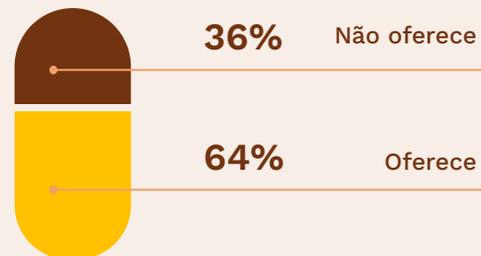
Deste total, **13%** tem interesse em oferecer

Assim como na pesquisa de 2023, em média

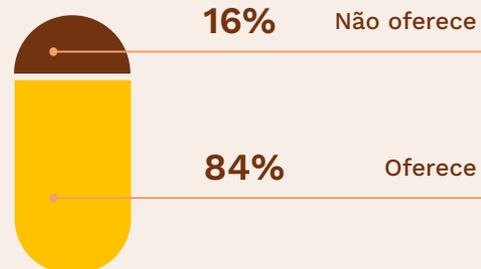
7 a cada 10

empresas oferecem planos odontológico no pacote de benefícios.

→ Cenário nas empresas com menos de 500 colaboradores

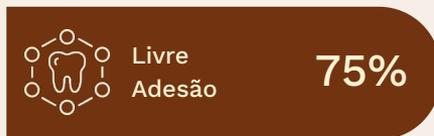


→ Cenário nas empresas com mais de 500 colaboradores



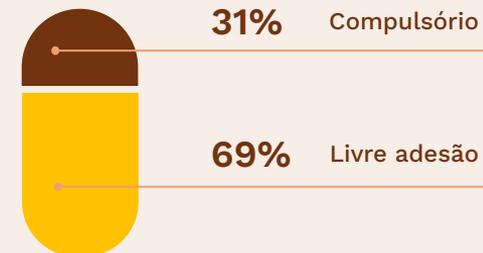
Modalidade de adesão

A maior parte das empresas dá à pessoa colaboradora a liberdade de escolha em relação à adesão ao plano odontológico no pacote de benefícios.

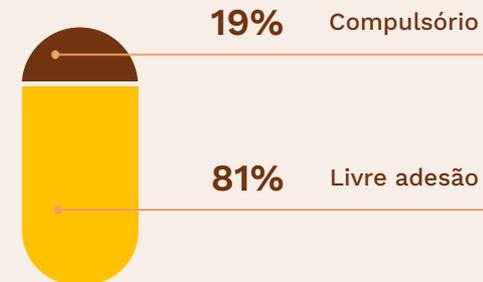


No caso das grandes empresas, mais de **80%** deixam a pessoa colaboradora escolher.

→ Cenário nas empresas com menos de 500 colaboradores



→ Cenário nas empresas com mais de 500 colaboradores



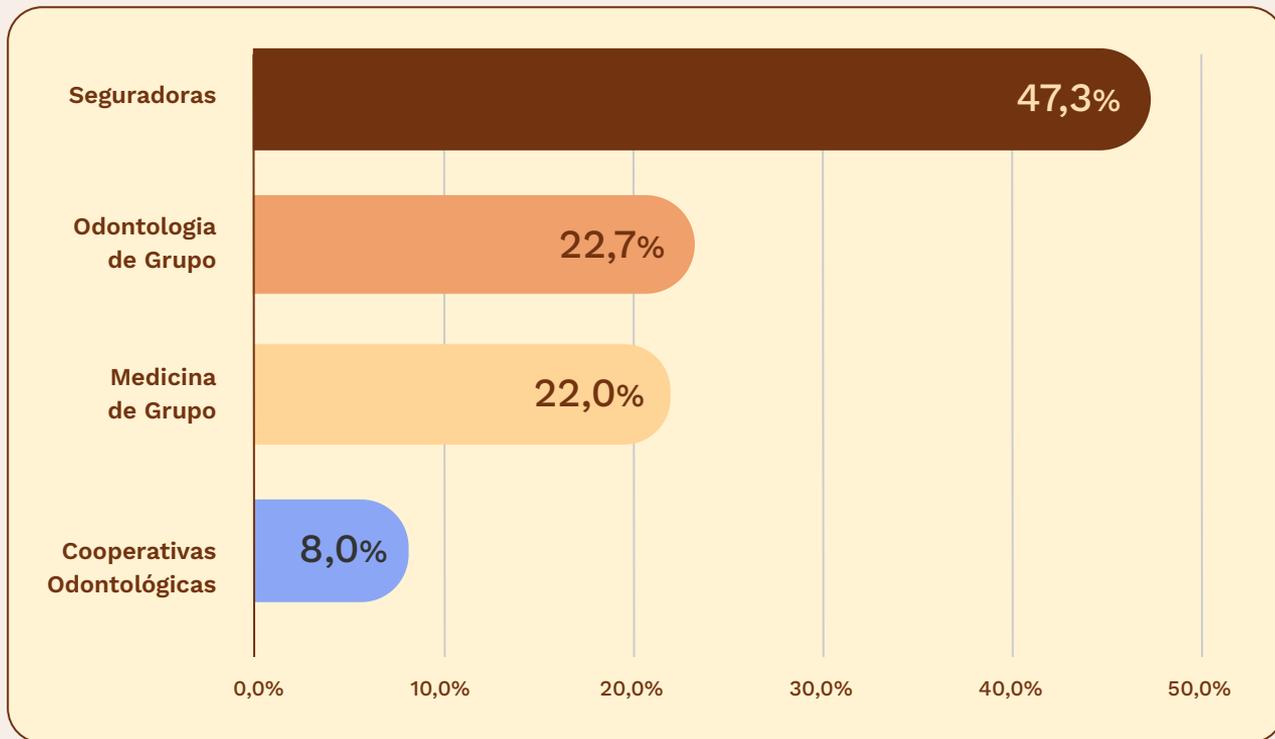
Principais Operadoras

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

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

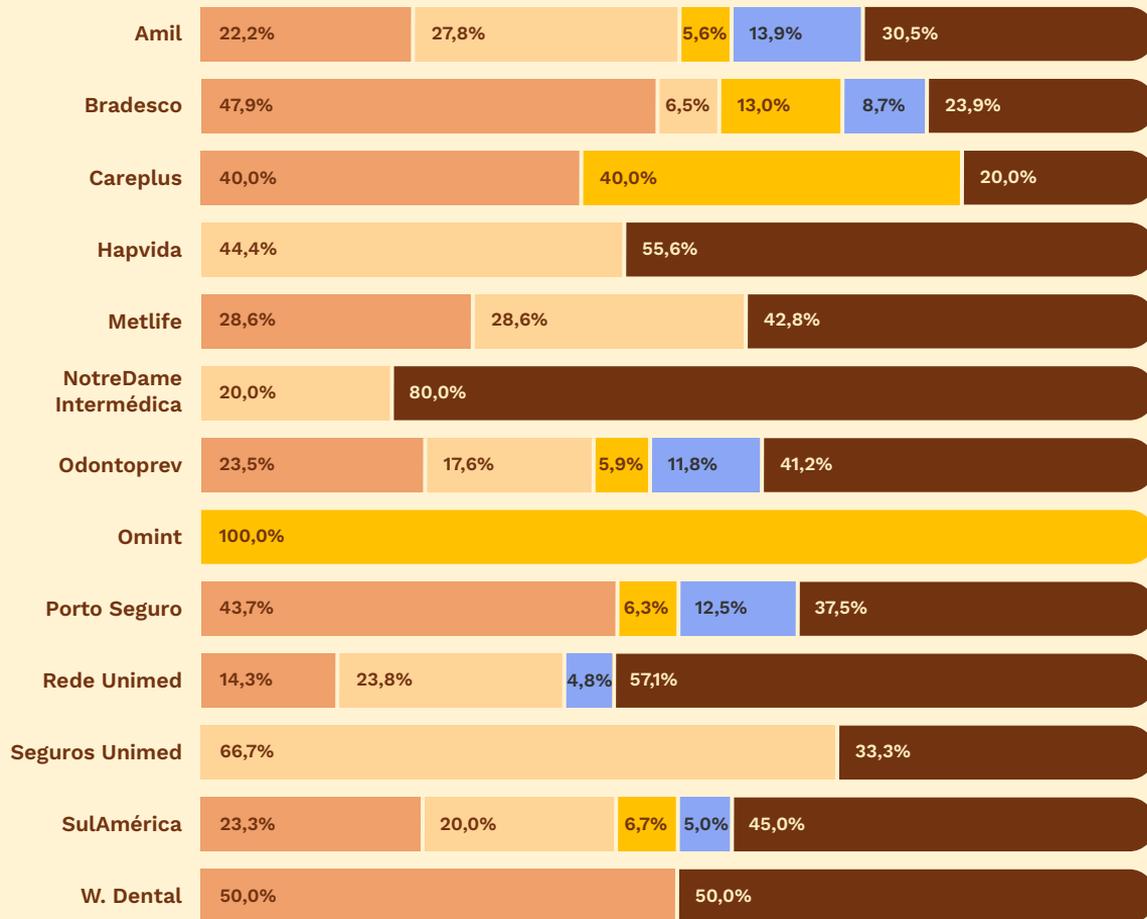
Medicina de Grupo: empresas de planos de saúde com rede própria ou credenciada;

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



Principais Operadoras

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



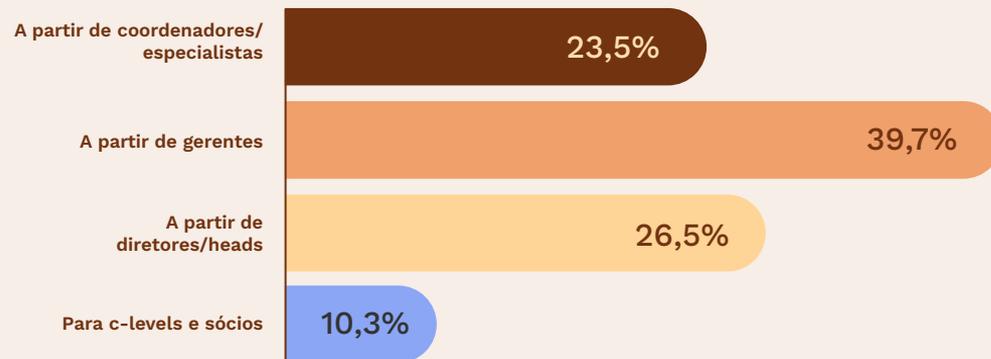
Diferenciação por cargo na oferta

A elegibilidade também é uma prática possível no plano odontológico, apesar de ser menos frequente neste benefício.

A grande maioria das empresas não oferecem o benefício com diferenciação por cargo: no total geral o valor é de quase 80%.

EXISTEM PLANOS ODONTOLÓGICOS DIFERENCIADOS POR CARGO?	EMPRESAS COM ATÉ 500 COLABORADORES	EMPRESAS ACIMA DE 500 COLABORADORES	TOTAL GERAL
Não	85,8%	71,7%	78,8%
Sim	14,2%	28,3%	21,2%

→ Das empresas que fazem diferenciação começa em qual cargo?



Diferenciação por cargo na oferta

Como no plano de saúde, a estratégia de oferta da elegibilidade muda de acordo com o tamanho da empresa também no plano odonto.

→ Empresas com até 500 colaboradores - Oferta do plano diferenciado por cargo



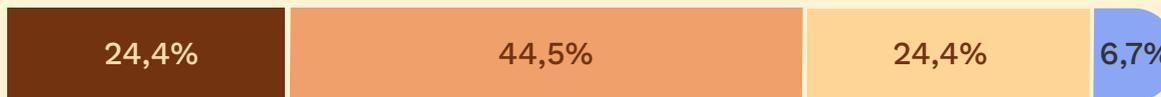
Sim, a partir de coordenadores/especialistas

Sim, a partir de gerentes

Sim, a partir de diretores/heads

Sim, para c-levels e sócios

→ Empresas acima de 500 colaboradores - Oferta do plano diferenciado 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

Contribuição com o plano odontológico

Pouco mais da metade das empresas (52%) oferta o plano odontológico com algum nível de contribuição da mensalidade pela pessoa colaboradora. Número que se manteve próximo do resultado do ano passado (53%).

Dos 52% que pagam pelo plano odontológico, quase metade paga o valor total e a outra metade paga uma porcentagem (um número baixíssimo paga um valor fixo).

→ Contribuição do plano odontológico - Colaboradores



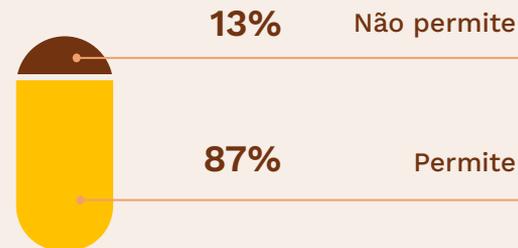
Política de inclusão de dependentes

A grande maioria das empresas permite a inclusão de dependentes.

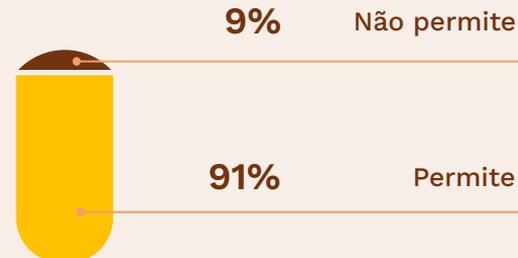
O custo baixo para a empresa é mais um atrativo do pacote.



→ Cenário nas empresas com menos de 500 colaboradores



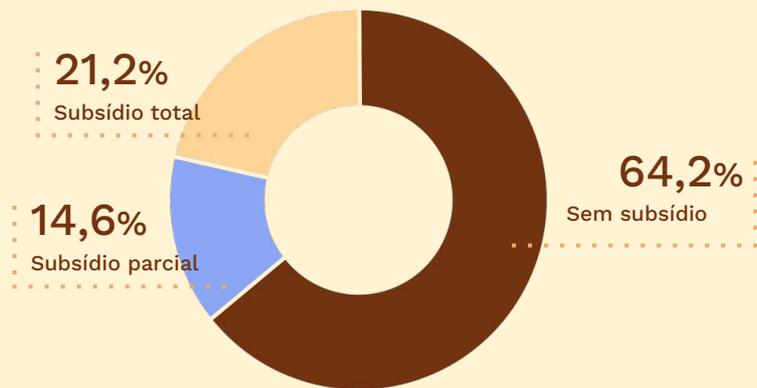
→ Cenário nas empresas com mais de 500 colaboradores



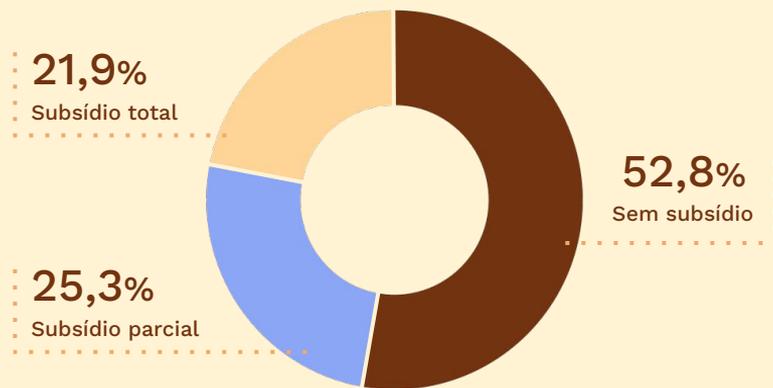
Contribuição com o plano odontológico

De forma geral, quando falamos da contribuição para dependentes, **a maioria das empresas não oferece nenhum subsídio (58%)**. Apenas 22% das empresas custeiam 100% da contribuição e 20% arca com parte da contribuição na mensalidade dos dependentes.

→ Dependentes - Empresas com até 500 colaboradores



→ Dependentes - Empresas acima de 500 colaboradores



Copart no plano odontológico

De forma geral, ainda não são muitas as empresas que usam o modelo de coparticipação.

→ Coparticipação plano odontológico



Possibilidade de upgrade

A possibilidade de aumentar a cobertura ou a abrangência do plano também fez parte do levantamento. A oferta parte da empresa e, caso a pessoa colaboradora escolha fazer o upgrade, a mudança geralmente acontece no período da renovação de contrato.

→ Cenário nas empresas com menos de 500 colaboradores



Oferecem 34%

Não oferecem

66%

→ Cenário nas empresas com menos de 500 colaboradores



Oferecem 38%

Não oferecem

62%

04

SEGURO DE VIDA

[Volte para o resumo da pesquisa ↗](#)



Seguro de vida

A oferta de seguro de vida, uma proteção financeira importante aos beneficiários, ganha relevância no pacote de benefícios **por ter baixo impacto no orçamento das empresas e ao mesmo tempo proporcionar segurança para a pessoa colaboradora.**



Oferecem
seguro de vida **66%**

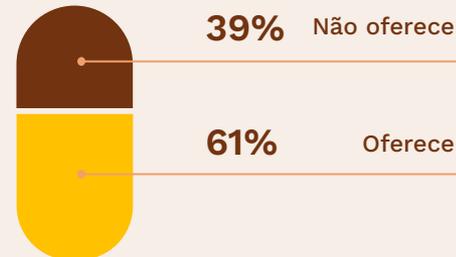
Não oferecem
seguro de vida **34%**

Deste total, **14%** têm
interesse em oferecer

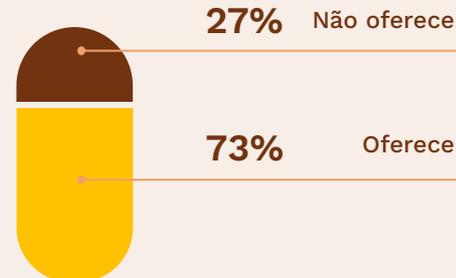
Quase 7 a cada 10

Empresas oferecem
seguro de vida no
pacote de benefícios.

→ **Cenário nas empresas com
menos de 500 colaboradores**



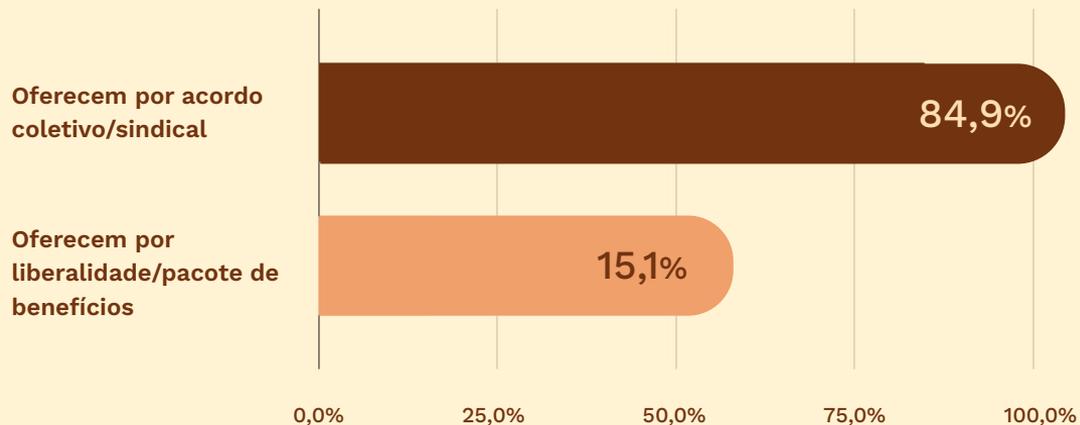
→ **Cenário nas empresas com
mais de 500 colaboradores**



Acordo sindical para oferta de seguro de vida

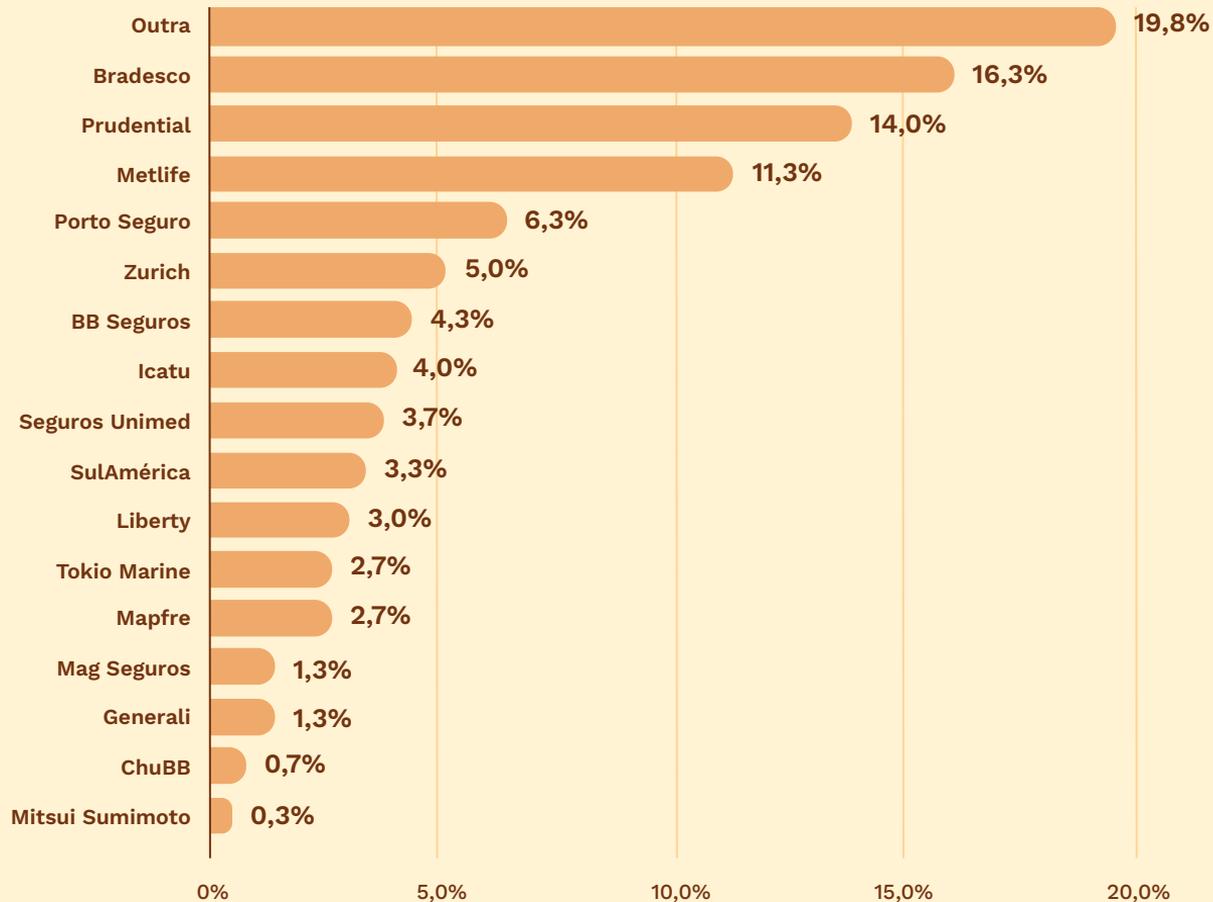
A pesquisa mostra ainda que as empresas maiores optam mais por acordo coletivo/ sindical (91%) do que as menores (79%).

No geral, a maior parte das empresas oferecem acordo coletivo ou sindical - instrumento importante nas relações trabalhistas, que ajudam a estabelecer um equilíbrio de poder entre os empregadores e os trabalhadores, garantindo que os direitos e interesses de ambas as partes sejam considerados e protegidos.



Seguradoras

As seguradoras com maior participação de mercado na pesquisa foram Bradesco, Prudential e MetLife. No entanto, quase 20% das empresas responderam possuir outra seguradora fora da listagem, reforçando a grande quantidade de players disponíveis no mercado.



Contribuição colaboradores

A empresa realiza o desconto de algum valor da pessoa colaboradora pelo seguro de vida? Se sim, quanto?

O COLABORADOR PAGA ALGUMA CONTRIBUIÇÃO PARA O SEGURO DE VIDA?	EMPRESAS COM ATÉ 500 COLABORADORES	EMPRESAS +500 COLABORADORES
Não	93,2%	77,0%
Sim, paga um valor fixo	5,6%	19,4%
Sim, paga um valor variável	1,2%	3,6%

O colaborador não paga contribuição

86%

O colaborador paga um valor fixo

12%

2%

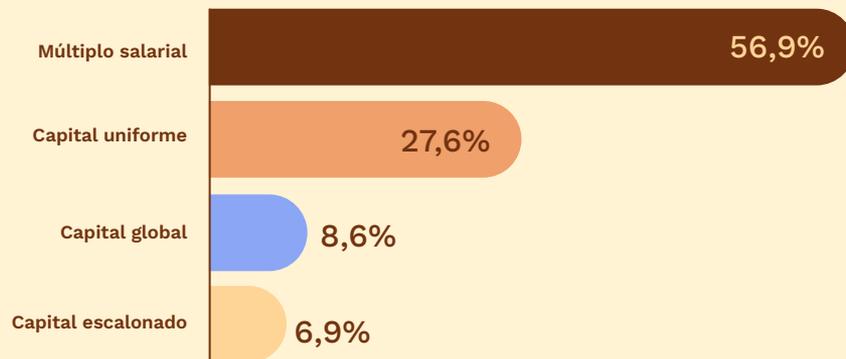
O colaborador paga um valor variável

Forma de contratação

O seguro de vida Múltiplo salarial, aquele que é um fator multiplicador aplicado ao salário do colaborador para determinar o valor da cobertura do seguro, é a escolha da maior das empresas: 57%.

E dentro das opções de múltiplo salarial, o seguro de vida configurado para cobrir um valor entre 12 vezes e 24 vezes o salário do funcionário é o escolhido por metade das empresas.

→ Das empresas com o benefício



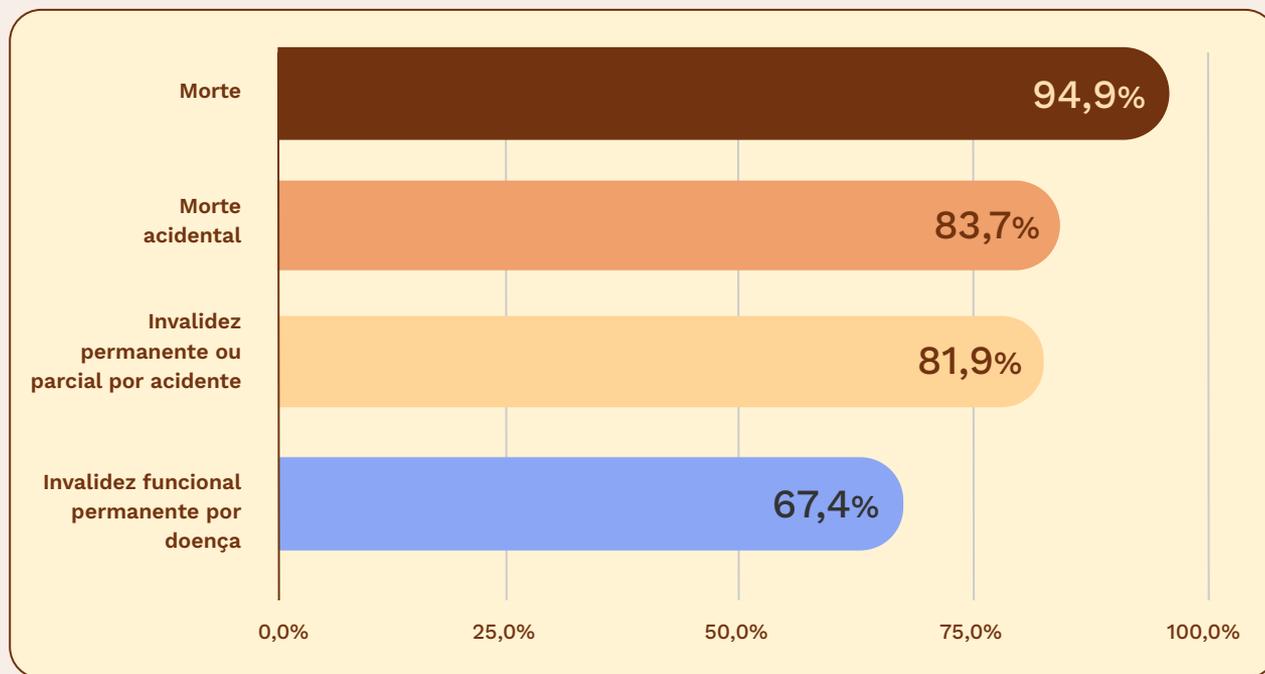
→ Múltiplo salarial



Riscos cobertos

74%

das empresas oferecem as quatro coberturas aos seus colaboradores.



→ O seguro de vida possui coberturas complementares?

* Coberturas complementares: assistência funeral, seguro viagem, cesta básica.



Sim, possui

60,3%

Não, não possui 39,7%

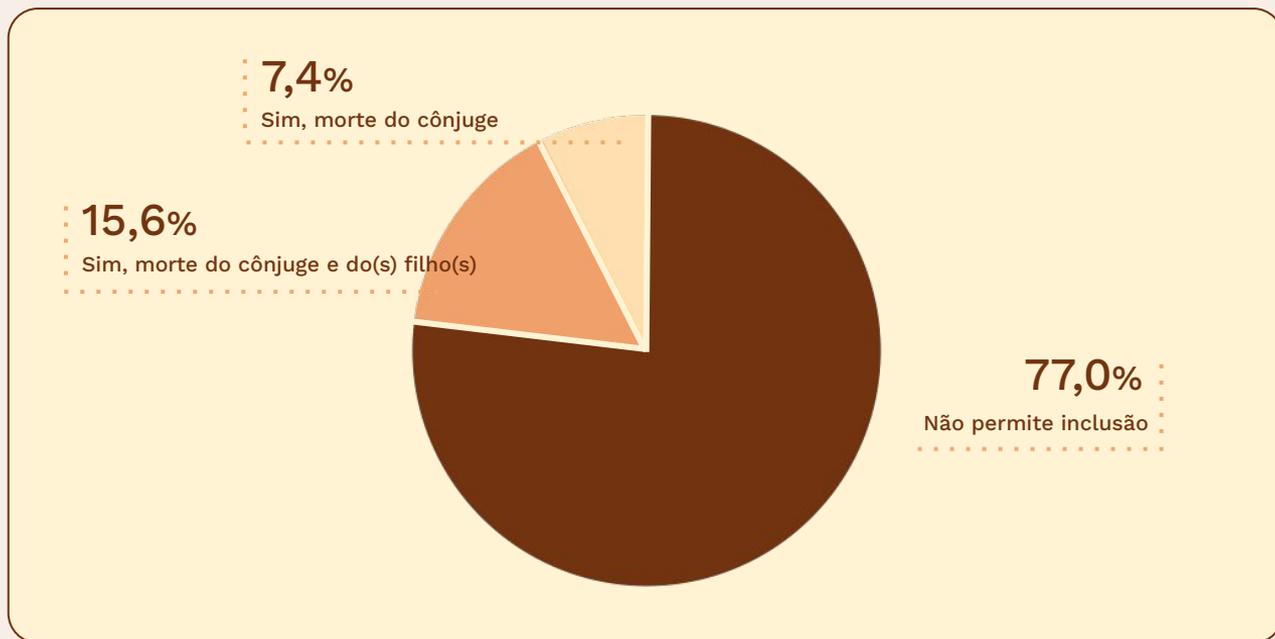
Cobertura para dependentes

77%

das empresas não permite cobertura de seguro de vida para dependentes.

2024

→ O seguro de vida possui cobertura para dependentes?



05

BEM-ESTAR FÍSICO

[Volte para o resumo da pesquisa ↗](#)



Bem-estar físico



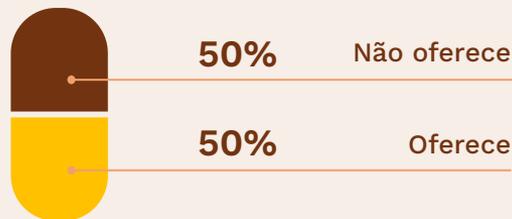
Oferecem **56%**

Não oferecem **44%**

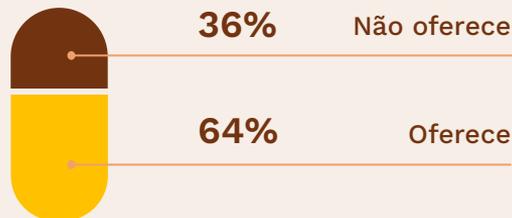
6 a cada 10

empresas oferecem bem-estar físico no pacote de benefícios.

→ Cenário nas empresas com menos de 500 colaboradores



→ Cenário nas empresas com mais de 500 colaboradores



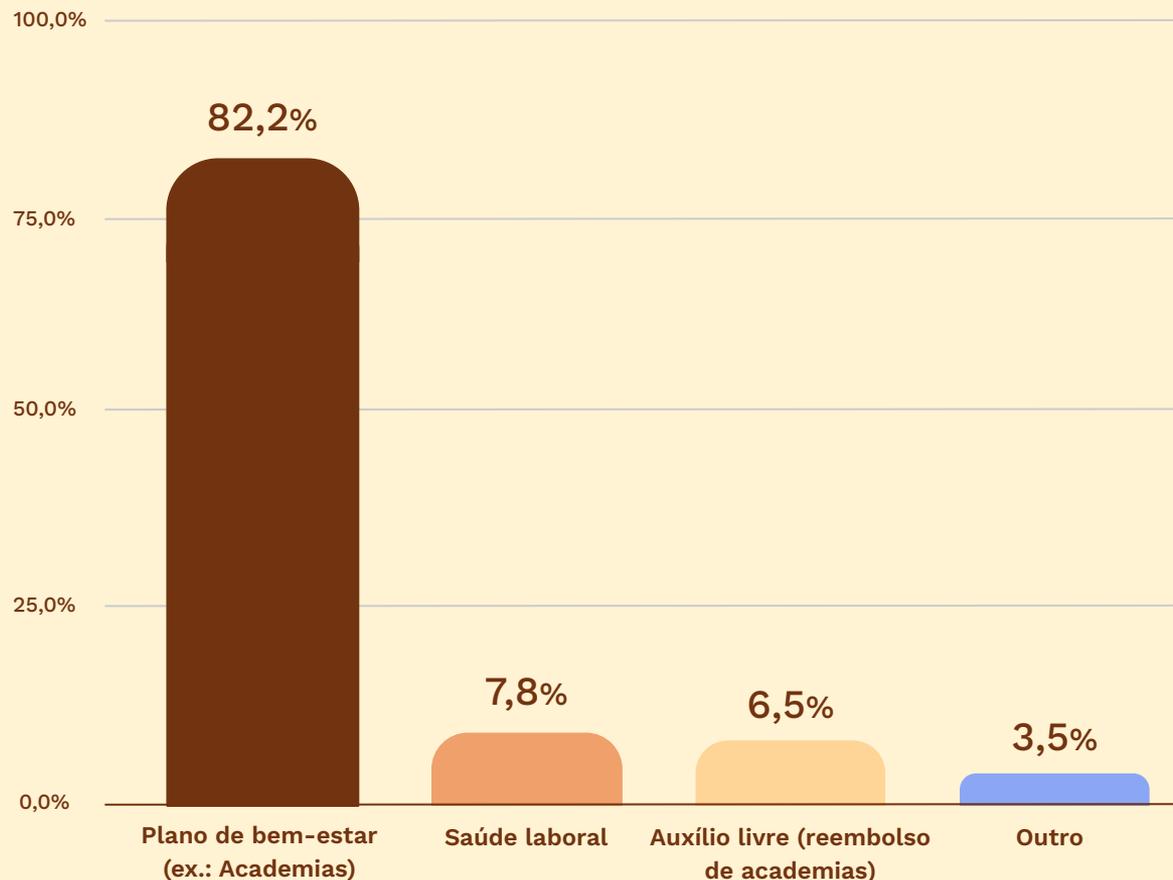
→ Das empresas que não oferecem, **15%** têm interesse em oferecer o benefício.

Comparando os resultados de 2023 e 2024, observamos um aumento da oferta do bem-estar físico:



Tipo de benefício de bem-estar físico

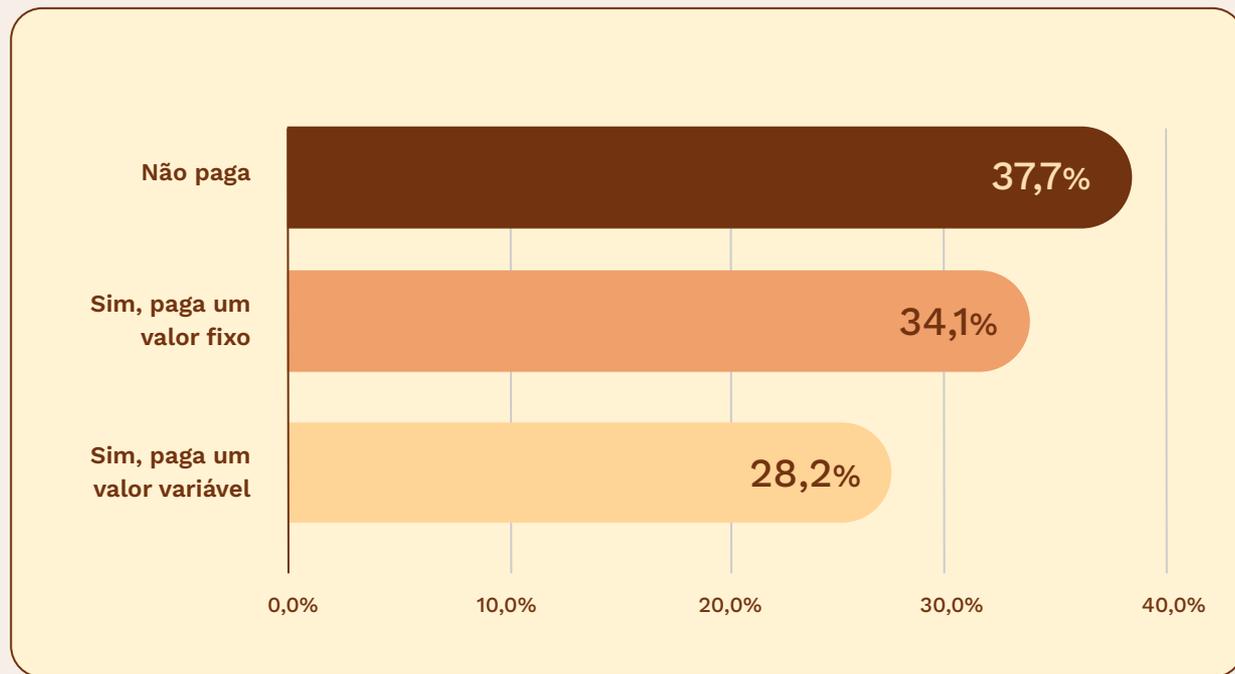
Mais de **80%** oferecem Plano de bem-estar físico, ou seja, aquele que facilita e estimula o exercício físico.



Contribuição colaboradores

62%

dos colaboradores paga
algum valor pelo benefício
do bem-estar físico.



06

BEM-ESTAR MENTAL

[Volte para o resumo da pesquisa ↗](#)



Bem-estar mental

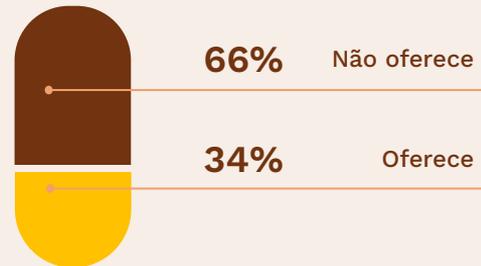
No estudo “Saúde do colaborador”, elaborado pela Pipo Saúde, com quase 9 mil colaboradores de diferentes empresas mostrou que 48% dos respondentes têm risco de saúde mental.

No entanto, os resultados da pesquisa de Benefícios de Saúde 2024 mostram que o benefício da saúde mental continua não sendo prioridade para a maioria das empresas.

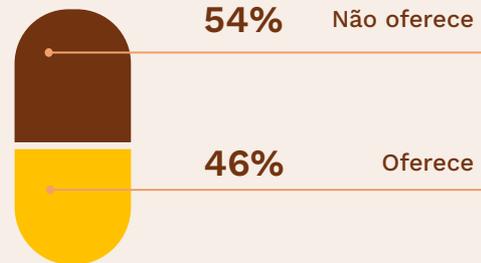


Apenas cerca de **4 a cada 10** empresas oferecem bem-estar mental no pacote de benefícios

→ Cenário nas empresas com menos de 500 colaboradores

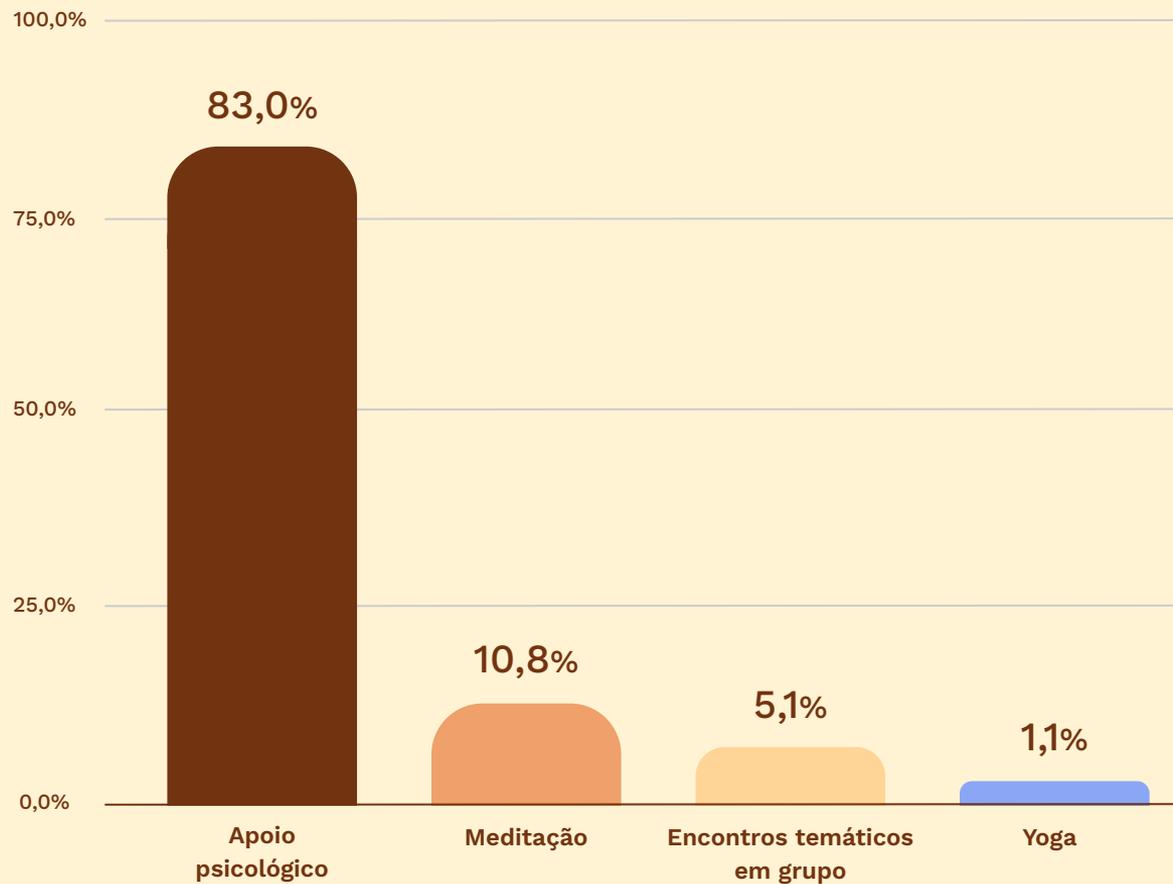


→ Cenário nas empresas com mais de 500 colaboradores



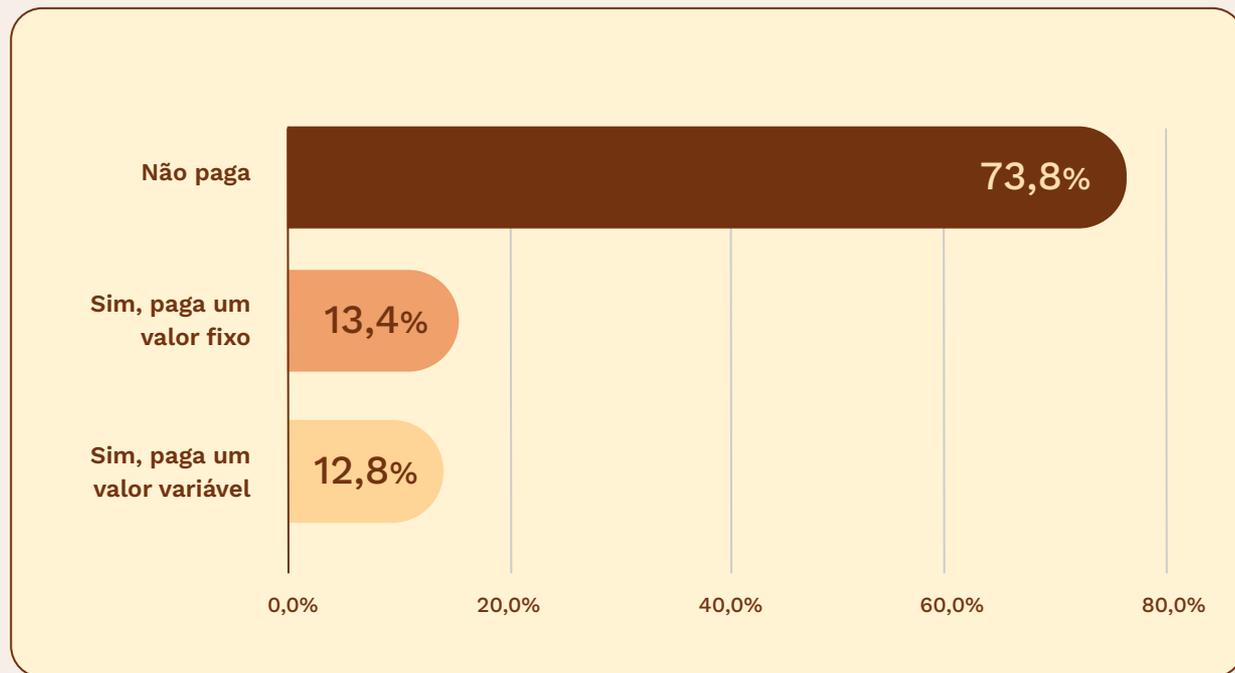
Tipo de benefício de bem-estar mental

A grande maioria das empresas que oferece o benefício de bem-estar mental é o **apoio psicológico**.



Contribuição colaboradores

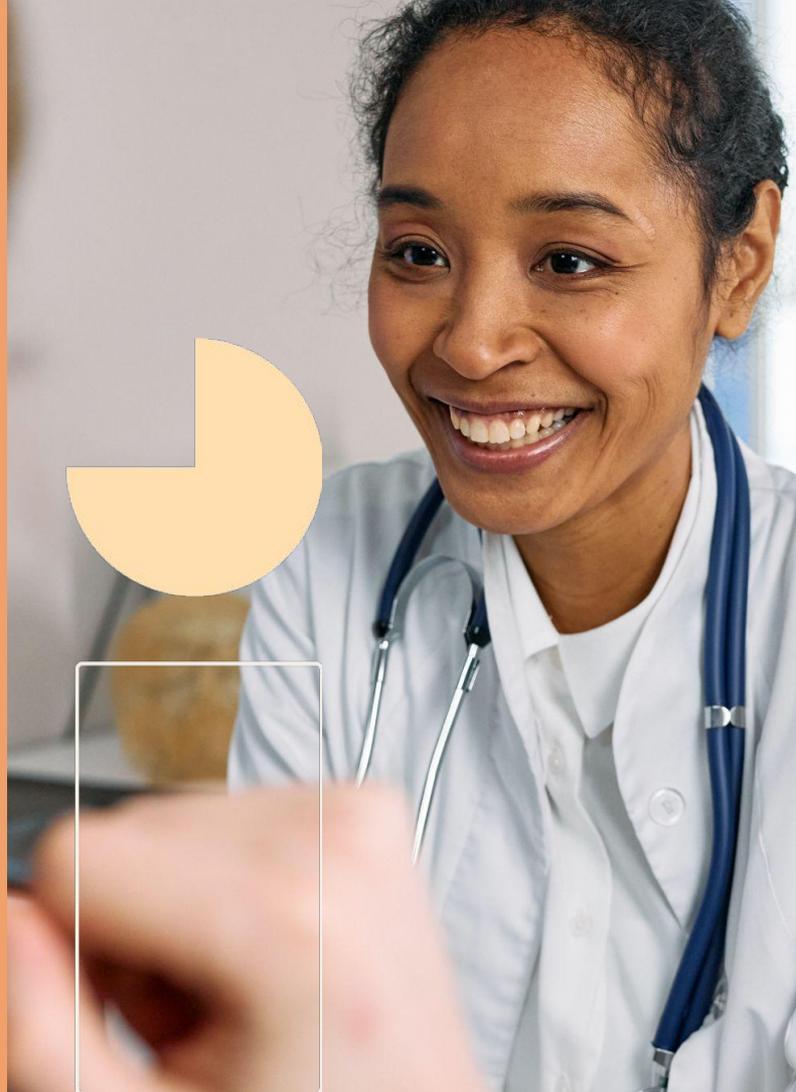
No quesito saúde mental, das empresas que oferecem o benefício, a grande maioria não cobra de seus colaboradores.



07

ORIENTAÇÃO MÉDICA

[Volte para o resumo da pesquisa ↗](#)



Orientação Médica

Chama atenção o número alto de empresas acima de 500 colaboradores que oferecem orientação médica.



Oferecem orientação médica **56%**

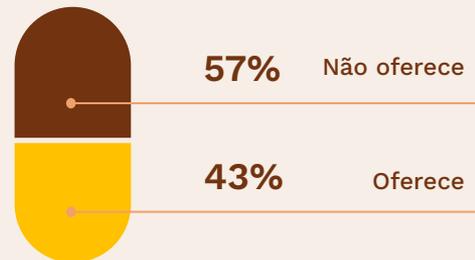
Não oferecem orientação médica **44%**

Deste total, **12%** têm interesse em oferecer

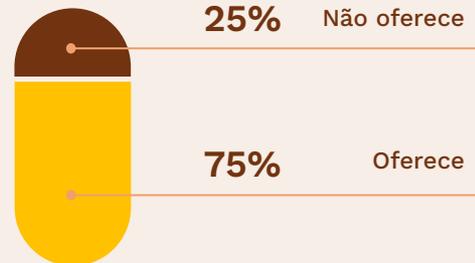
Cerca de 5 a cada 10

empresas oferecem orientação médica no pacote de benefícios.

→ Cenário nas empresas com menos de 500 colaboradores

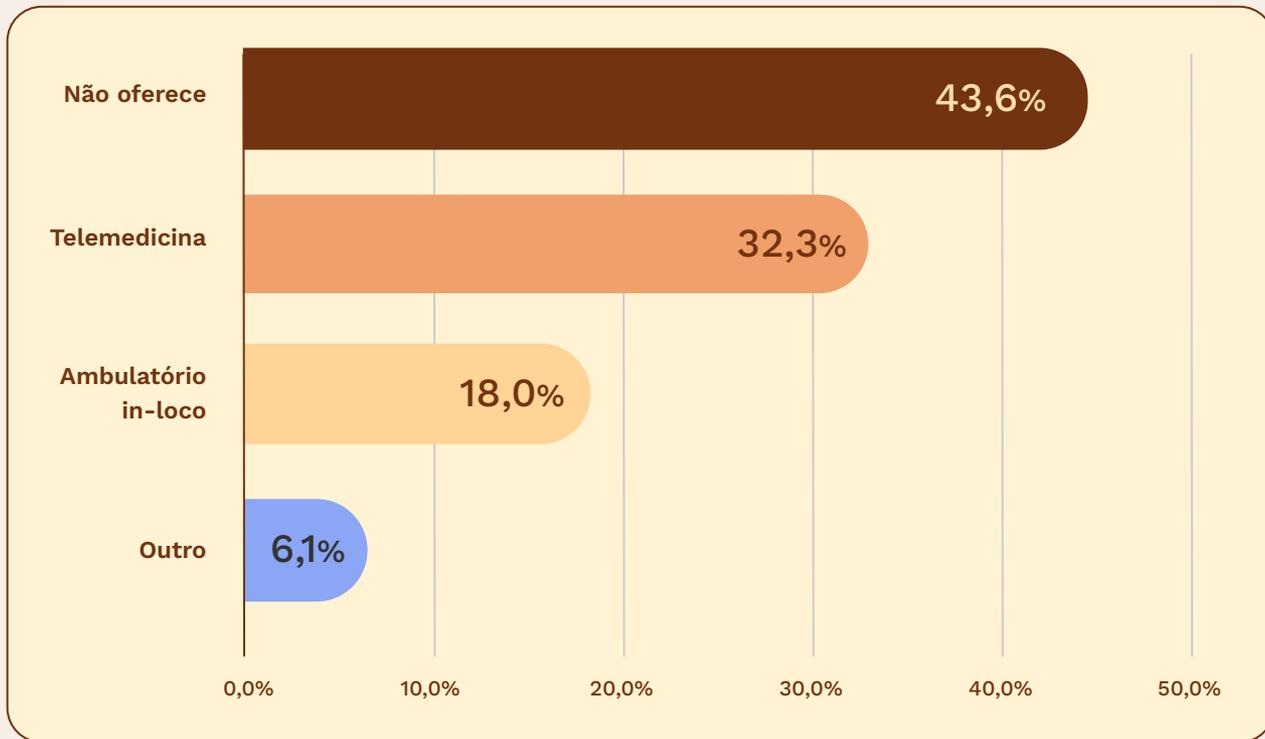


→ Cenário nas empresas com mais de 500 colaboradores



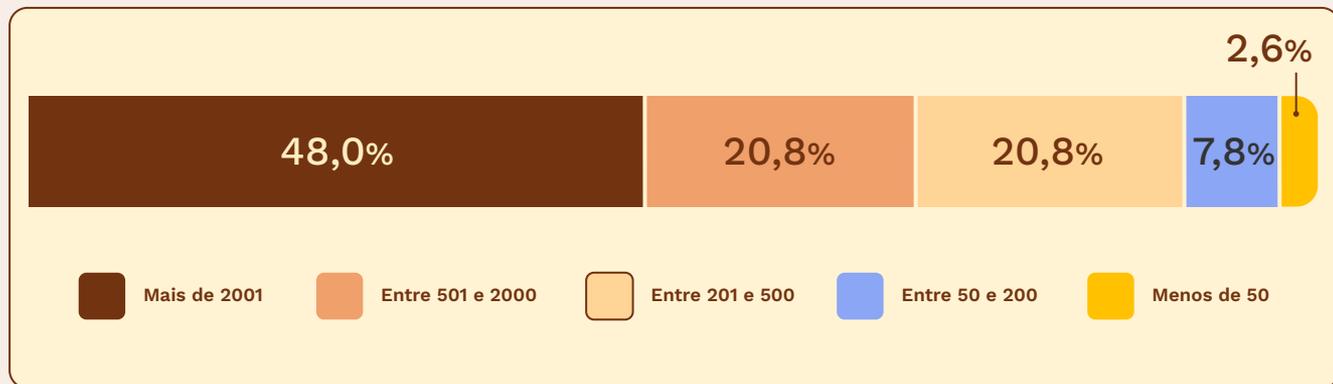
Oferta de orientação médica

A maior parte das empresas não oferece a orientação médica.



Porte das empresas que oferecem ambulatório in-loco

Empresas com mais de 2 mil colaboradores dominam a oferta de ambulatório in-loco.



08

BENEFÍCIOS FLEXÍVEIS

[Volte para o resumo da pesquisa ↗](#)



Benefícios flexíveis

Modelo que visa proporcionar maior autonomia aos colaboradores, permitindo que escolham benefícios que realmente agreguem valor às suas vidas, o beneflex ainda é oferecido por poucas empresas.

Quase 1 a cada 10

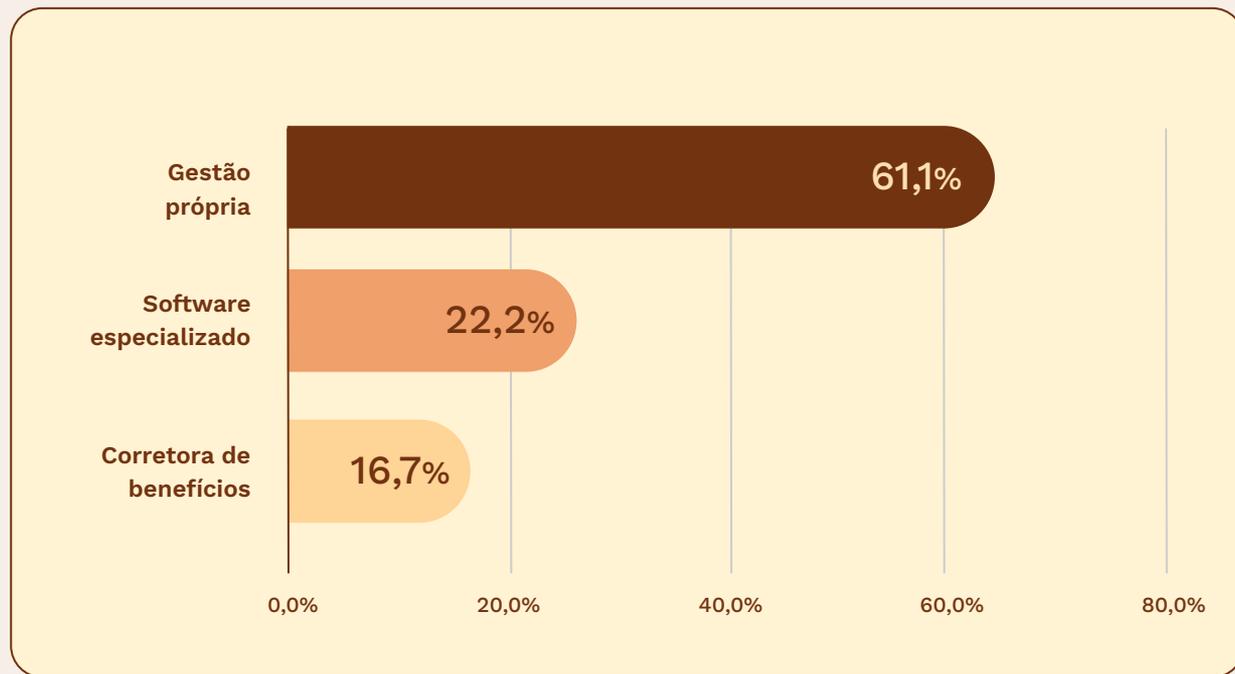
empresas oferecem beneflex no pacote de benefícios.



A EMPRESA POSSUI BENEFLEX?	EMPRESAS COM ATÉ 500 COLABORADORES	EMPRESAS +500 COLABORADORES
Não oferecem	53,3%	51,8%
Não sabem o que é	32,2%	33,9%
Não, mas possui interesse	8,0%	6,0%
Oferecem beneflex	6,5%	8,3%

Gestão do beneflex

Das empresas que oferecem benefícios flexíveis a maioria faz a sua própria gestão.



09

RESUMO FINAL

[Volte para o resumo da pesquisa ↗](#)





Resumo final

Pelo terceiro ano consecutivo, o plano de saúde continua sendo o benefício mais ofertado (88%) e o mais relevante (69,5%). No entanto, percebemos uma ligeira queda em sua oferta se compararmos os anos de 2023 (91%) e 2024. Um resultado que chama atenção na ordem de preferência dos benefícios é o home office, que ficou na segunda posição.

Foi observado que 76% das empresas oferecem três ou até mais benefícios, número que aumentou se comparado com 2023 (63%) e 16% oferecem o pacote completo de saúde: plano de saúde, plano odontológico, seguro de vida, benefício de bem-estar físico, benefício de bem-estar mental e orientação médica.

O estudo mostrou que a abrangência em todo território nacional é a preferência da maioria das empresas. O comportamento parece ter se iniciado em 2020, quando a pandemia assolou o mundo ensinando que

um novo modelo de trabalho funcionaria: o home office. A partir daí houve uma mudança, proporcionando contratações de talento em diversas partes do país.

O apartamento continua sendo ofertado pela maioria das empresas (65%).

No comparativo anual, 2023 x 2024, observamos um aumento da contribuição na mensalidade por parte dos colaboradores (40% em 2023 e 55% neste ano). Outra tendência observada foi em relação ao modelo de adesão. Houve uma redução no modelo compulsório - de 52% para 37% - que pode ser explicada pelo fato de mais empresas estarem aderindo à contribuição do colaborador na mensalidade.

Em relação à contribuição dos dependentes, há uma oscilação de acordo com o porte da empresa. Aliás, o estudo mostra que 94% das empresas permitem a inclusão de dependentes em planos de saúde, mesmo índice encontrado na edição de 2023.

Já olhando para as empresas que possuem coparticipação em planos de saúde, houve um aumento na porcentagem de 2023 para 2024 - de 52% para 65% e esta parece ser uma prática comum em empresas grandes (78%).

Assim como na pesquisa de 2023, a média da oferta de plano odontológico ficou em 70%. No entanto chama atenção que 99% das empresas não sabem responder sobre a cobertura. A maior parte delas dá liberdade de escolha em relação à adesão, não custeia o benefício, permite a inclusão de dependentes e não utiliza o modelo de coparticipação.

No geral, em relação ao seguro de vida, a maior parte das empresas oferecem acordo coletivo ou sindical, o colaborador não paga contribuição pelo benefício (86%) e não permite cobertura para dependentes (77%).

Mais da metade das empresas oferecem bem-estar físico, número que cresceu se comparado com o ano passado.

No entanto, 62% pagam algum valor pelo benefício.

Chama atenção o fato de que, mesmo a saúde mental sendo um tema de grande interesse e preocupação por parte das empresas, apenas cerca de 4 a cada 10 oferecem bem-estar mental no pacote de benefícios. No entanto, das que não oferecem (61%), 19% têm interesse em oferecer. E o tipo de benefício oferecido é o apoio psicológico.

Em relação à orientação médica, se destaca o alto número de empresas acima de 500 colaboradores que oferecem orientação médica. A telemedicina, também bastante disseminada na pandemia, atendimento que promove agilidade e ajuda o colaborador, é oferecida por 32,3% das empresas.

Um dado curioso é que embora benefícios flexíveis sejam vistos pelo mercado como uma tendência, quase 30% dos respondentes não sabem o que é e menos de 10% oferecem o benefício.



10

CONCLUSÃO

[Volte para o resumo da pesquisa ↗](#)





A visão da Pipo sobre o futuro do mercado

Com o lançamento da 3ª pesquisa de benefícios de saúde, realizada anualmente pela Pipo Saúde, observamos como é crescente a importância dada pelas empresas ao pacote de benefícios, devido ao alto orçamento investido por elas e a sua relevância para atração e retenção de talentos. Os resultados apurados na pesquisa são uma fonte valiosa para que as empresas possam olhar para dentro de casa e construir a melhor estratégia para suas realidades: um ponto de partida para realizar um estudo interno dos benefícios e dados exclusivos sobre como a sua empresa se compara com o mercado.

No momento atual, o mercado de planos de saúde empresariais enfrenta

desafios de sustentabilidade, com operadoras registrando prejuízos operacionais e empresas lidando com reajustes significativos. Diversos fatores contribuíram para esta situação, como:

- **Demandas represadas de saúde** (não realizadas) no período da pandemia (tratamentos e terapias eletivos);
- **Insegurança regulatória e mudanças pró-consumidor**, aumentando o custo assistencial das operadoras de saúde;
- **Alta inflação do custo médico hospitalar**, 3x a inflação geral da economia;
- **Maior frequência de utilização de procedimentos e serviços de saúde**, devido ao envelhecimento populacional e cuidados pós-pandemia;

Como consequência desses fatores, acompanhamos ainda um aumento do VCMH - variação anual do custo médico hospitalar per capita das operadoras de plano de saúde.

Nos últimos três anos, segundo dados levantados pela Pipo com as seguradoras, medicina de grupo e cooperativas médicas, o índice médio ficou em 12.18% (2021), 14.95% (2022) e 15.79% (2023). Assim, o VCMH contribui para o aumento da sinistralidade dos contratos e provoca um reajuste maior.

Diante desse cenário, as empresas vêm buscando maneiras de se manterem atrativas para os talentos, ao mesmo tempo em que buscam custos mais sustentáveis ou ajustes nos pacotes de benefícios. Para isso, algumas medidas que estão sendo tomadas:

- Incentivo às ações de saúde com os beneficiários;
- Atenção primária e telemedicina para guiar as pessoas para o melhor cuidado de saúde para sua necessidade;
- Aumento da coparticipação e compartilhamento do custo de saúde de exames e procedimentos simples com os colaboradores;

→ Aumento da contribuição por parte do colaborador na mensalidade do seu plano de saúde;

→ Diferenciação de planos por cargo, uma saída para continuar oferecer o benefício do plano de saúde de forma mais eficiente e ainda competitiva;

Cada empresa vai construir uma estratégia própria e coerente com o seu negócio para lidar com os atuais desafios. Mas é preciso entender que o cuidado com a saúde do colaborador é essencial para que a empresa atinja seus objetivos de negócio e mantenha seu orçamento controlado.

Fazer isso, vai além de ações de engajamento e conscientização de “prateleira”. É preciso ter um papel ativo de cuidado e direcionamento de saúde dos colaboradores e dependentes. É necessário ainda ter um time de especialistas para ajudar nessa jornada de saúde, que é desafiadora e complexa, mas que se bem feita, gera um impacto enorme para o negócio, melhorando a satisfação dos colaboradores e liberando orçamento para outros investimentos.





Como a sua empresa está posicionada no mercado?

Navegue no dashboard, faça uma pesquisa personalizada e compare com a oferta de benefícios da sua empresa.

Explore pelas abas e entenda no detalhe cada tipo de benefício de saúde. Utilize os filtros para segmentar pelo porte da empresa, área de atuação e região do Brasil.



[➤ Link para o dashboard](#)



pipo saúde

A Pipo Saúde é uma corretora de saúde que guia as pessoas para suas melhores escolhas em saúde.

Por meio do uso de dados guiamos as decisões do RH para o melhor cuidado dos colaboradores. Cuidar da saúde dos colaboradores para que as pessoas vivam melhores. Saúde, a gente cuida.

[Fale com a Pipo](#)



MIT Sloan Management Review Brasil

A MIT Sloan Review Brasil é uma publicação que une tecnologia e gestão, modelo de negócio e inovação, como nenhuma outra no mundo. Ela não apenas é associada à meca da tecnologia e inovação Massachusetts Institute of Technology e ao templo da gestão Sloan School; tudo o que é vanguarda nessa área, inclusive no Oriente – especificamente na China – é acompanhado de perto, e com profundidade, em suas páginas. Se você é um pioneiro do digital, te convidamos a nos acompanhar no nosso site e nas nossas redes sociais.

