



hr trends

Beneficios Corporativos

BY PROPAY CONSULTORIA DE BENEFICIOS

propay

SUMÁRIO

- 3 - Introdução
- 5 - Metodologia
- 6 - Perfil dos Respondentes
- 14 - Benefícios Corporativos
- 44 - Assistência Médica
- 58 - Assistência Odontológica
- 62 - Seguro de Vida
- 68 - Previdência Privada
- 72 - Highlights
- 73 - Conclusão
- 74 - Notas Finais
- 75 - A ProPay



INTRODUÇÃO

Os benefícios corporativos tornam-se uma arma poderosa na estratégia das empresas, quando implementados em conjunto com as ações de bem-estar, retenção e atração de talentos.

Empresas que oferecem um pacote de benefícios atrativos e condizentes com o seu segmento, tendem a manter baixos índices de absenteísmo e rotatividade, e conseqüentemente são mais produtivas e competitivas.

É papel do líder de RH assumir uma postura proativa com relação a estratégia dos benefícios corporativos, alinhando as melhores práticas de mercado com as reais necessidades dos funcionários, sem perder o foco na gestão dos custos e processos operacionais.





INTRODUÇÃO

Com base nesse desafio do líder de RH e na necessidade de se ter informações atuais e relevantes que fazem a diferença na tomada de decisão, a ProPay dá continuidade ao seu projeto HR Trends, abordando o mercado de Benefícios Corporativos, em especial a assistência médica.

Por meio desse estudo, a ProPay se propõe a oferecer ao RH insights relevantes para uma análise interna, ampliar a realidade que de alguma forma já é conhecida ou vivenciada por muitos deste setor e estabelecer um parâmetro que acrescente referências consistentes para seu público.

METODOLOGIA

A Pesquisa **HR Trends - Benefícios Corporativos no Brasil**, foi realizada em ambiente online, por meio de um questionário quantitativo e qualitativo que ficou disponível entre os dias 27 de maio a 12 de julho de 2019.

O estudo teve a participação de **614 empresas nacionais e multinacionais**, de dezessete setores que analisaram a gestão de benefícios de mais de **1,2 milhões de funcionários** e mais de **2,6 milhões de vidas**.

A divulgação da pesquisa foi realizada por meio de e-mail e publicada no LinkedIn. Também foi utilizado a base de clientes da ProPay.

Nota: os gráficos das perguntas que oferecem mais de uma opção de resposta apresentam a somatório das porcentagens ultrapassando os 100%.





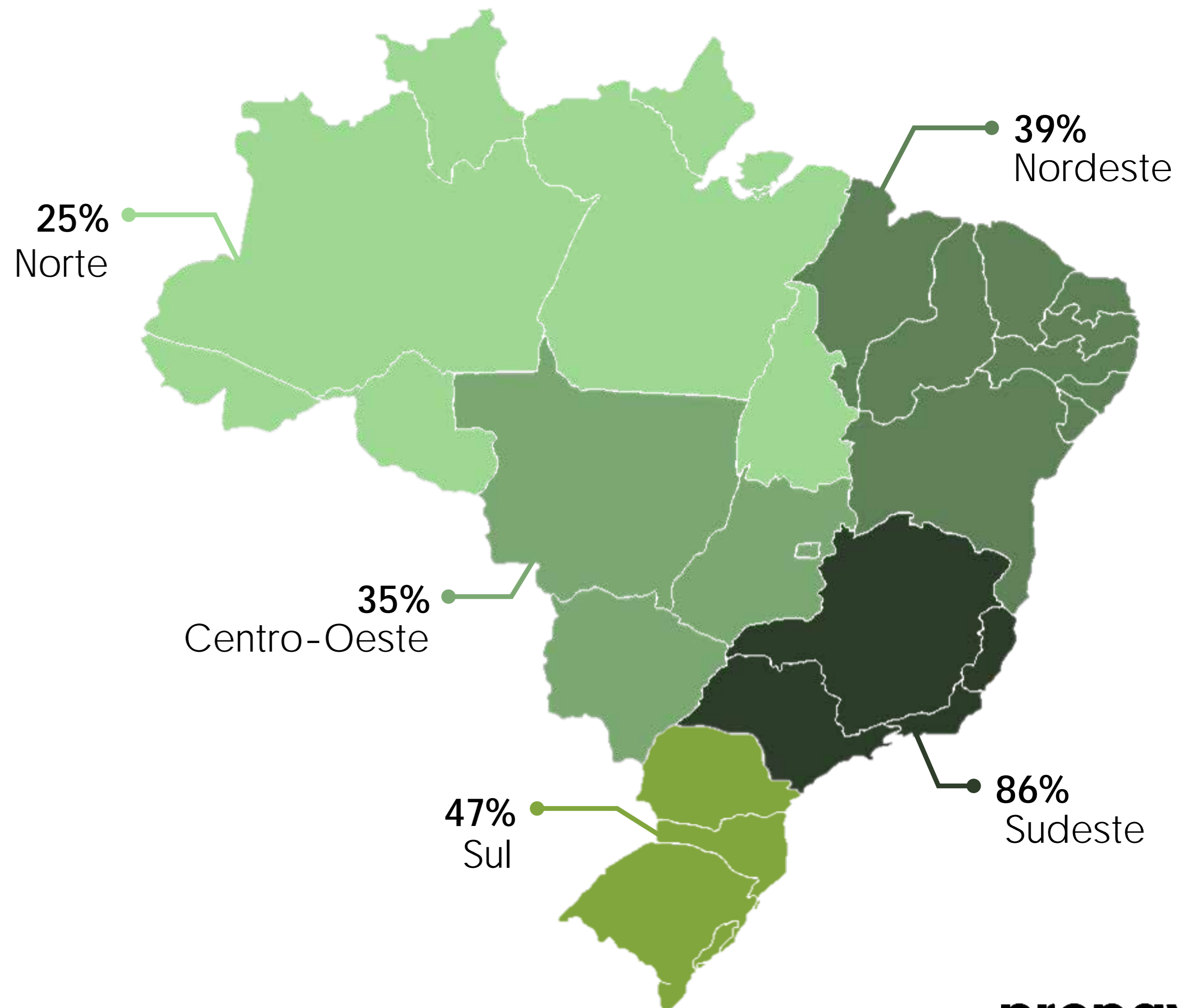
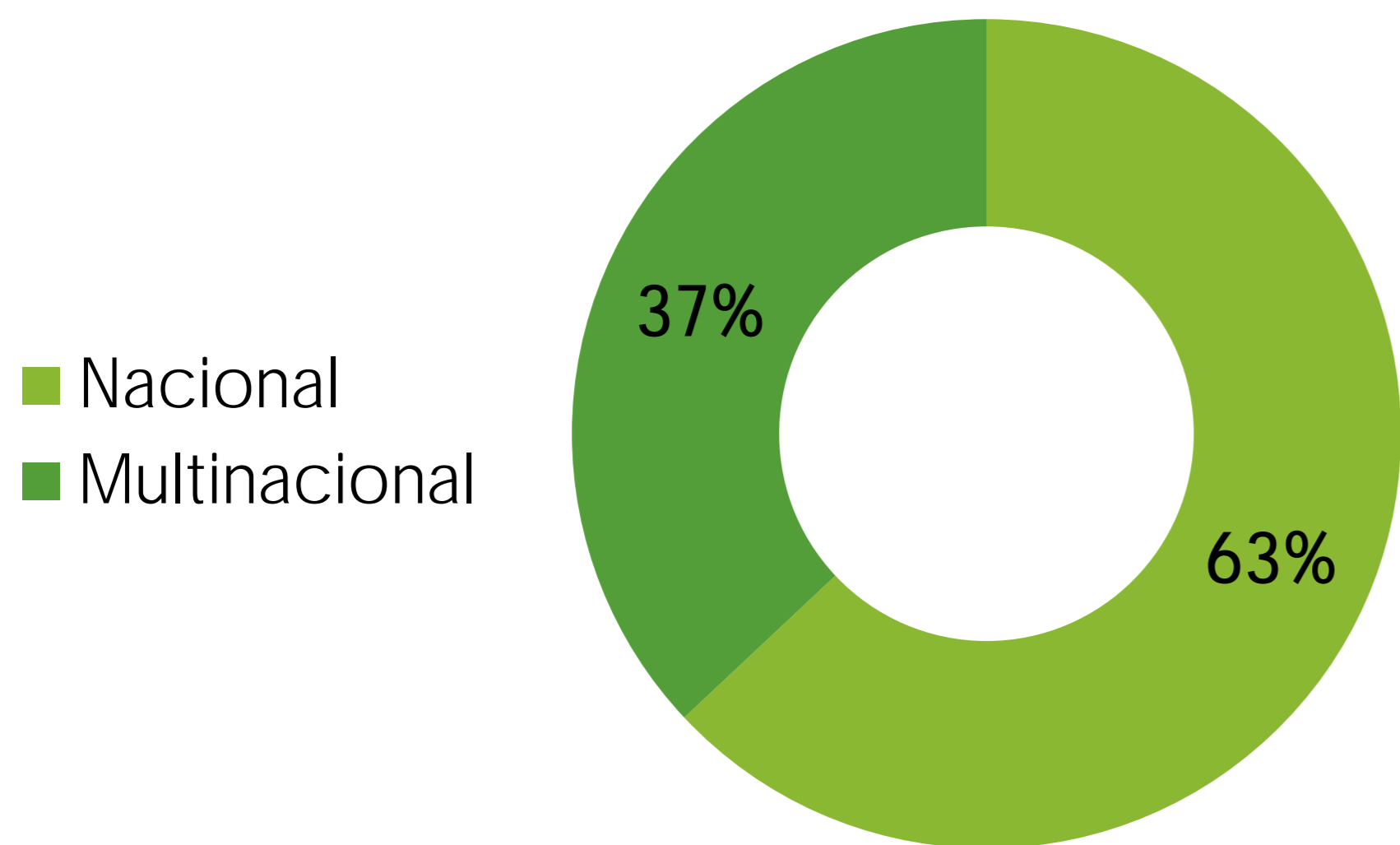
PERFIL DOS RESPONDENTES

ATUAÇÃO DAS EMPRESAS

PERFIL DOS RESPONDENTES

63% dos participantes da pesquisa afirmam trabalhar em **empresa nacional**.

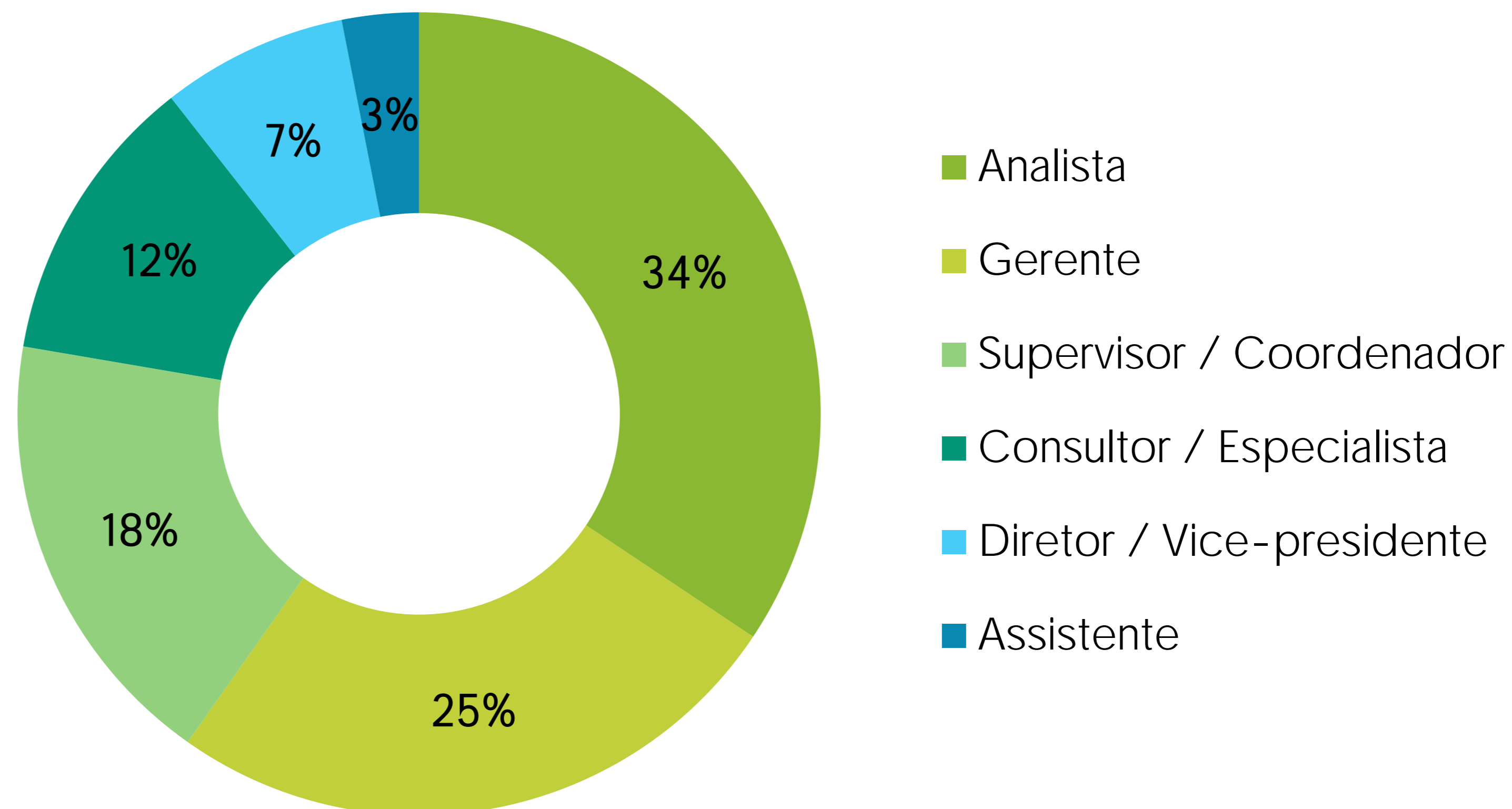
Ao menos 25% das empresas possuem funcionários alocados em todo o **território nacional**.



CARGO

PERFIL DOS RESPONDENTES

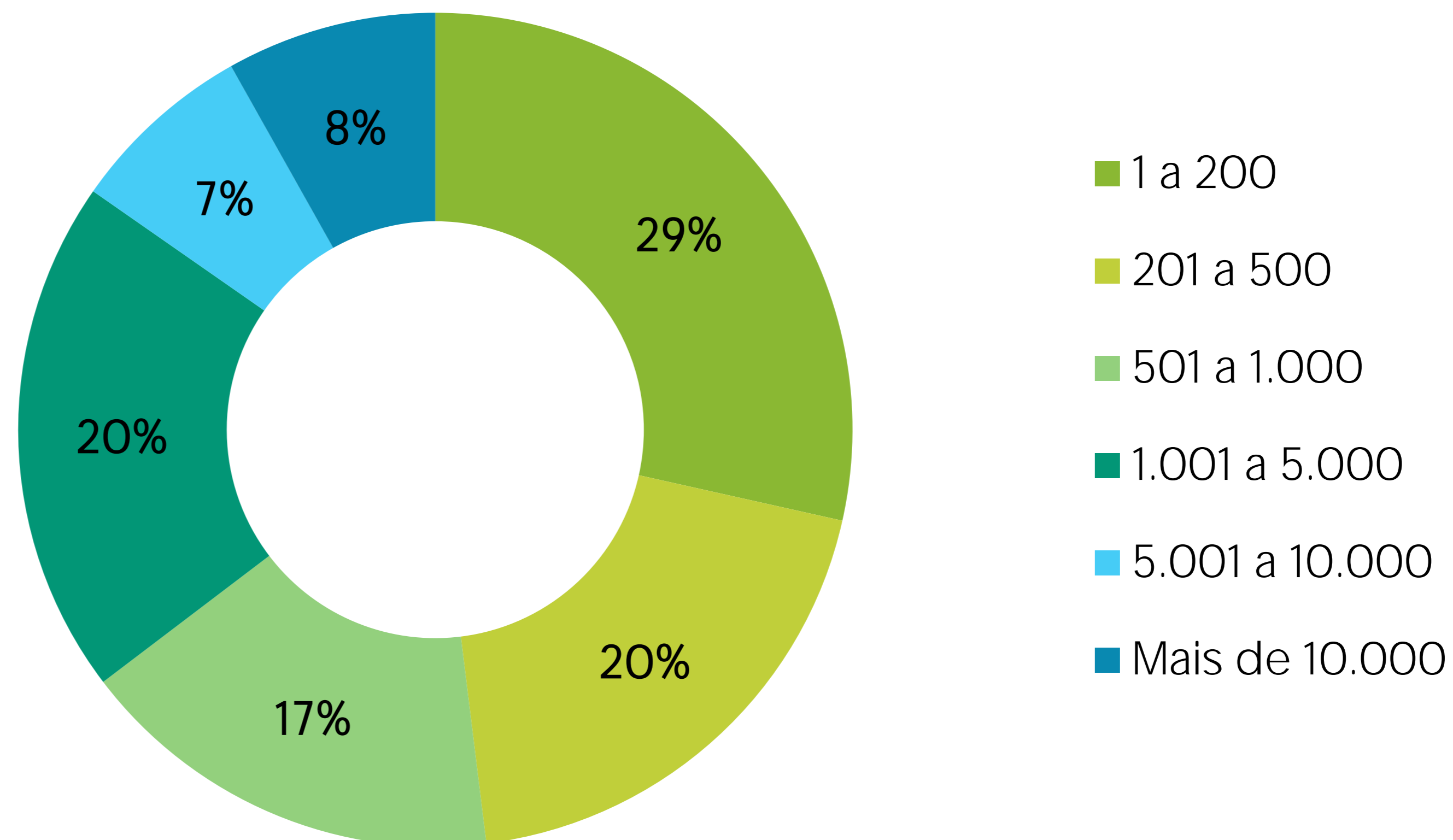
50% dos participantes **ocupam o cargo de gestão** dentro da área de Recursos. Entre eles estão **VP's, Diretores, Gerentes, Supervisores e Coordenadores**.



TAMANHO DA EMPRESA

PERFIL DOS RESPONDENTES

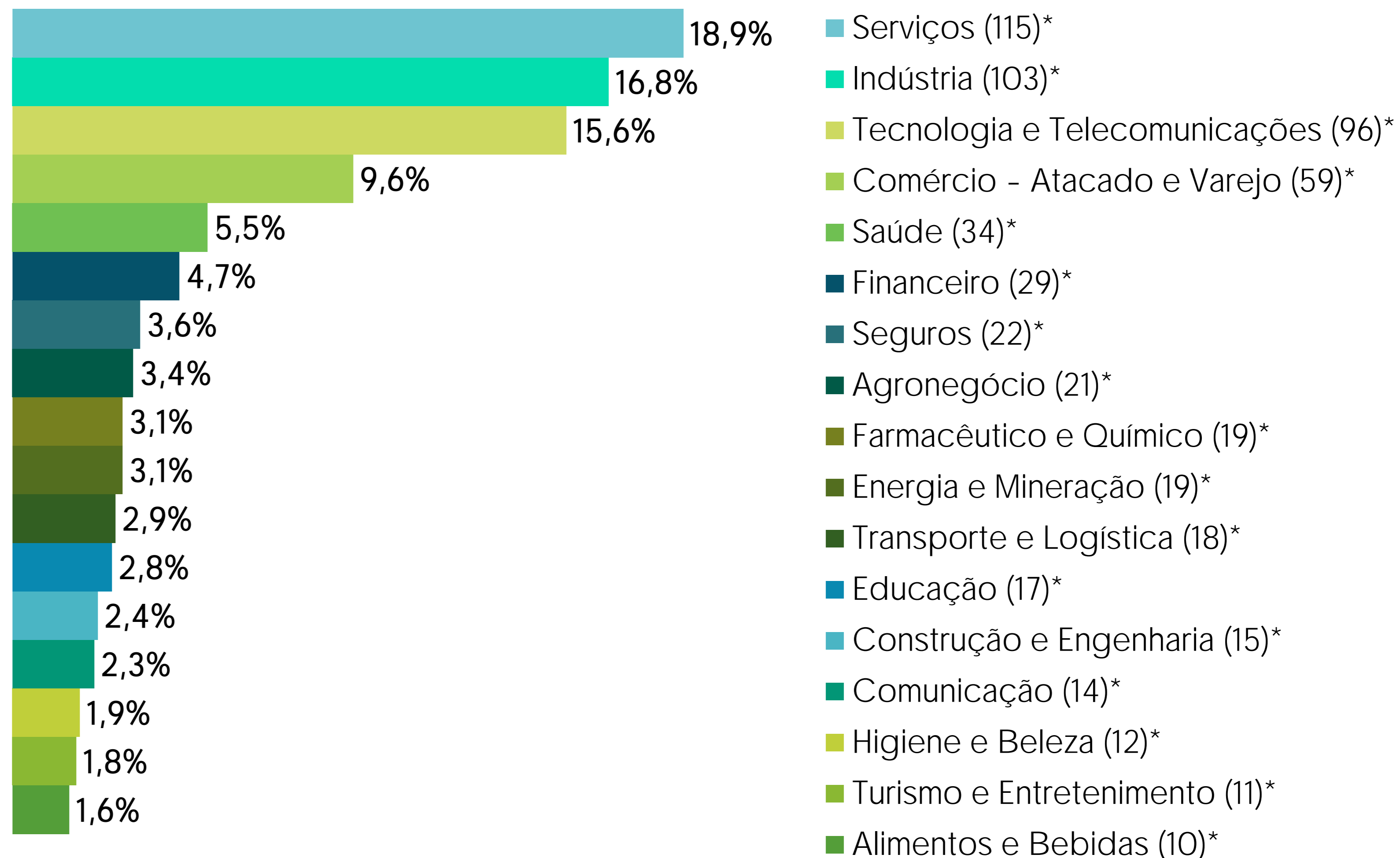
37% das empresas respondentes da pesquisa possuem entre **200 e 1.000** funcionários e **35%** possuem **mais de 1.001**. Este dado refere-se a funcionários que atuam no Brasil.



SEGMENTO DE ATUAÇÃO

PERFIL DOS RESPONDENTES

Ao todo, foram **17 segmentos** que participaram da pesquisa. **Serviços** teve a maior participação com **18,6%** de empresas respondentes. Em seguida aparecem as empresas da **Indústria**, com **16,8%** e de **Tecnologia / Telecomunicação**, com **15,6%**.



* Número de empresas respondentes no setor.

SEGMENTO DE ATUAÇÃO

PERFIL DOS RESPONDENTES

SERVIÇOS - 115



INDÚSTRIA - 103



TECNOLOGIA E TELECOMUNICAÇÕES - 96



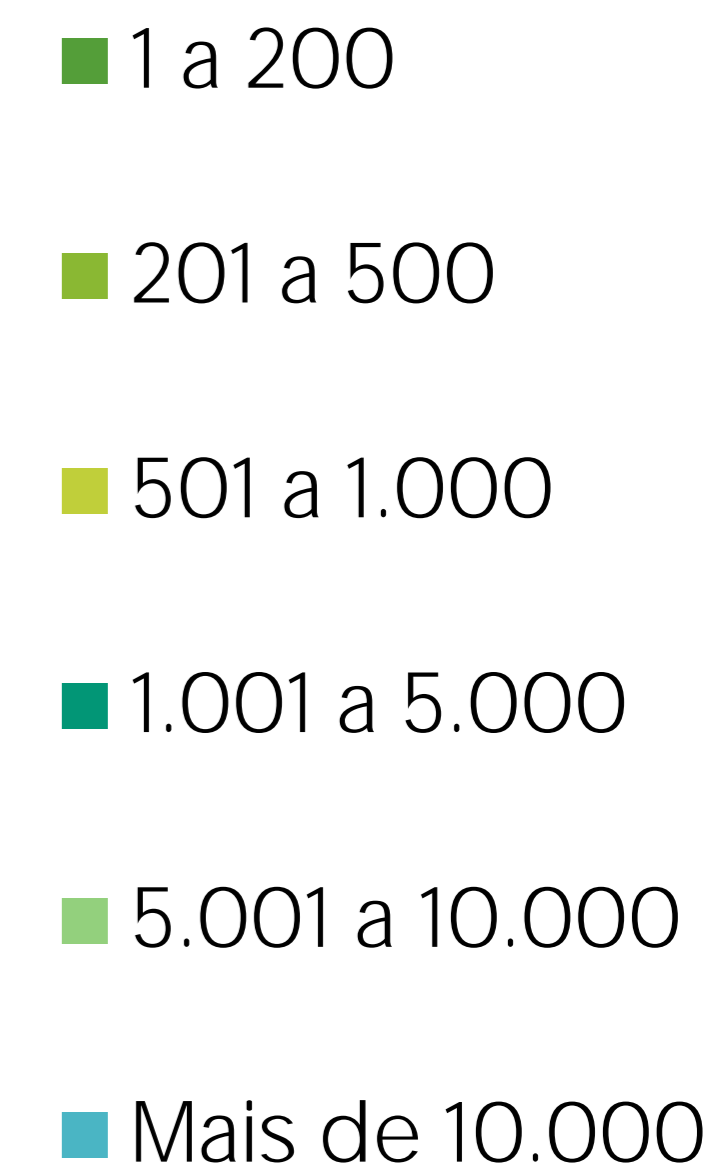
COMÉRCIO - ATACADO E VAREJO - 59



SAÚDE - 34



FINANCEIRO - 29



SEGMENTO DE ATUAÇÃO

PERFIL DOS RESPONDENTES

SEGUROS - 22



AGRONEGÓCIO - 21



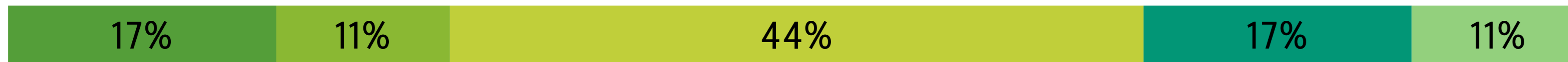
ENERGIA E MINERAÇÃO - 19



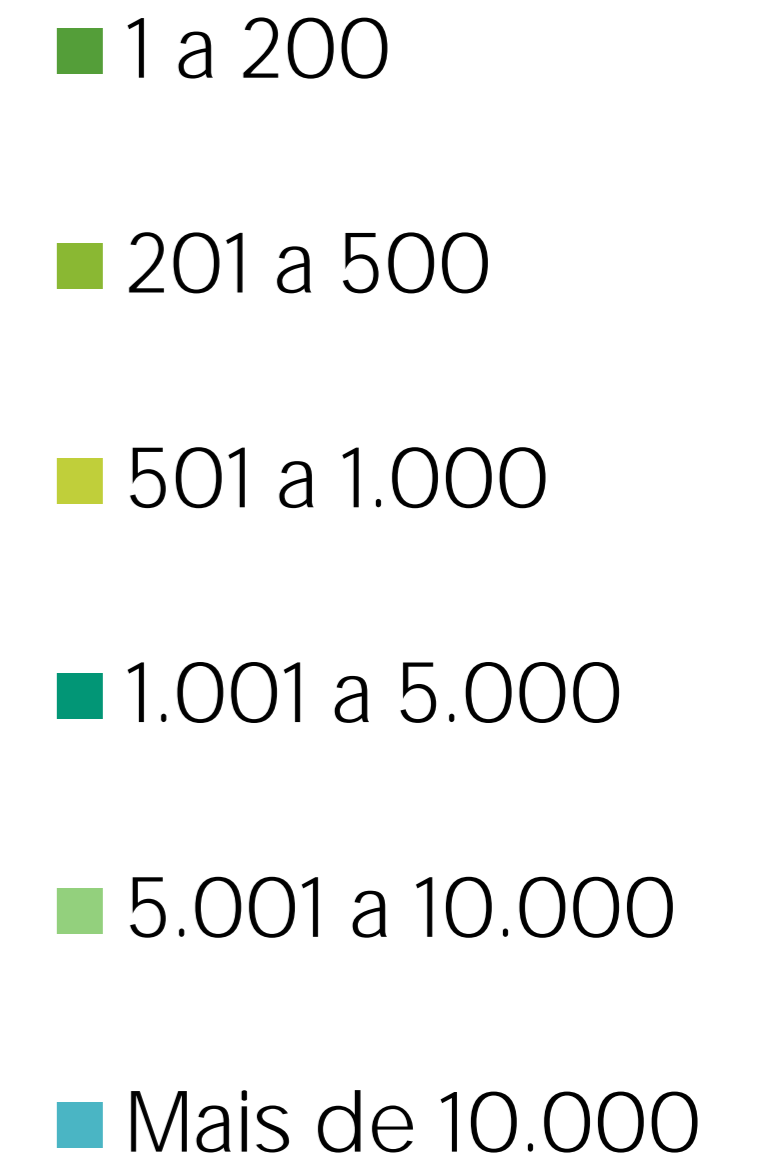
FARMACÊUTICO E QUÍMICO - 19



TRANSPORTE E LOGÍSTICA - 18



EDUCAÇÃO - 17



SEGMENTO DE ATUAÇÃO

PERFIL DOS RESPONDENTES

CONSTRUÇÃO E ENGENHARIA - 15



COMUNICAÇÃO - 14



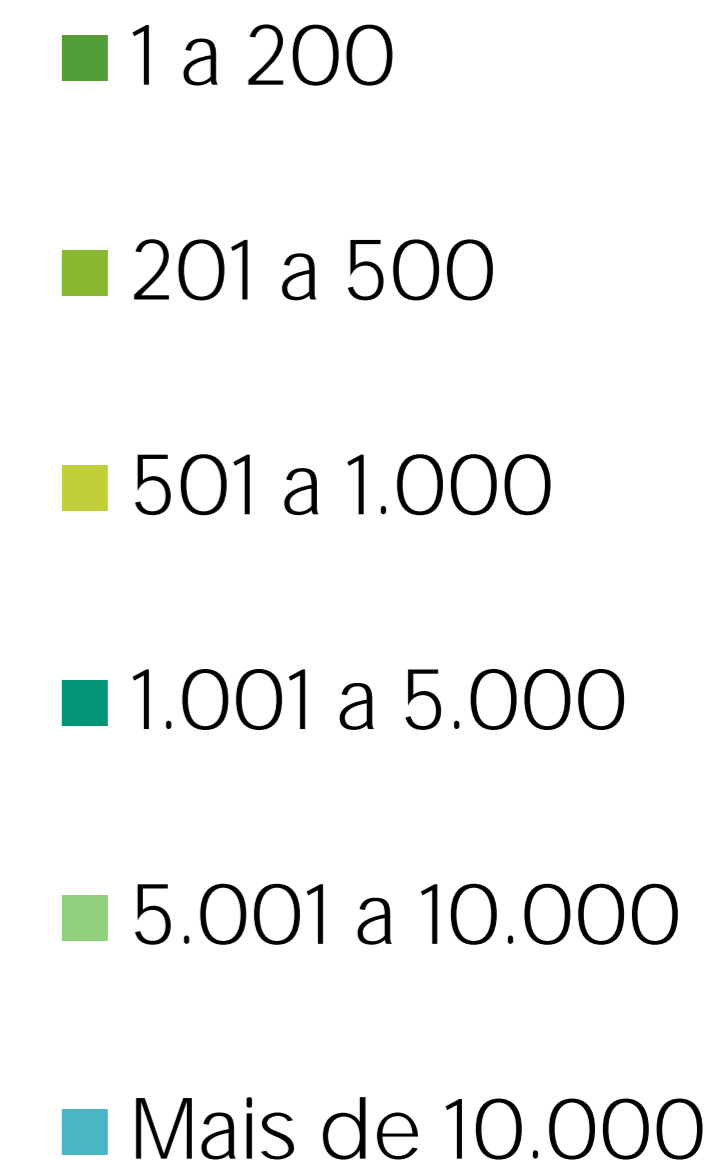
HIGIENE E BELEZA - 12



TURISMO E ENTRETENIMENTO - 11



ALIMENTOS E BEBIDAS - 10





BENEFÍCIOS CORPORATIVOS

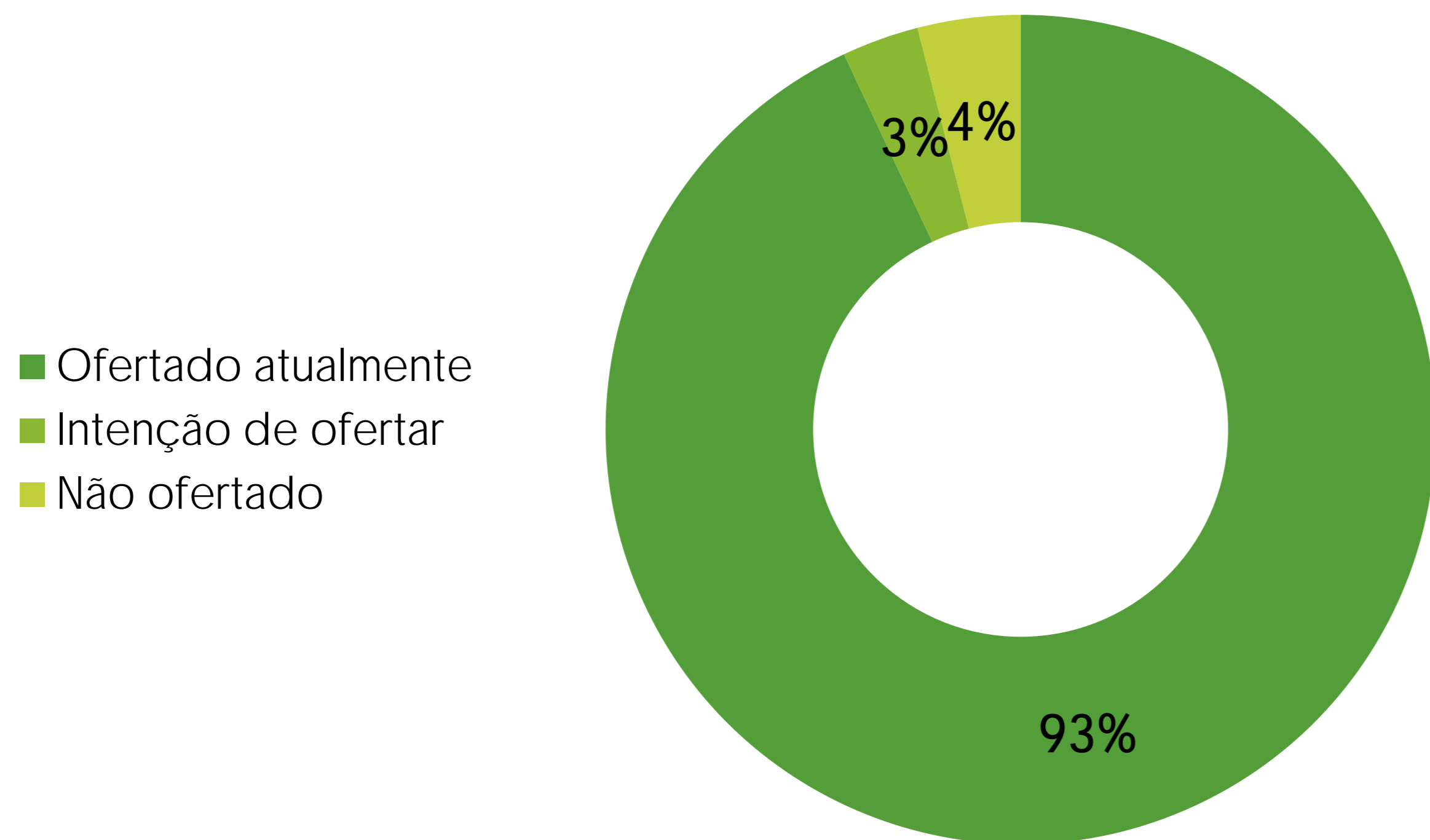
BENEFÍCIOS CORPORATIVOS

- § Assistência Médica
- § Assistência Odontológica
- § Auxílio Academia de Ginástica
- § Convênio Farmácia
- § Ginástica Laboral
- § Incentivo Acadêmico
- § Curso de Idioma
- § Coaching de Carreira
- § Auxílio Creche
- § Licença Maternidade Estendida
- § Licença Paternidade Estendida
- § Home Office
- § Redução da Carga Horária
- § Seguro de Vida
- § Previdência Privada
- § Empréstimo Consignado
- § Orientação Financeira Pessoal
- § Vale-Alimentação
- § Vale-Refeição
- § Restaurante Corporativo
- § Vale-Cultura
- § Vale-Presente
- § Vale-Combustível
- § Veículos para Gestores
- § Ônibus Fretado
- § Clube de Compras com Desconto

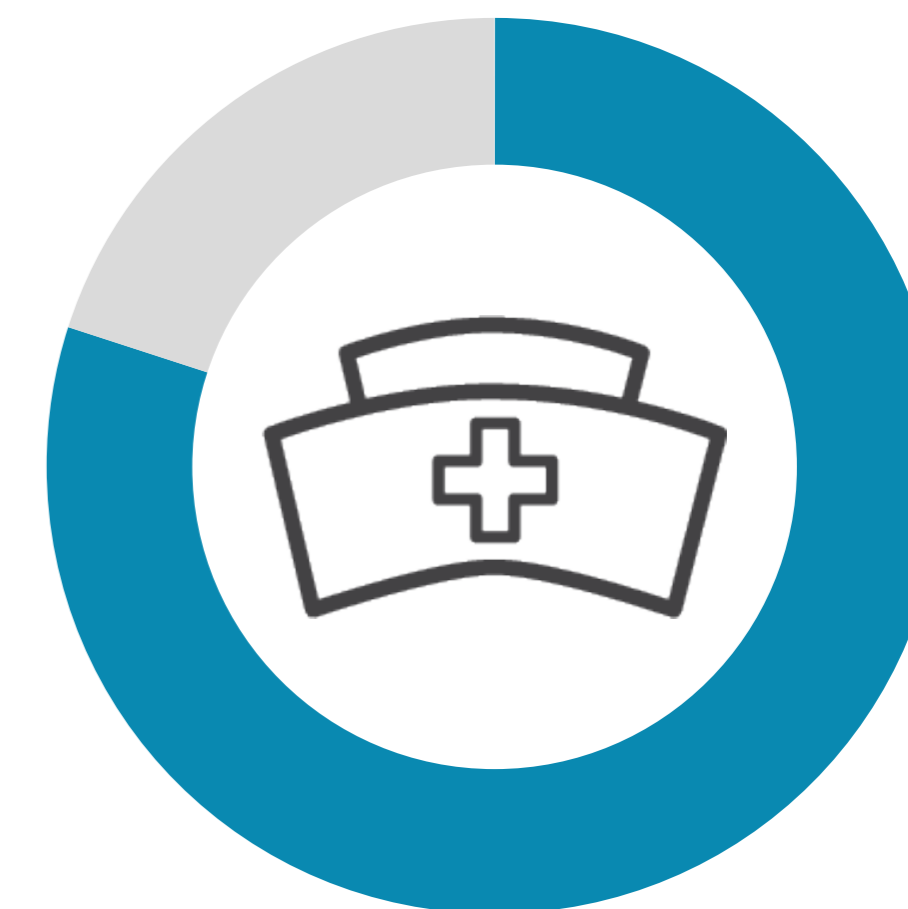
ASSISTÊNCIA MÉDICA

BENEFÍCIOS CORPORATIVOS

93% dos respondentes afirmam que oferecem hoje aos seus funcionários o benefício da assistência médica e **3%** pretendem implementar nos dois próximos anos.



8/10 RHs

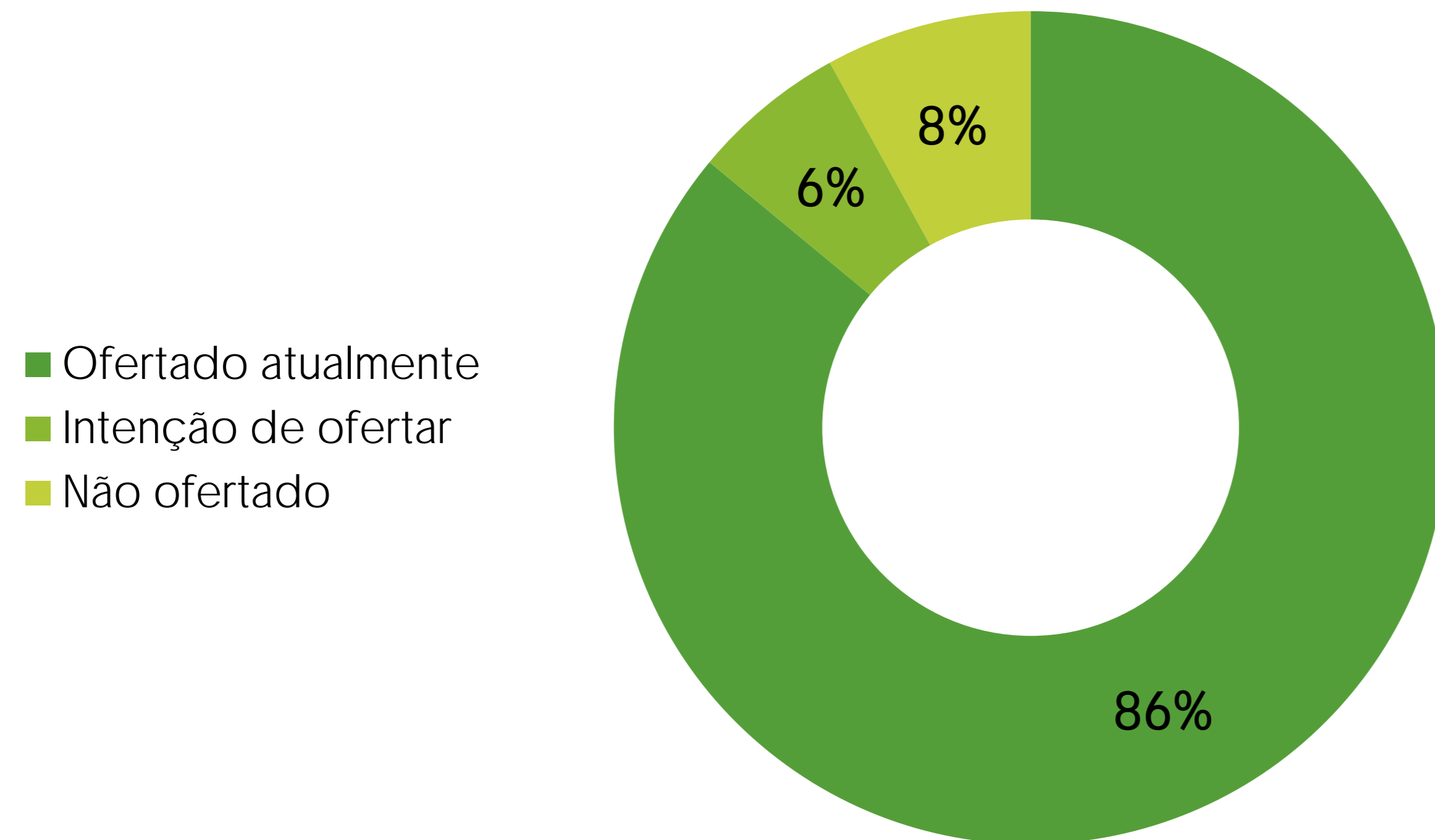


Oito a cada dez profissionais de RH acreditam que a assistência médica é um benefício que auxilia na retenção e na atração de talentos.

ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

BENEFÍCIOS CORPORATIVOS

86% dos respondentes afirmam que oferecem hoje aos seus funcionários o benefício da assistência odontológica e **6%** pretendem implementar nos dois próximos anos.



5/10 RHs

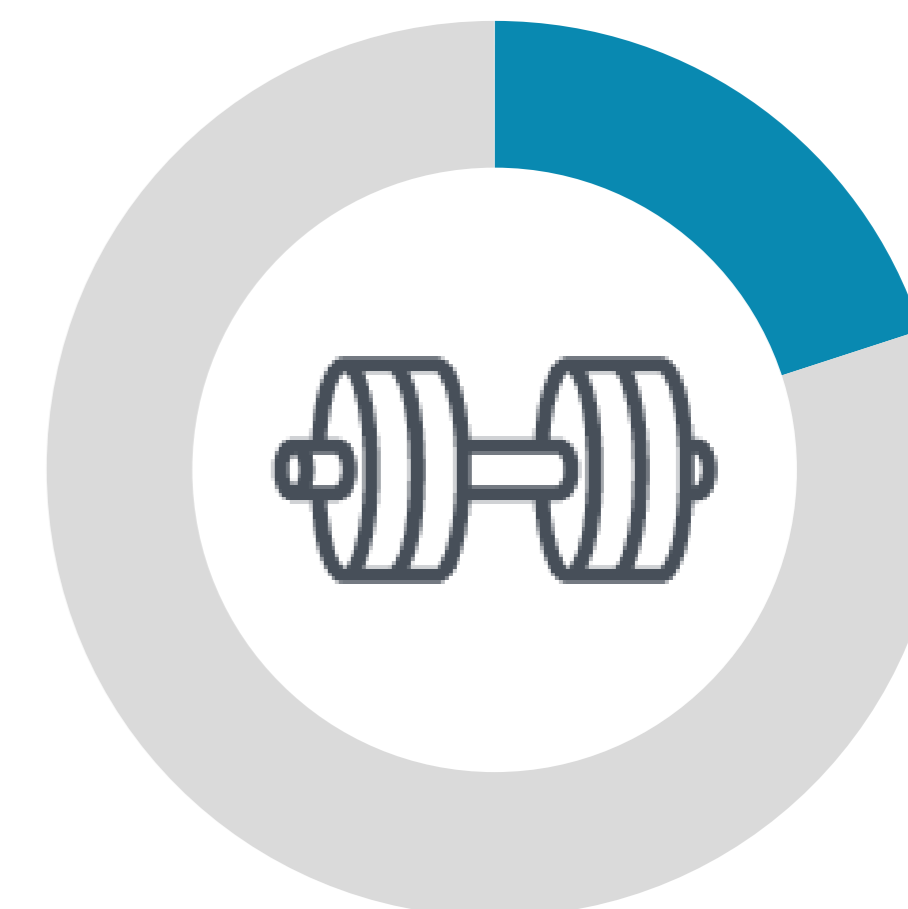
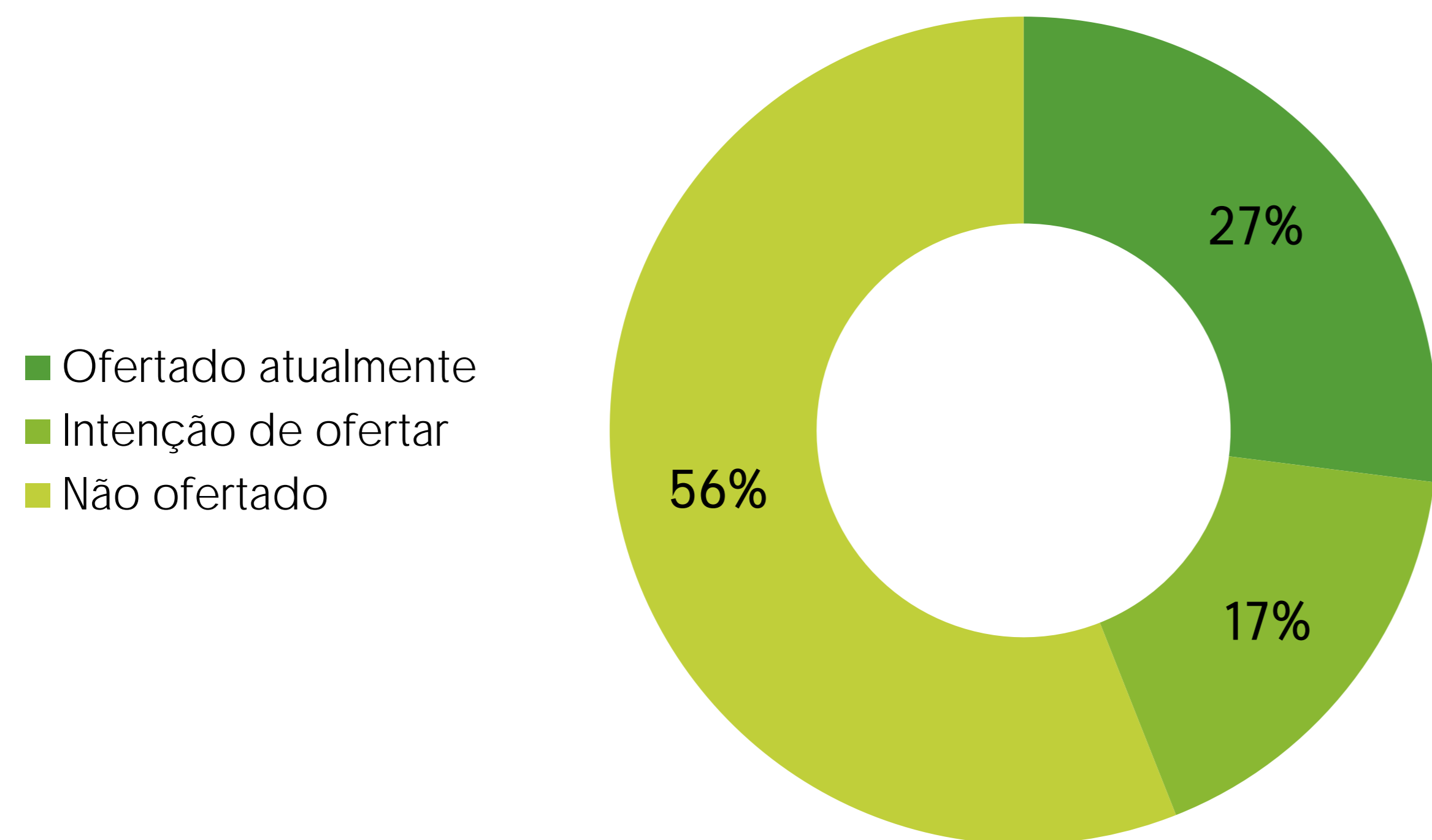
Cinco a cada dez profissionais de RH acreditam que a assistência odontológica é um benefício que auxilia na retenção e na atração de talentos.



AUXÍLIO ACADEMIA DE GINÁSTICA

BENEFÍCIOS CORPORATIVOS

27% dos respondentes afirmam que oferecem hoje aos seus funcionários o benefício do auxílio para prática de ginástica em academias e **17%** pretendem implementar nos dois próximos anos.



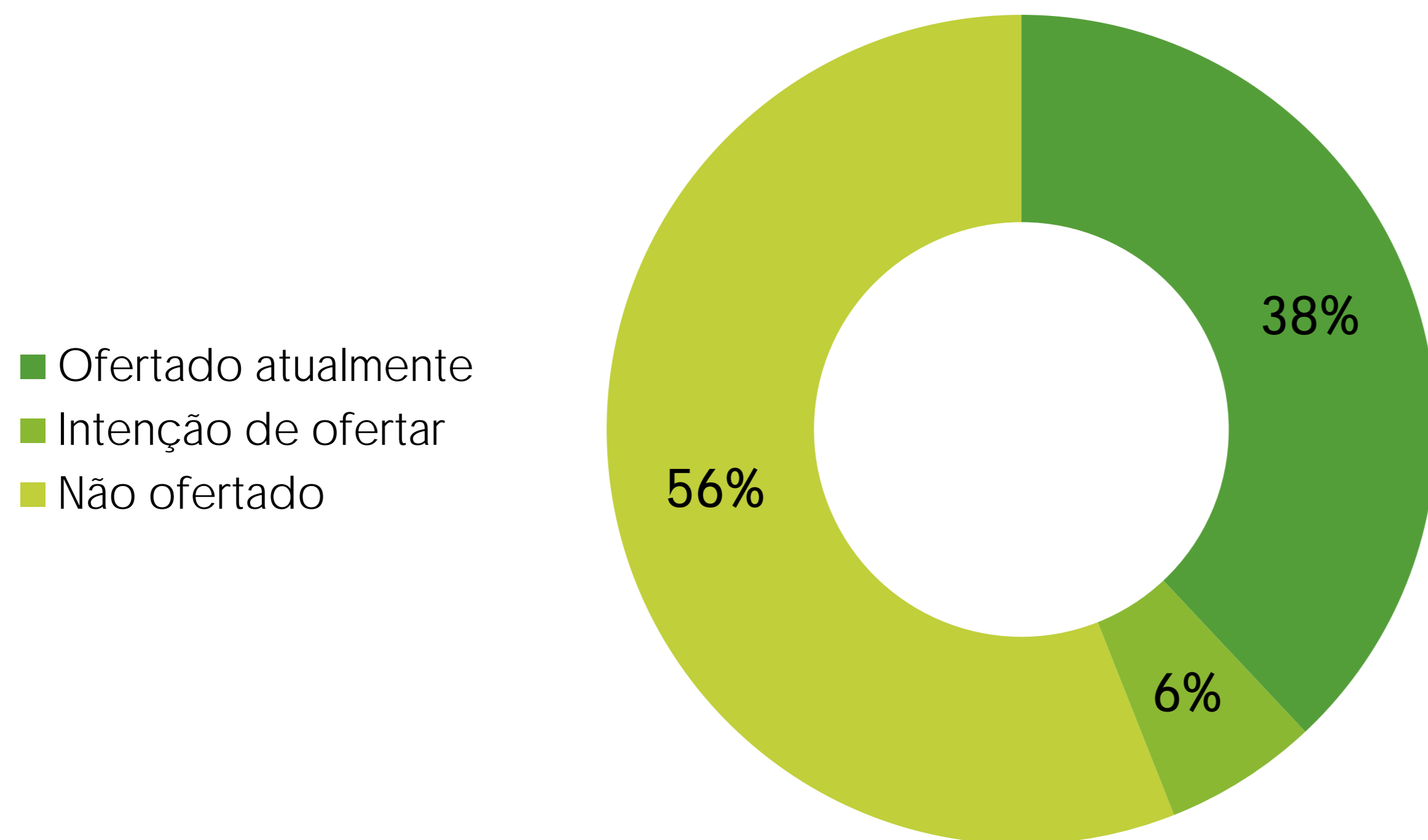
2/10 RHs

Dois a cada dez profissionais de RH acreditam que o auxílio academia de ginástica é um benefício que auxilia na retenção e na atração de talentos.

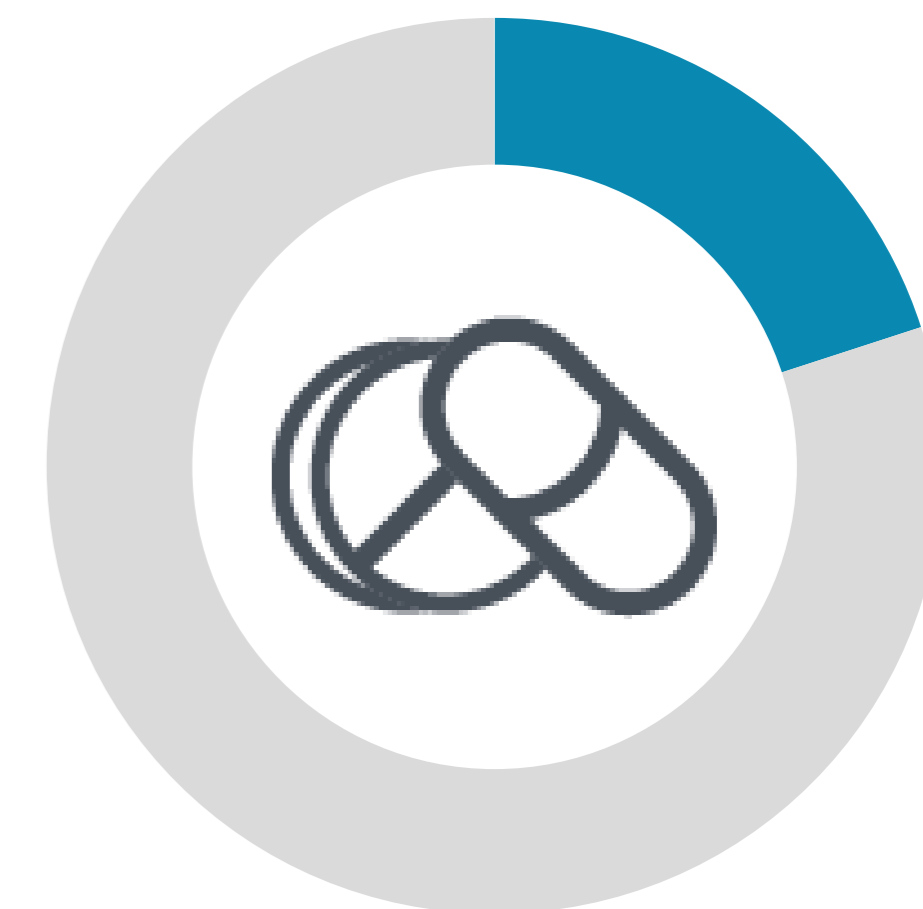
CONVÊNIO FARMÁCIA

BENEFÍCIOS CORPORATIVOS

38% dos respondentes afirmam que oferecem hoje aos seus funcionários o benefício do convênio farmácia e **6%** pretendem implementar nos dois próximos anos.



2/10 RHs

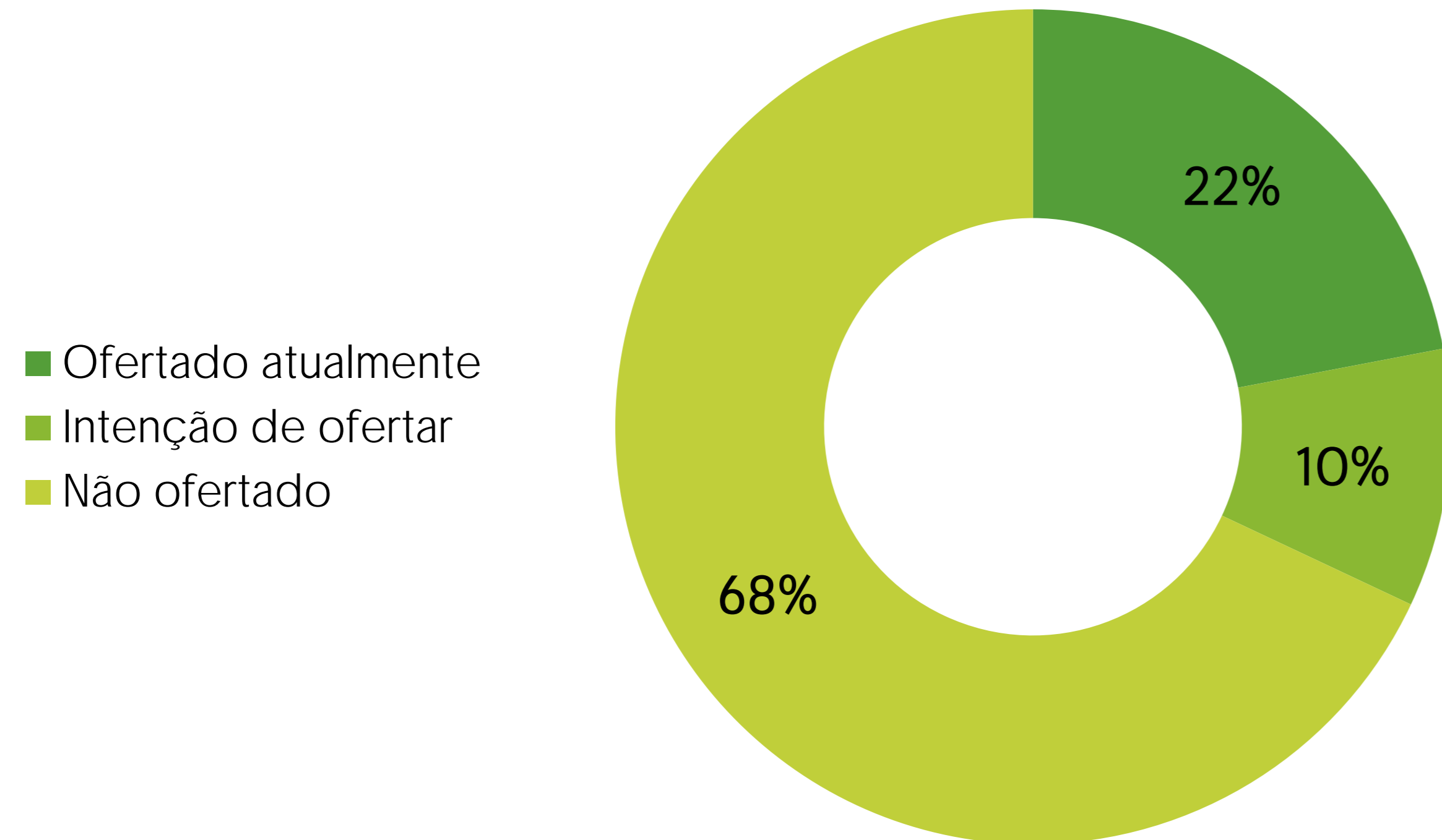


Dois a cada dez profissionais de RH acreditam que o convênio farmácia é um benefício que auxilia na retenção e na atração de talentos.

GINÁSTICA LABORAL

BENEFÍCIOS CORPORATIVOS

22% dos respondentes afirmam que oferecem hoje aos seus funcionários a ginastica laboral e **10%** pretendem implementar nos dois próximos anos.



1/10 RHs

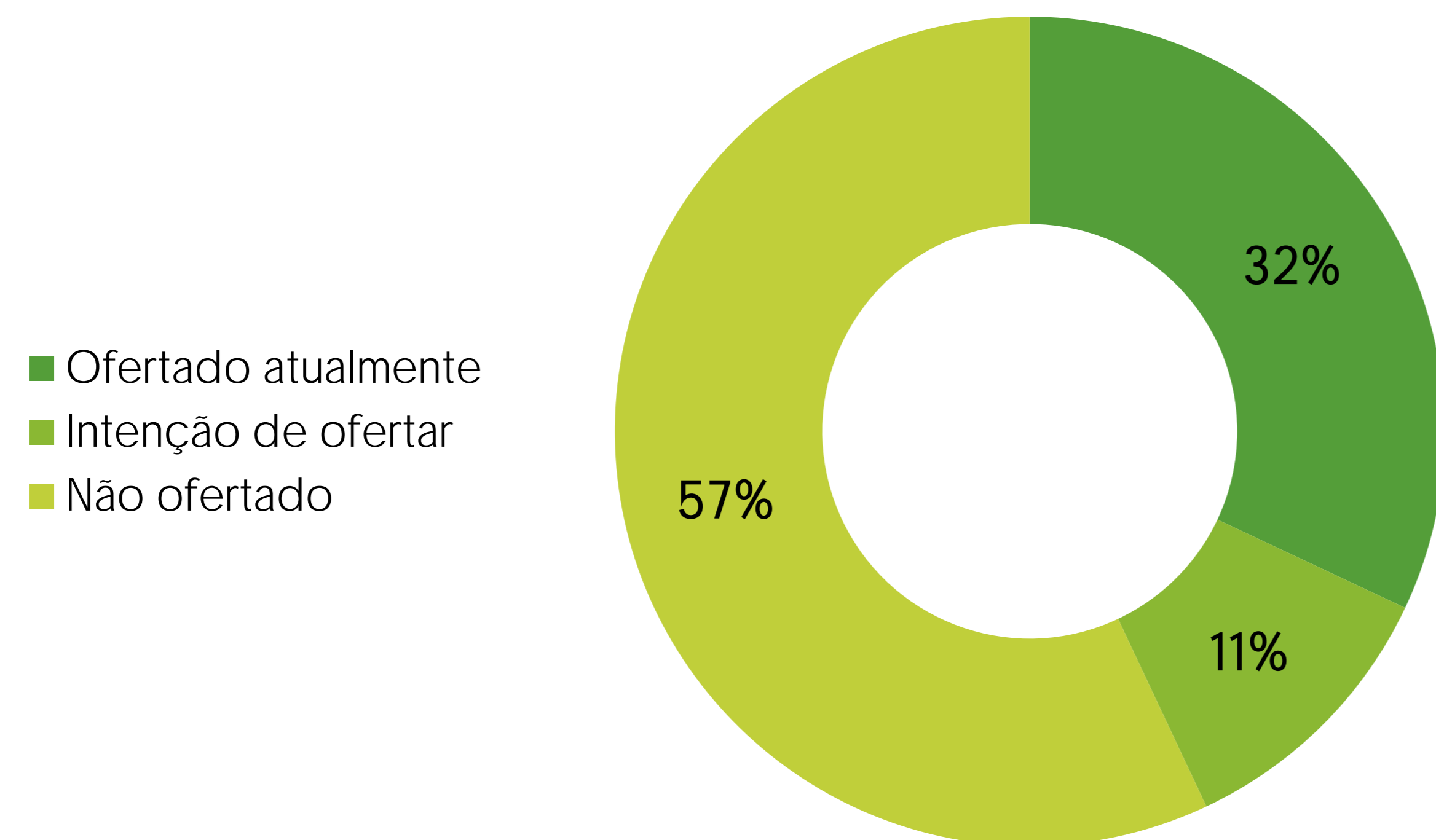


Um a cada dez profissionais de RH acredita que a ginástica laboral é um benefício que auxilia na retenção e na atração de talentos.

INCENTIVO ACADÊMICO

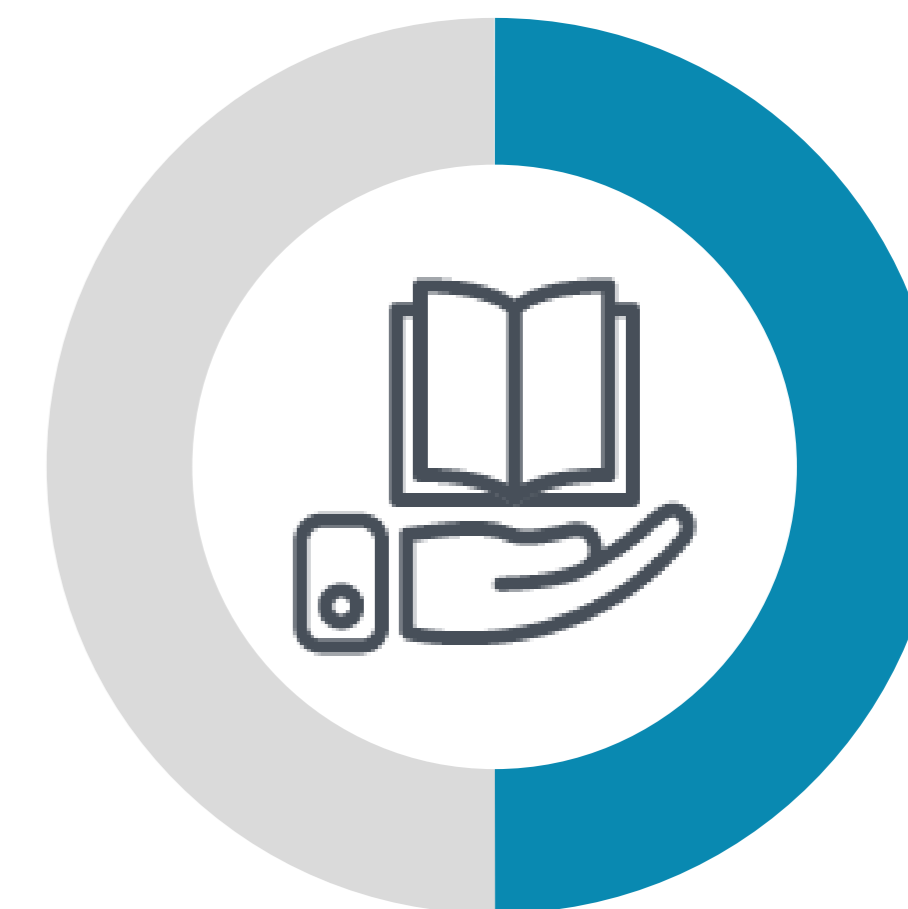
BENEFÍCIOS CORPORATIVOS

32% dos respondentes afirmam que oferecem hoje aos seus funcionários alguma forma de incentivo acadêmico, seja total ou parcial para graduação ou pós-graduação e **11%** pretendem implementar nos dois próximos anos.



5/10 RHs

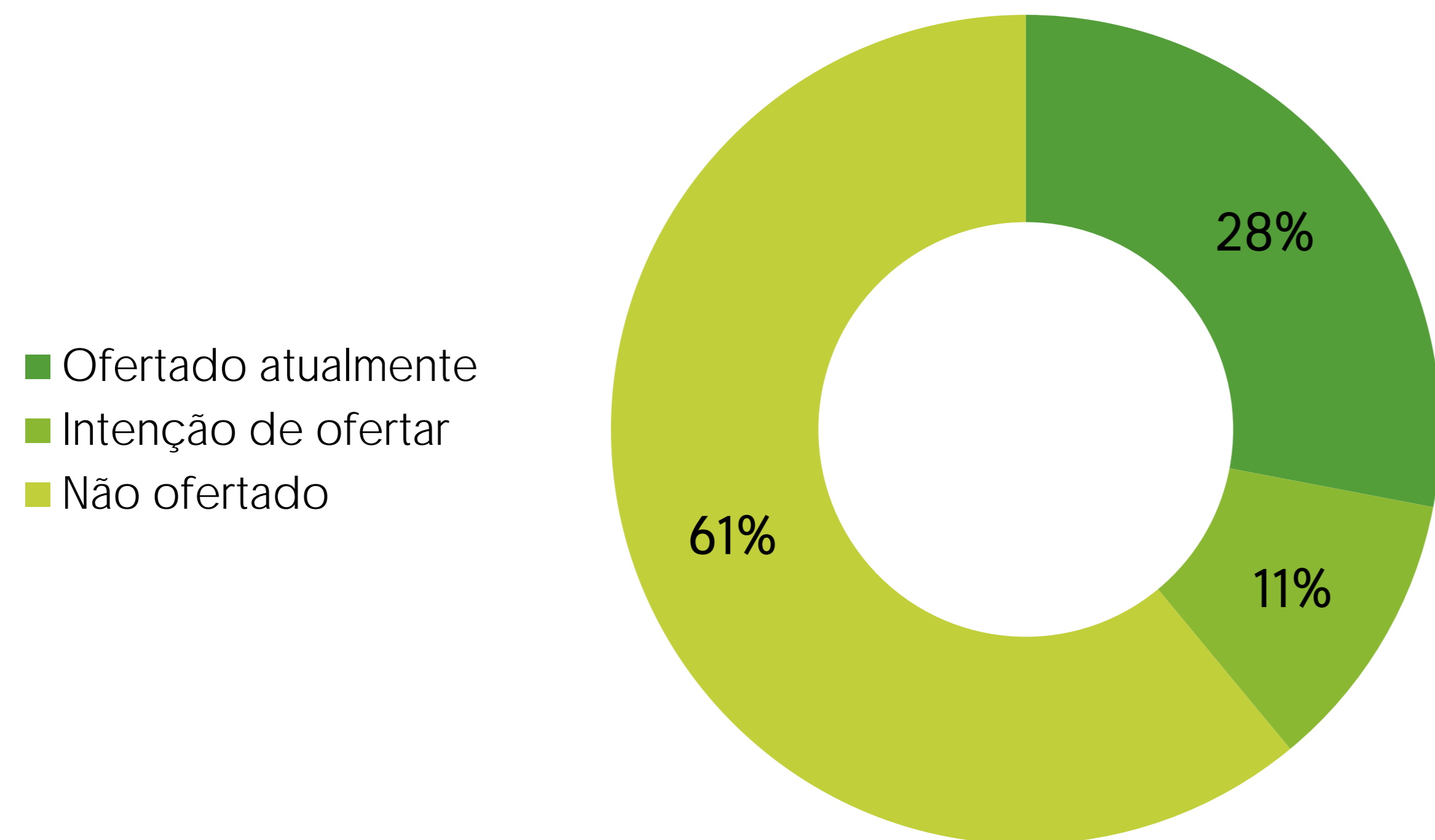
Cinco a cada dez profissionais de RH acreditam que o incentivo acadêmico é um benefício que auxilia na retenção e na atração de talentos.



CURSO DE IDIOMA

BENEFÍCIOS CORPORATIVOS

28% dos respondentes afirmam que oferecem hoje aos seus funcionários algum curso de idioma e **11%** pretendem implementar nos dois próximos anos. **70%** destes respondentes atuam em empresas multinacionais.



4/10 RHs

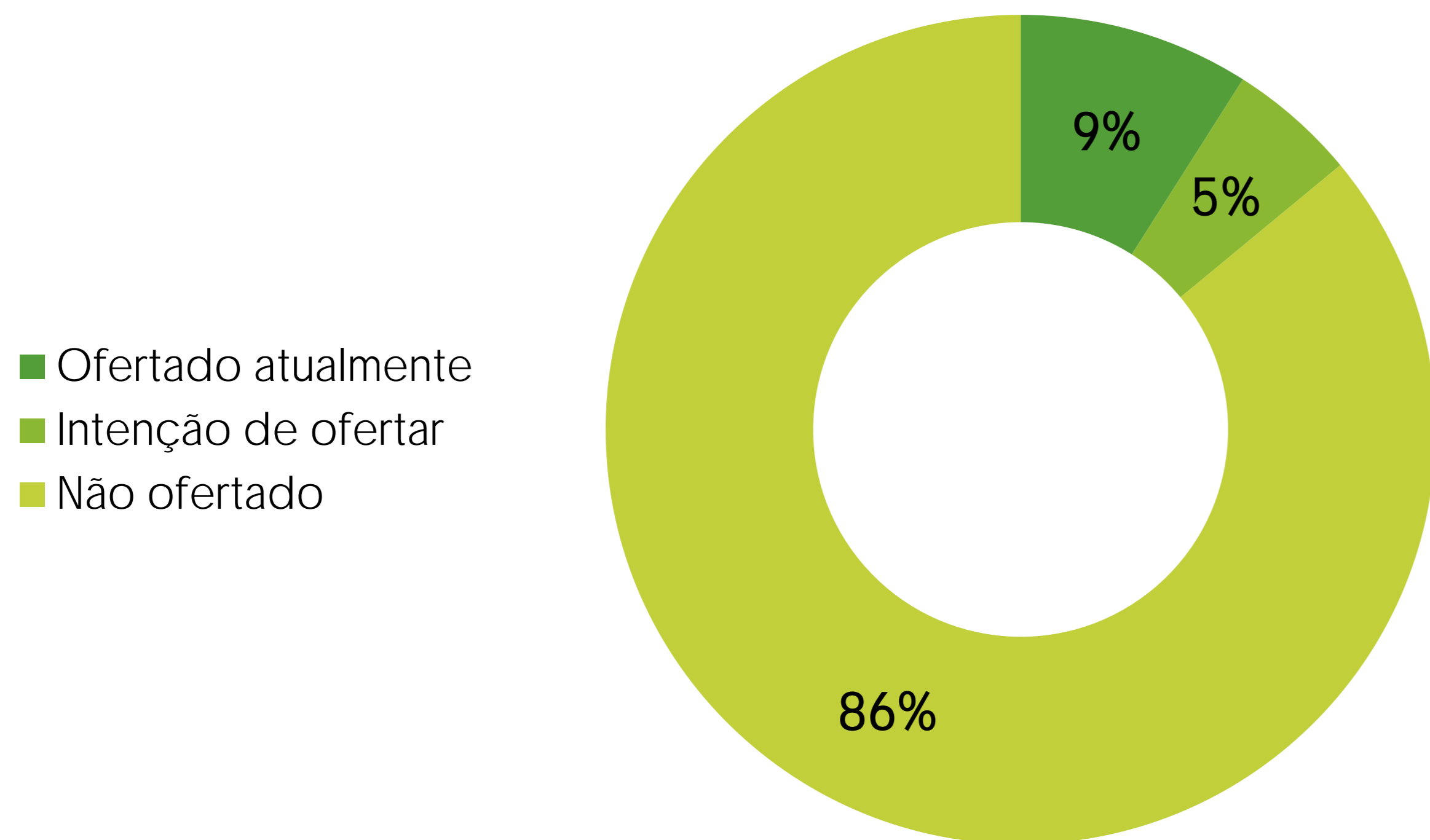


Quatro a cada dez profissionais de RH acreditam que o acesso a cursos de idiomas é um benefício que auxilia na retenção e na atração de talentos.

COACHING DE CARREIRA

BENEFÍCIOS CORPORATIVOS

9% dos respondentes afirmam que oferecem hoje aos seus funcionários um programa de coaching de carreira e 5% pretendem implementar nos dois próximos anos.



- Ofertado atualmente
- Intenção de ofertar
- Não ofertado



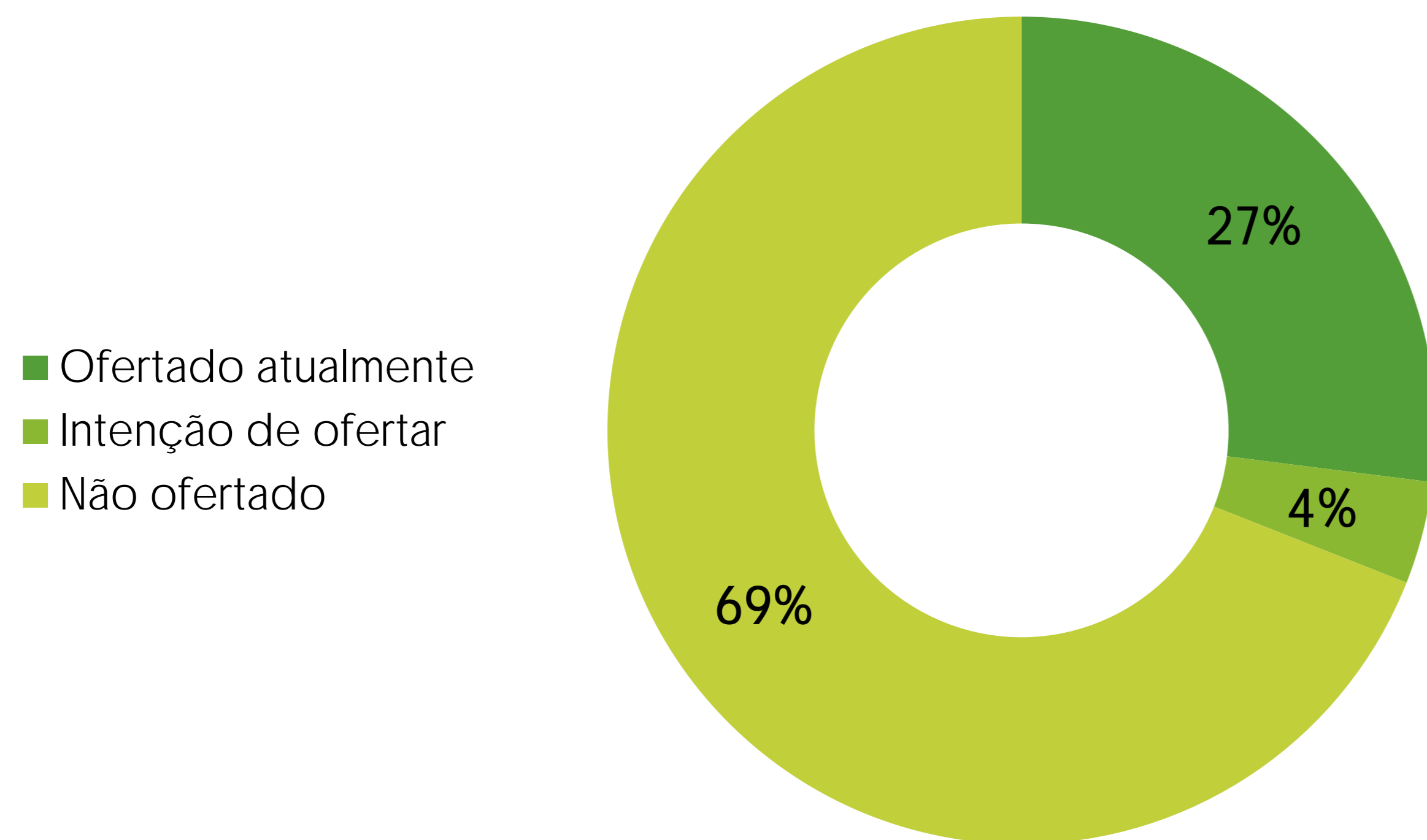
3/10 RHs

Três a cada dez profissionais de RH acreditam que o coaching de carreira é um benefício que auxilia na retenção e na atração de talentos.

AUXÍLIO CRECHE

BENEFÍCIOS CORPORATIVOS

27% dos respondentes afirmam que oferecem hoje aos seus funcionários um valor acima do que determina a convenção coletiva para o auxílio creche e **4%** pretendem implementar esta prática nos dois próximos anos.



3/10 RHs

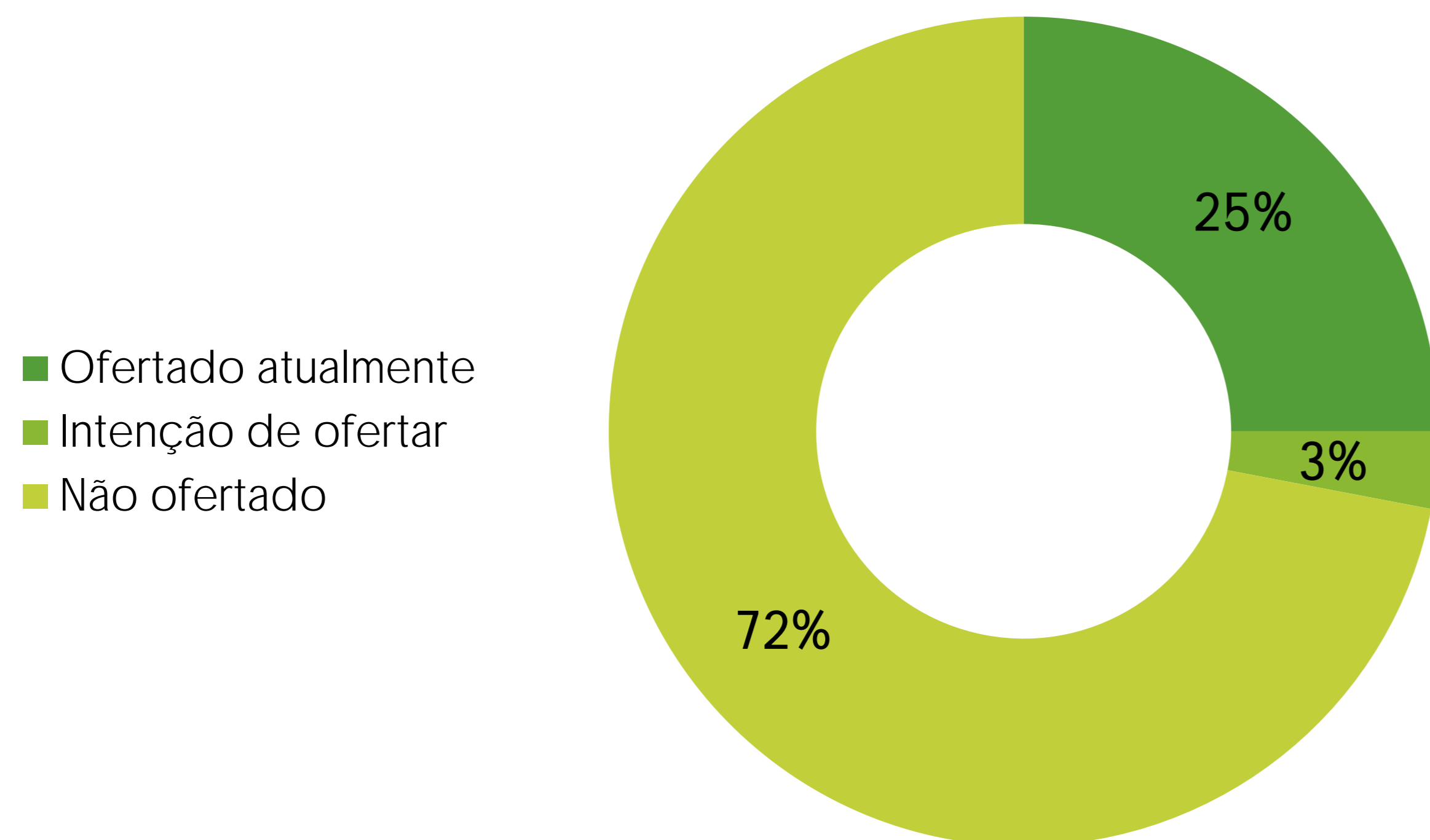


Três a cada dez profissionais de RH acreditam que o auxílio creche pago com valor acima do que é determinado pela convenção coletiva é um benefício que auxilia na retenção e na atração de talentos.

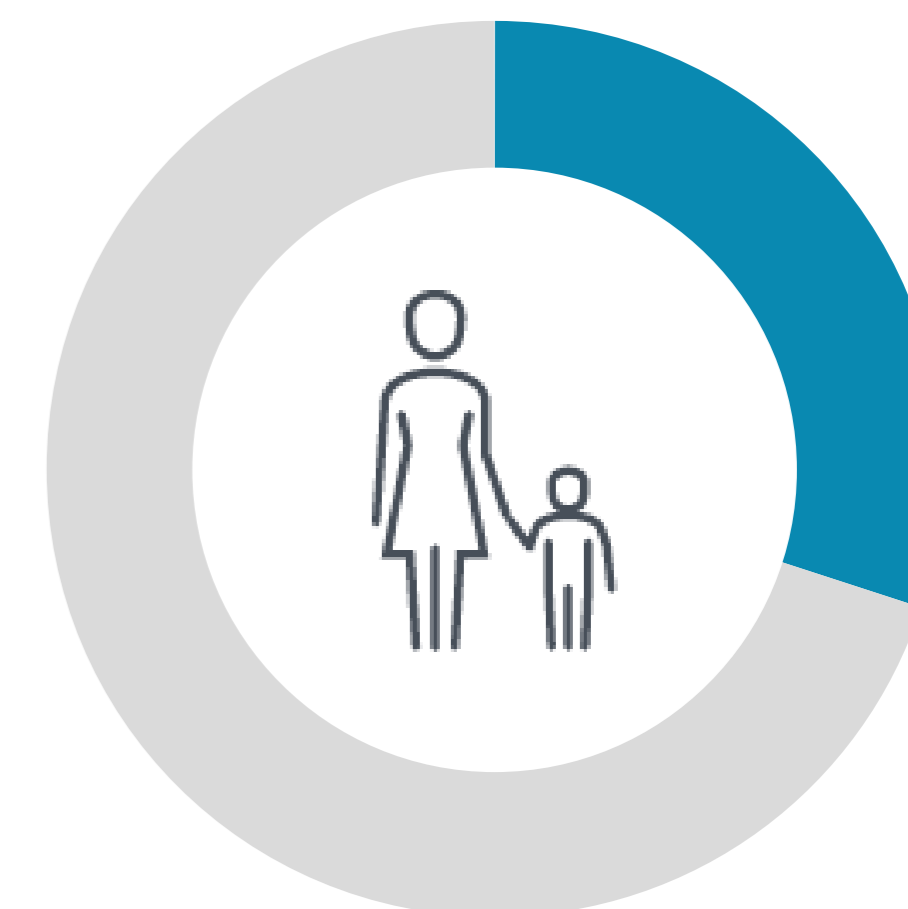
LICENÇA MATERNIDADE ESTENDIDA

BENEFÍCIOS CORPORATIVOS

25% dos respondentes afirmam que oferecem hoje às suas funcionárias, extensão da licença maternidade para mais de quatro meses e **3%** pretendem implementar nos dois próximos anos.



3/10 RHs

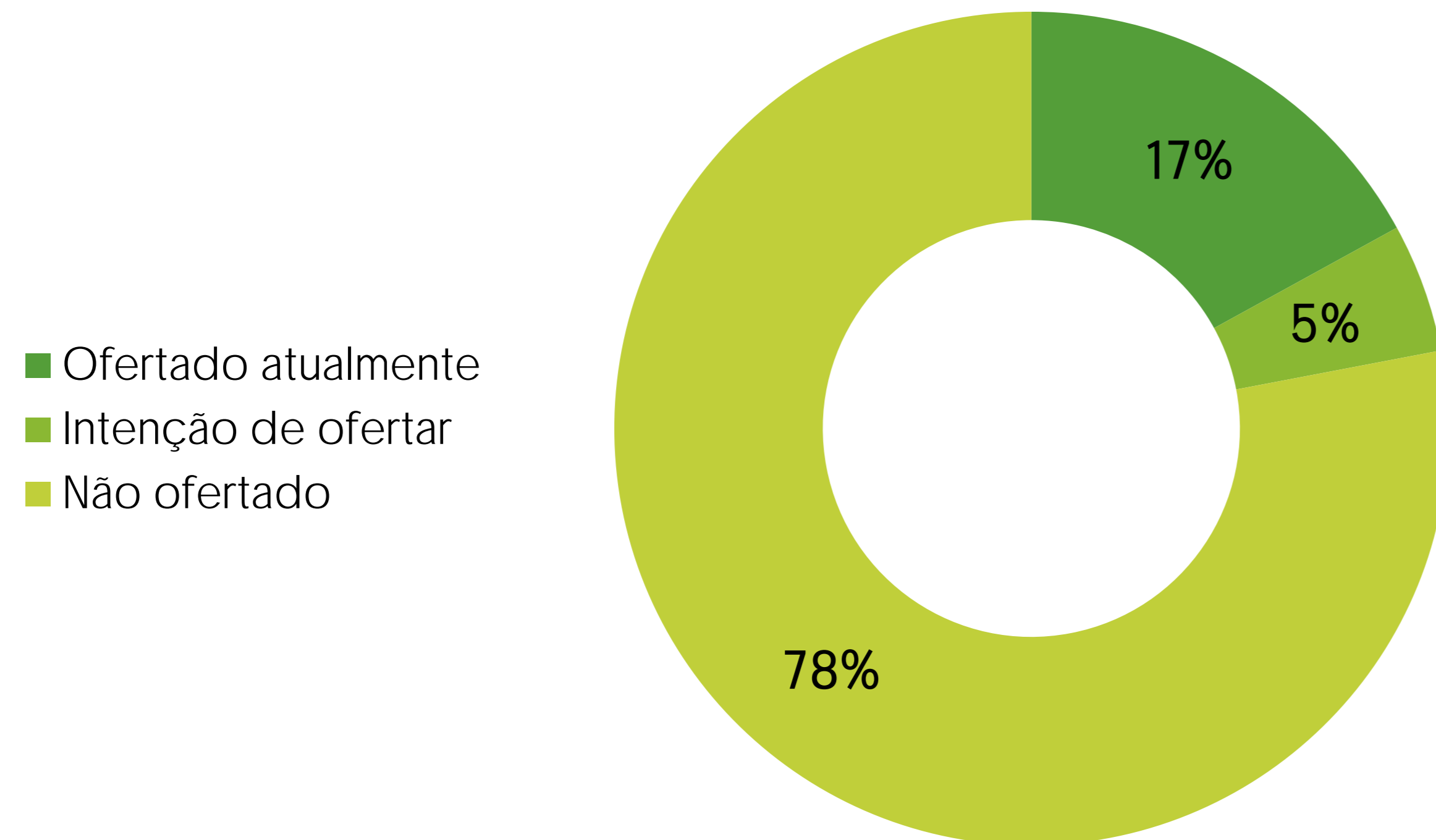


Três a cada dez profissionais de RH acreditam que a licença maternidade estendida é um benefício que auxilia na retenção e na atração de talentos.

LICENÇA PATERNIDADE ESTENDIDA

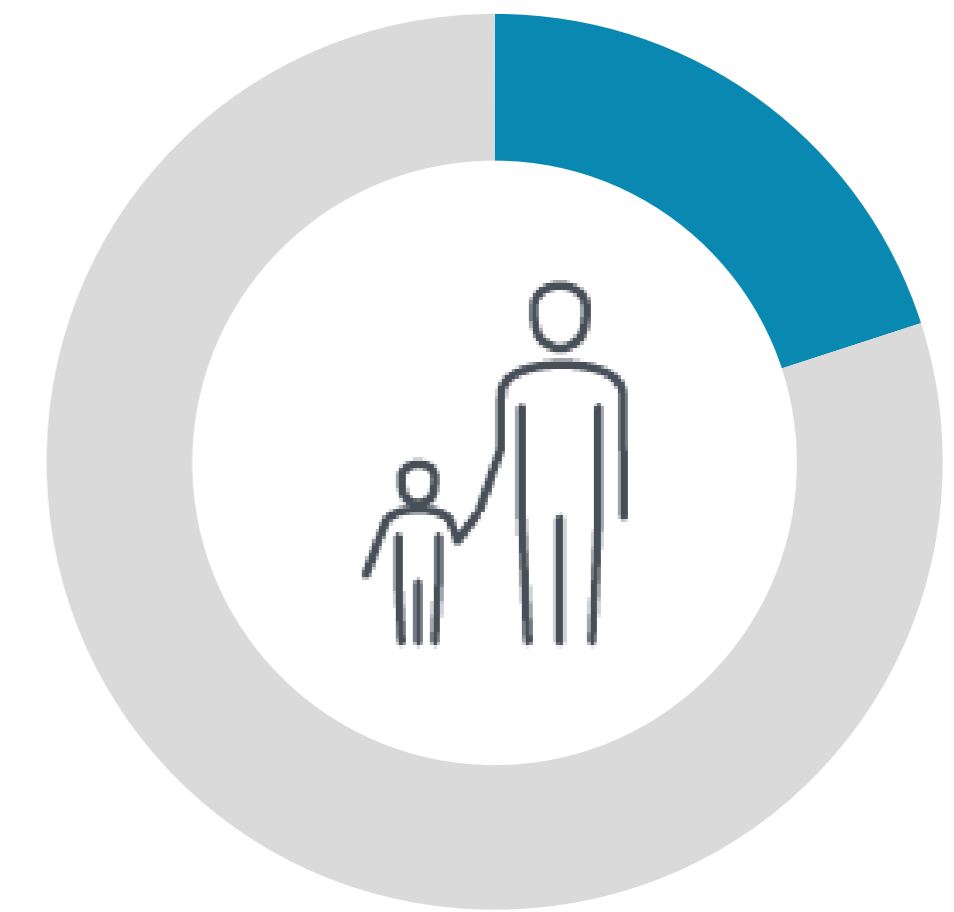
BENEFÍCIOS CORPORATIVOS

17% dos respondentes afirmam que oferecem hoje aos seus funcionários, extensão da licença paternidade para mais de cinco dias corridos e **5%** pretendem implementar nos dois próximos anos.



3/10 RHs

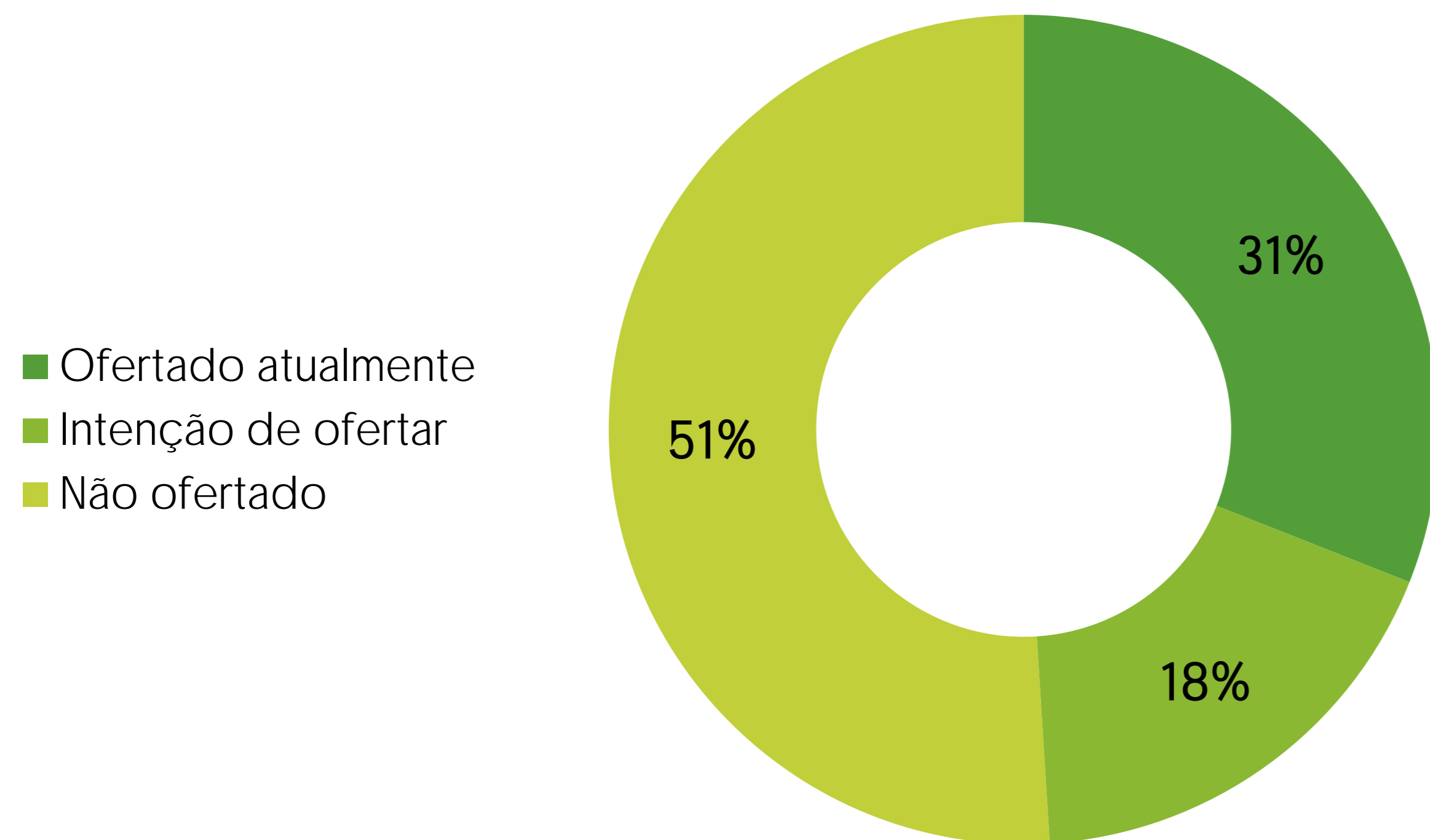
Três a cada dez profissionais de RH acreditam que a licença paternidade estendida é um benefício que auxilia na retenção e na atração de talentos.



HOME OFFICE

BENEFÍCIOS CORPORATIVOS

31% dos respondentes afirmam que oferecem hoje aos seus funcionários a possibilidade de home office e **18%** pretendem implementar nos dois próximos anos.



5/10 RHs

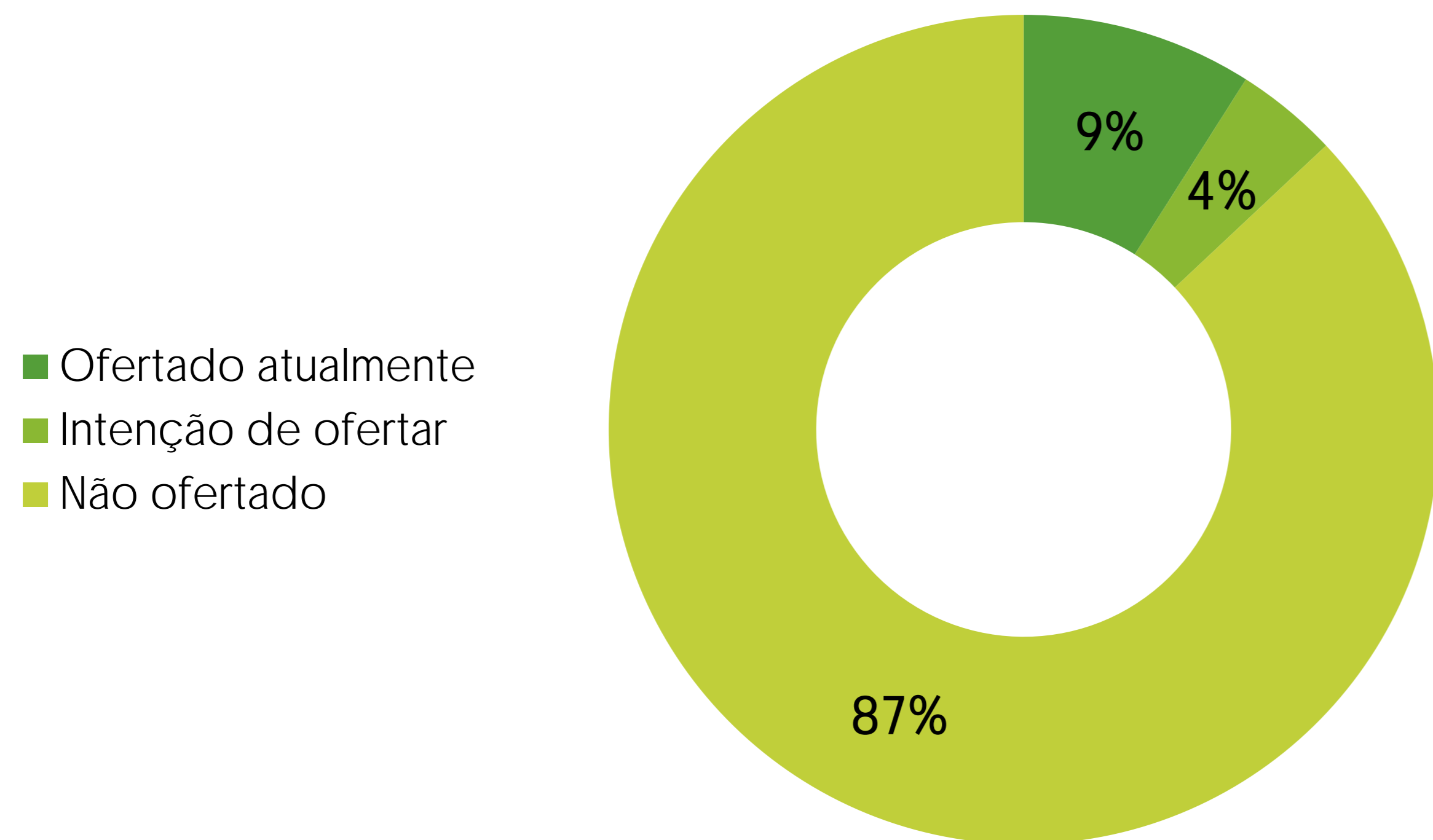


Cinco a cada dez profissionais de RH acreditam que o home office é um benefício que auxilia na retenção e na atração de talentos.

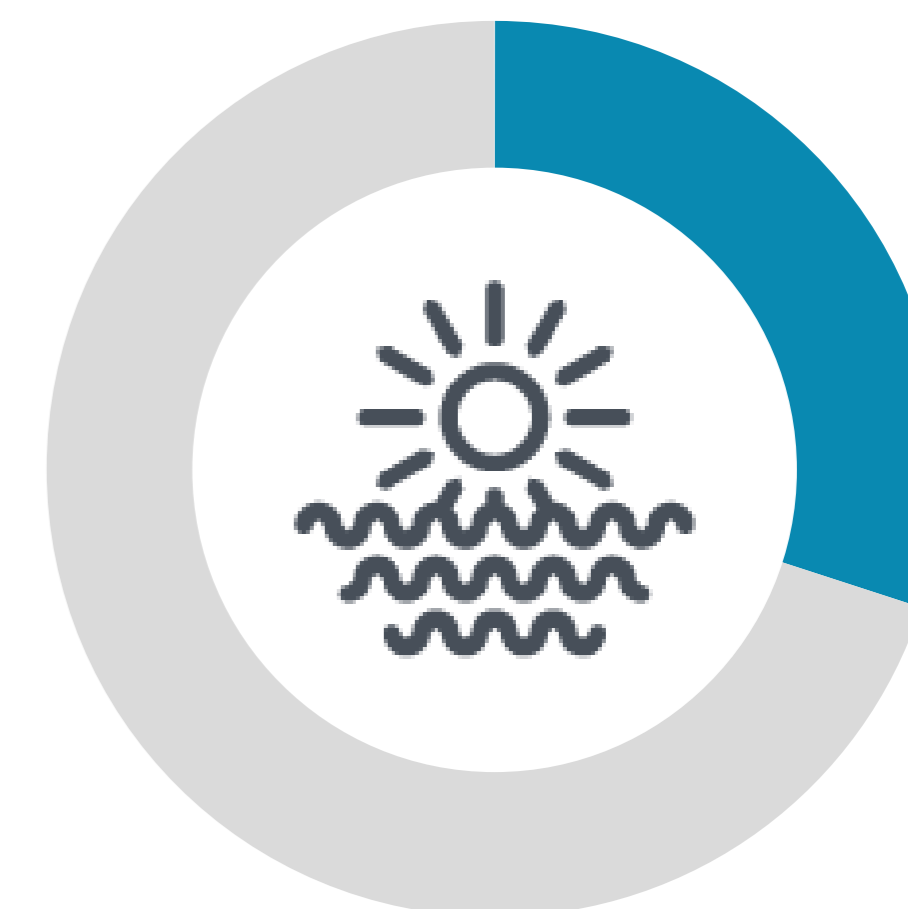
REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA

BENEFÍCIOS CORPORATIVOS

9% dos respondentes afirmam que oferecem hoje aos seus funcionários uma redução da carga horária de trabalho e 4% pretendem implementar nos dois próximos anos.



- Ofertado atualmente
- Intenção de ofertar
- Não ofertado



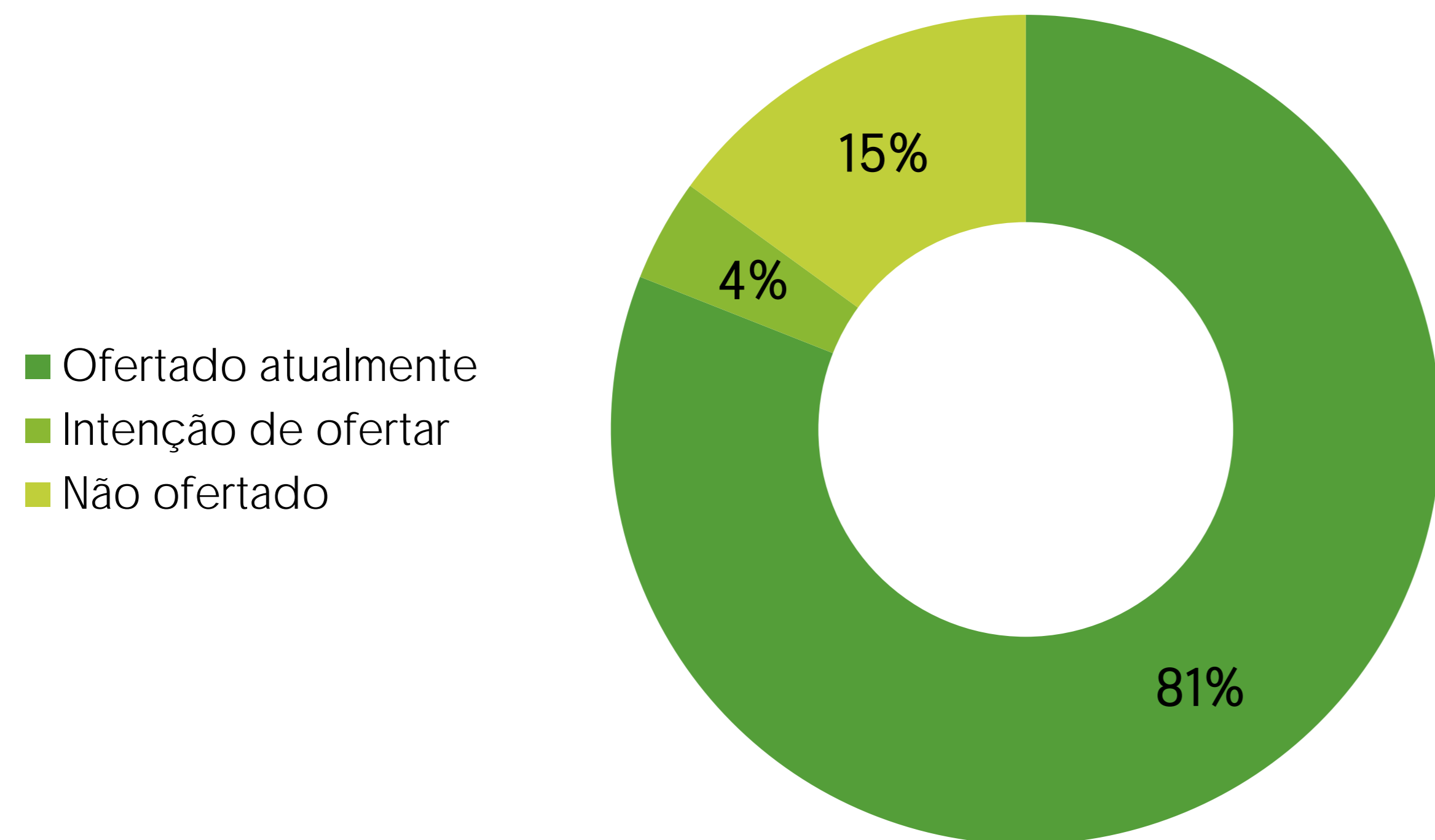
3/10 RHRs

Três a cada dez profissionais de RH acreditam que a redução da carga horária de trabalho é um benefício que auxilia na retenção e na atração de talentos.

SEGURO DE VIDA

BENEFÍCIOS CORPORATIVOS

81% dos respondentes afirmam que oferecem hoje aos seus funcionários o seguro de vida e **4%** pretendem implementar nos dois próximos anos.



3/10 RHs

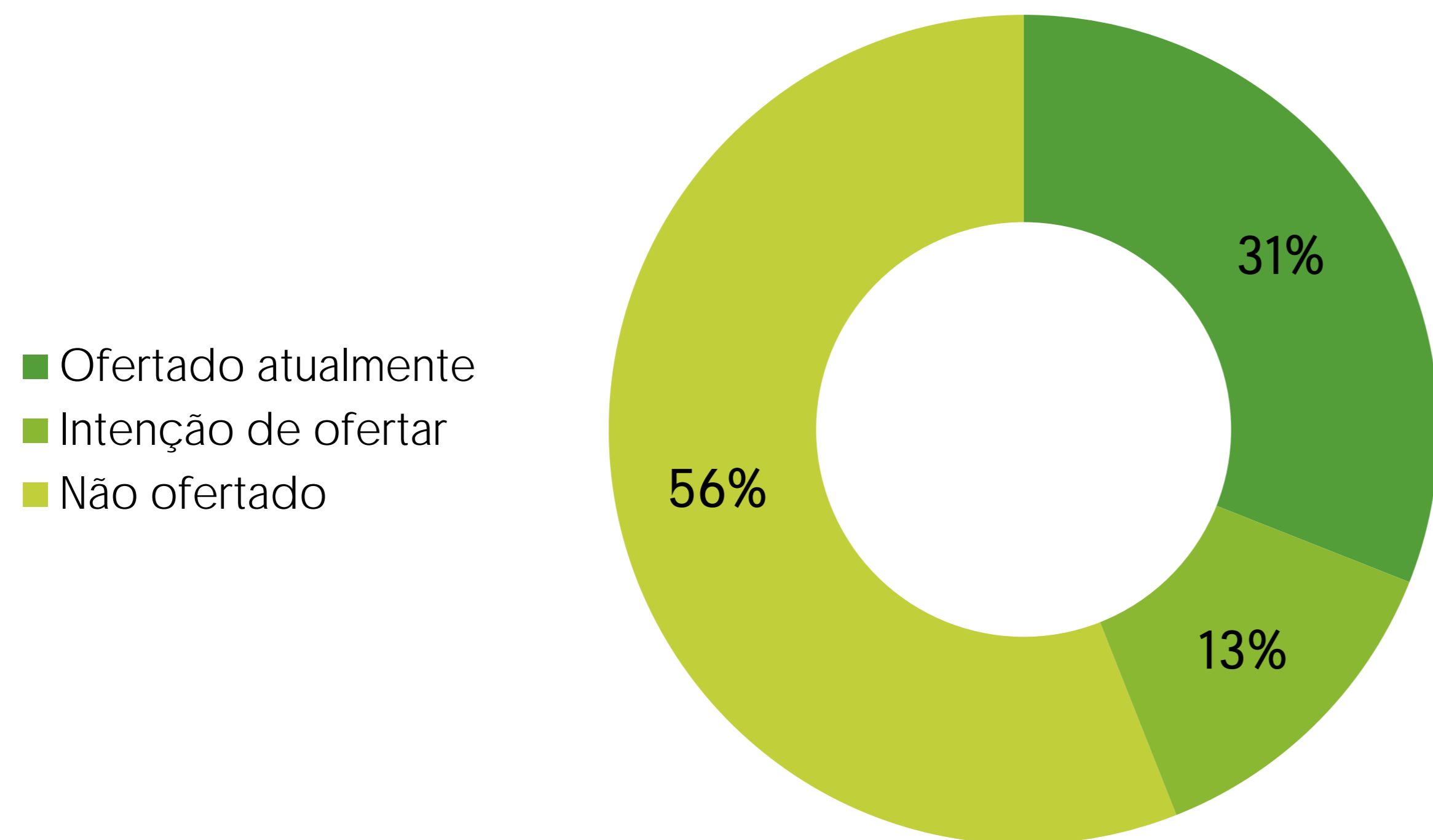


Três a cada dez profissionais de RH acreditam que o seguro de vida é um benefício que auxilia na retenção e na atração de talentos.

PREVIDÊNCIA PRIVADA

BENEFÍCIOS CORPORATIVOS

31% dos respondentes afirmam que oferecem hoje aos seus funcionários previdência privada e **13%** pretendem implementar nos dois próximos anos.



5/10 RHs

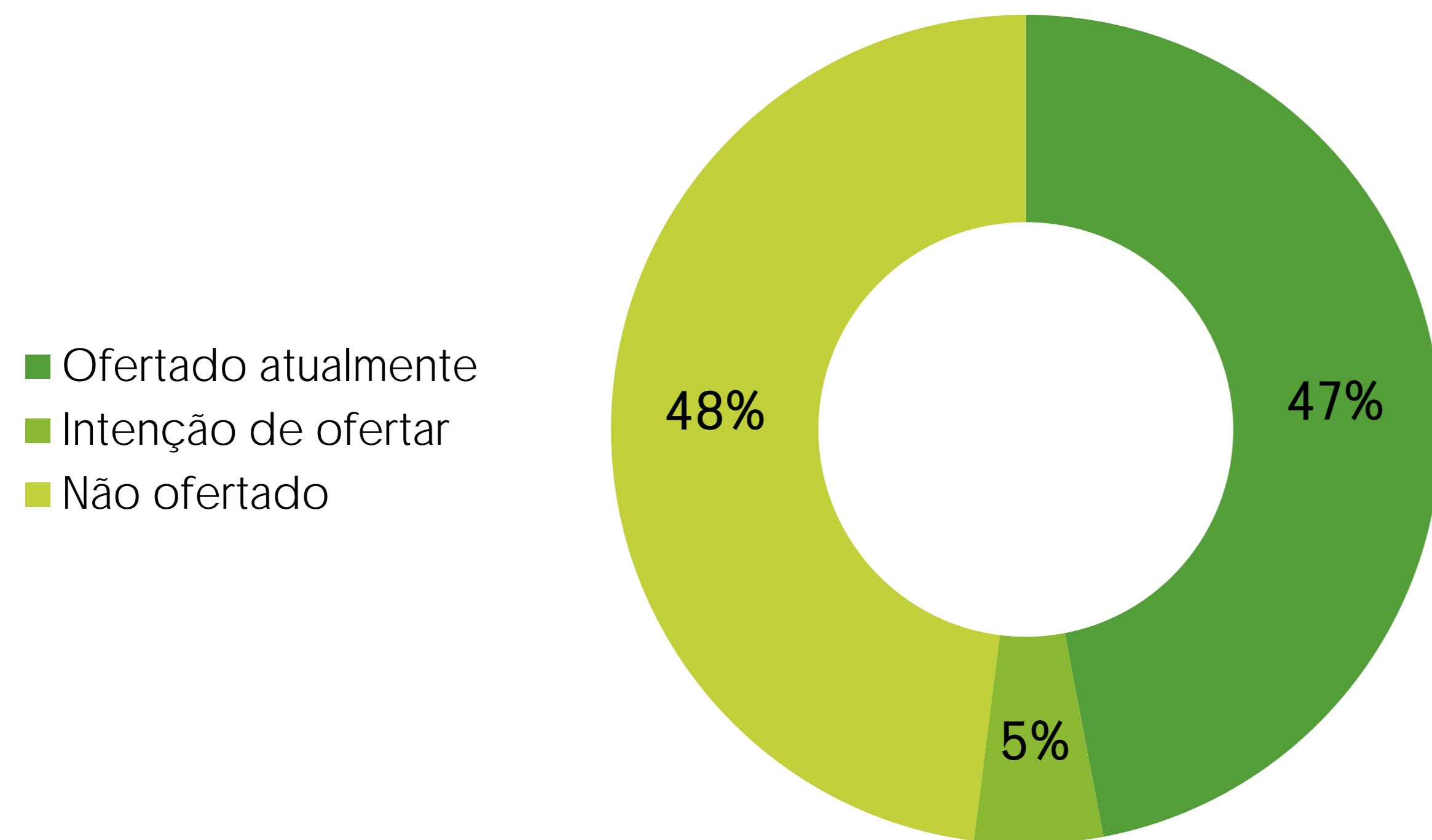


Cinco a cada dez profissionais de RH acreditam que a previdência privada é um benefício que auxilia na retenção e na atração de talentos.

EMPRÉSTIMO CONSIGNADO

BENEFÍCIOS CORPORATIVOS

47% dos respondentes afirmam que oferecem hoje aos seus funcionários a possibilidade de empréstimo consignado com desconto em folha e 5% pretendem implementar nos dois próximos anos.



2/10 RHs

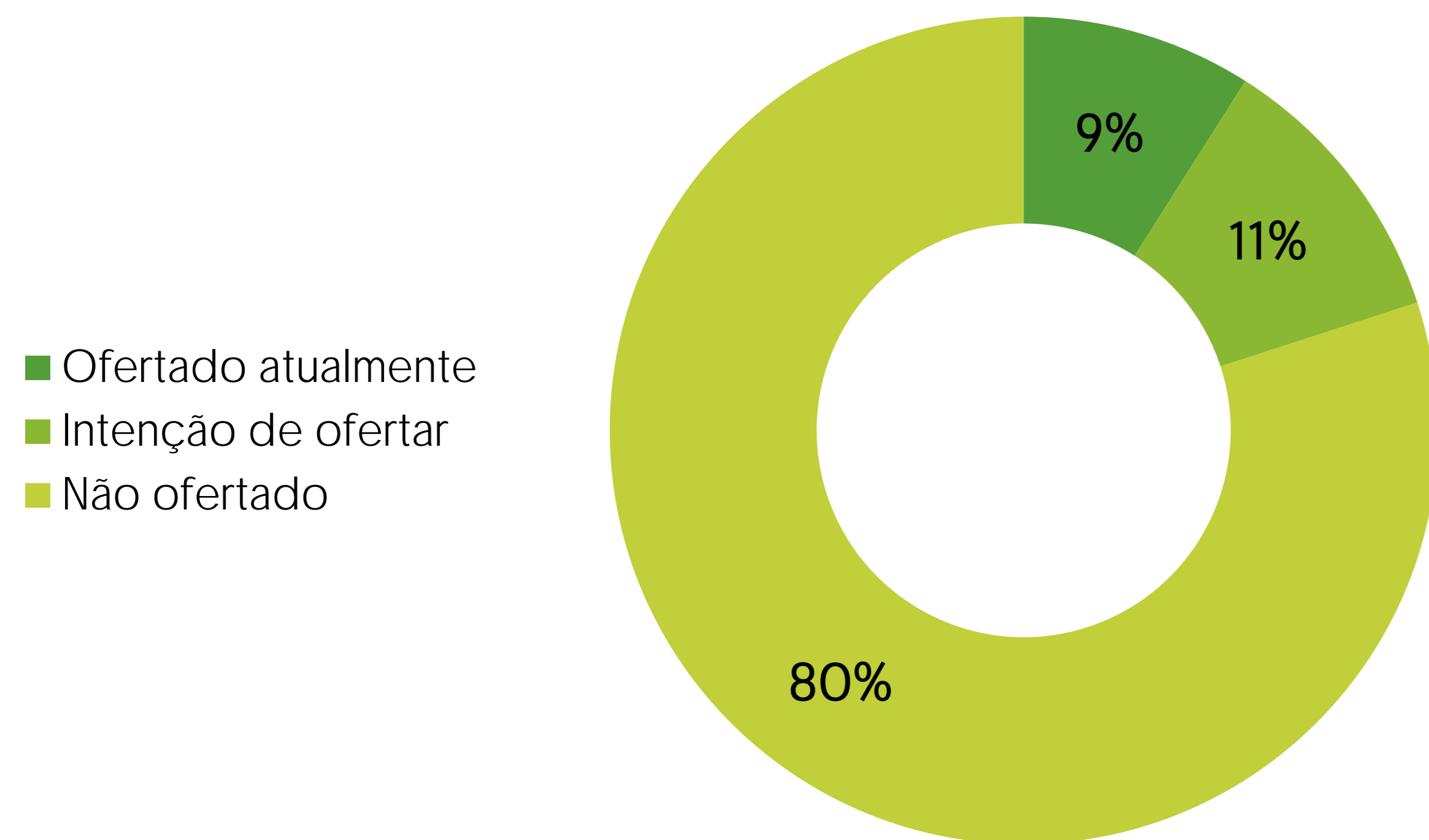
Dois a cada dez profissionais de RH acreditam que o acesso ao empréstimo consignado é um benefício que auxilia na retenção e na atração de talentos.



ORIENTAÇÃO FINANCEIRA PESSOAL

BENEFÍCIOS CORPORATIVOS

9% dos respondentes afirmam que oferecem hoje aos seus funcionários algum tipo de orientação financeira pessoal e 11% pretendem implementar nos dois próximos anos.



- Ofertado atualmente
- Intenção de ofertar
- Não ofertado



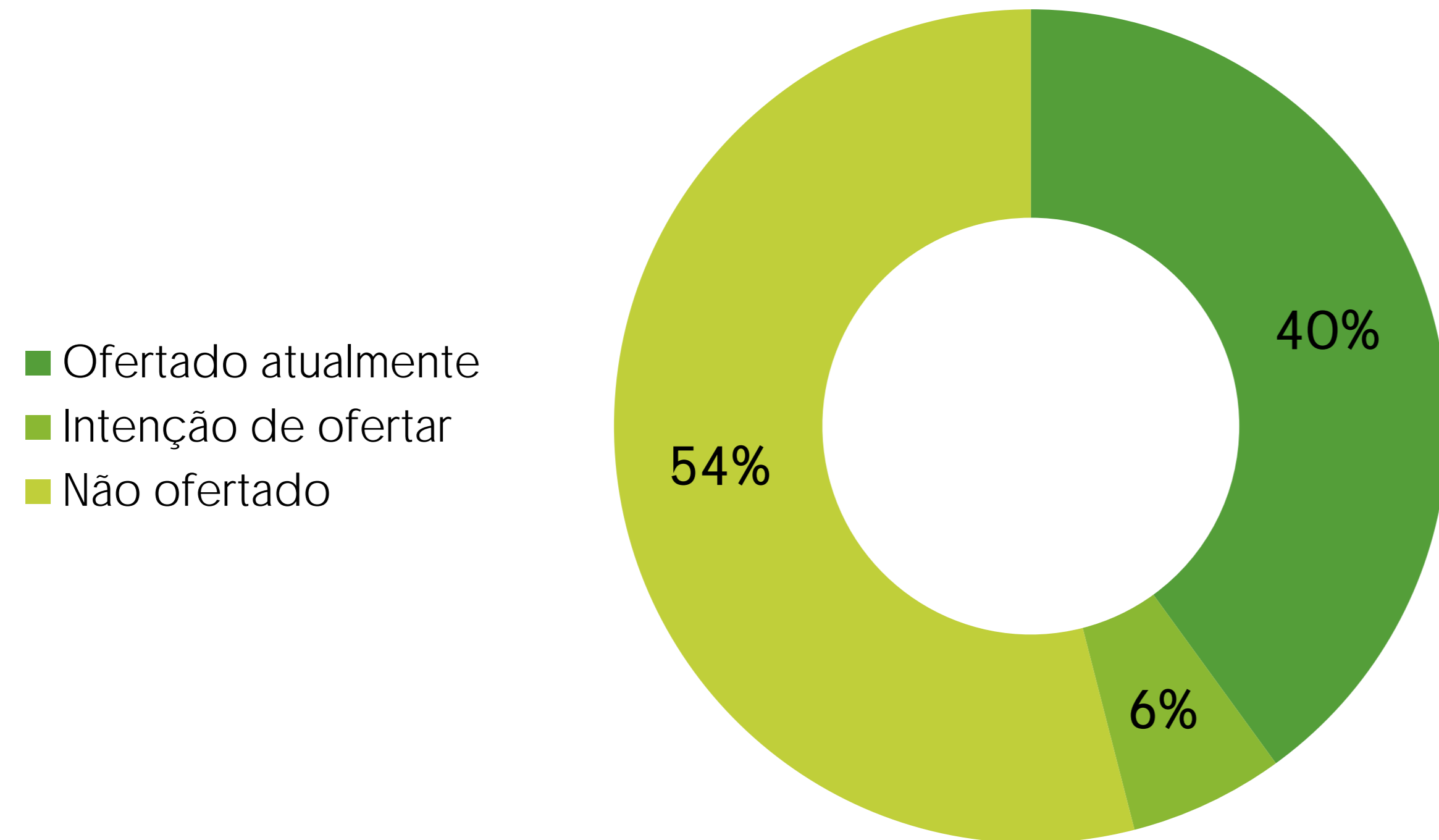
1/10 RHs

Um a cada dez profissionais de RH acredita que a orientação financeira é um benefício que auxilia na retenção e na atração de talentos.

VALE-ALIMENTAÇÃO

BENEFÍCIOS CORPORATIVOS

40% dos respondentes afirmam que oferecem hoje aos seus funcionários um valor acima do que determina a convenção coletiva para o vale-alimentação e **6%** pretendem implementar esta prática nos dois próximos anos.



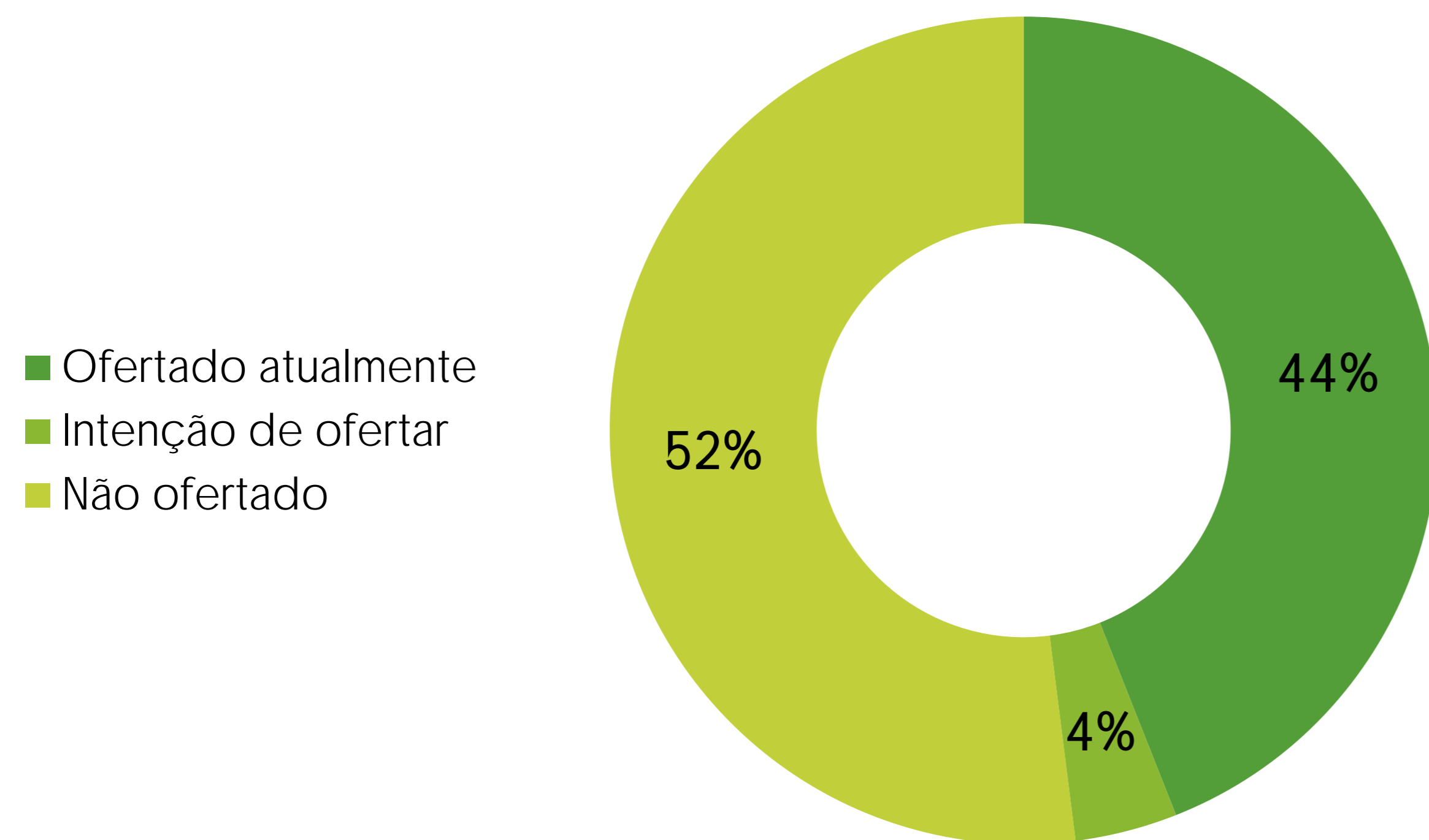
4/10 RHs

Quatro a cada dez profissionais de RH acreditam que o vale-alimentação pago com valor acima do que é determinado pela convenção coletiva é um benefício que auxilia na retenção e na atração de talentos.

VALE-REFEIÇÃO

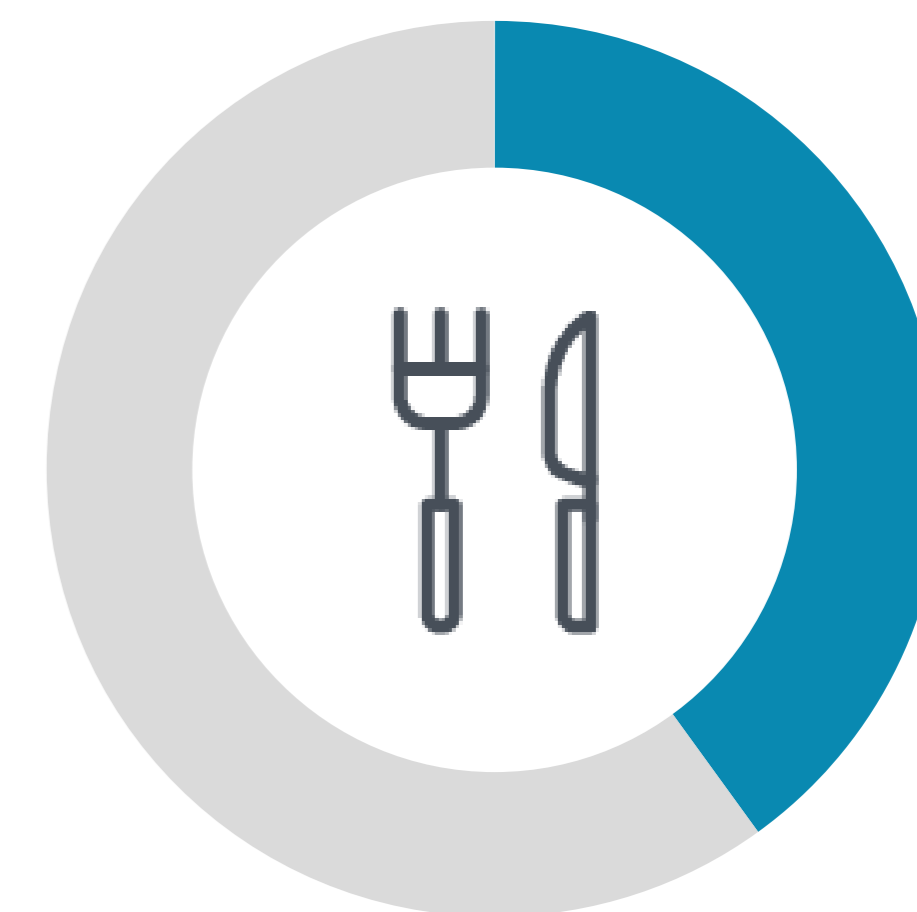
BENEFÍCIOS CORPORATIVOS

44% dos respondentes afirmam que oferecem hoje aos seus funcionários um valor acima do que determina a convenção coletiva para o vale-refeição e **4%** pretendem implementar esta prática nos dois próximos anos.



4/10 RHs

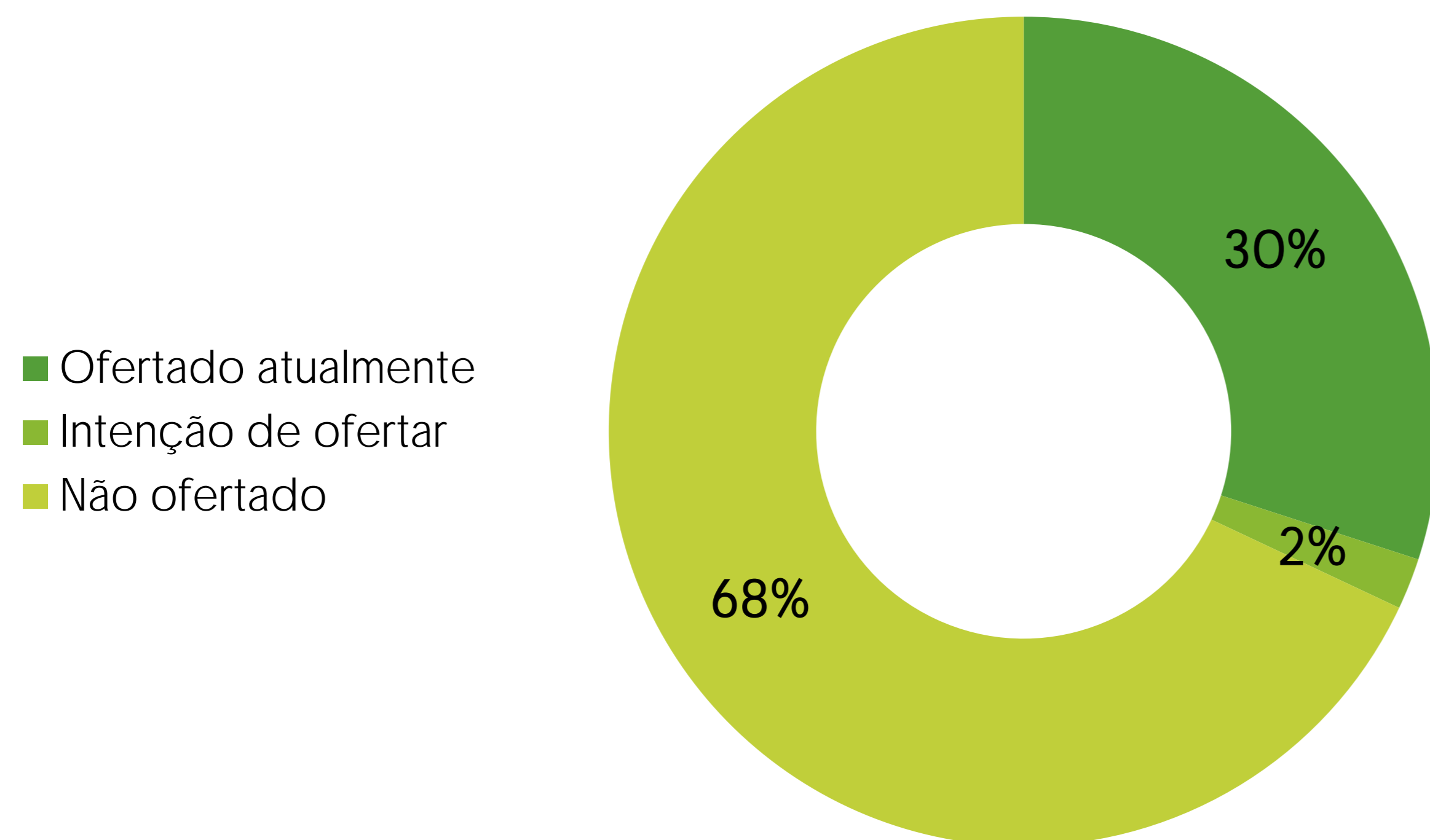
Quatro a cada dez profissionais de RH acreditam que o vale-refeição pago com valor acima do que é determinado pela convenção coletiva é um benefício que auxilia na retenção e na atração de talentos.



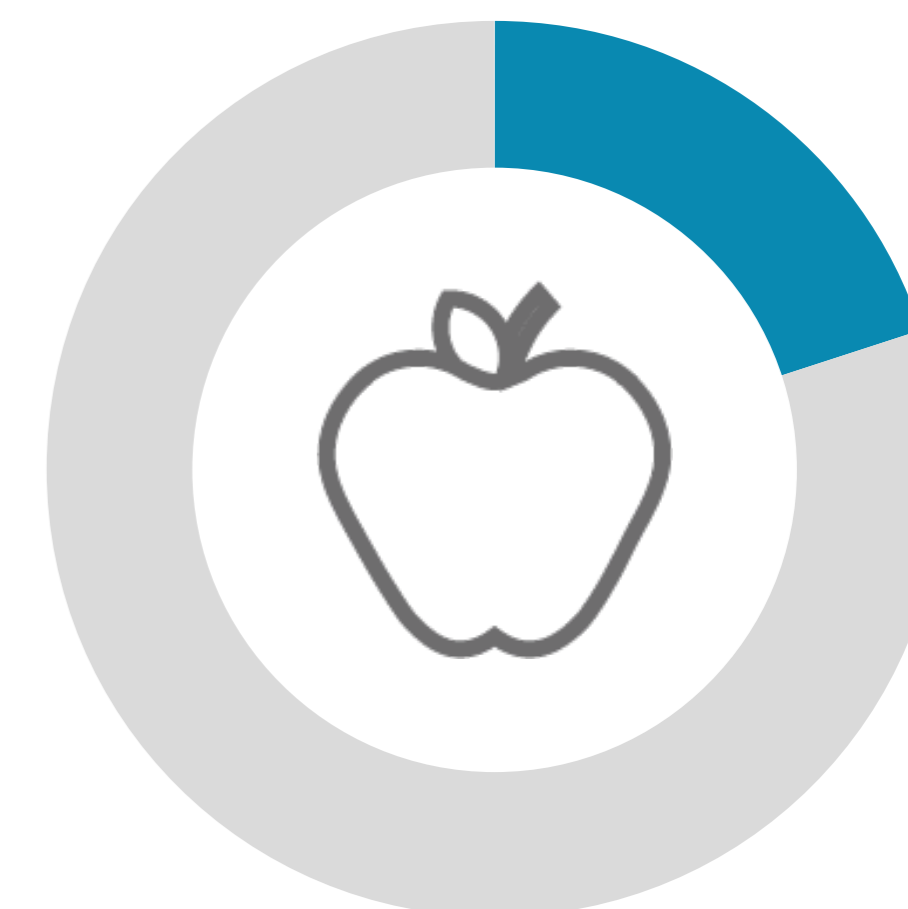
RESTAURANTE CORPORATIVO

BENEFÍCIOS CORPORATIVOS

30% dos respondentes afirmam que oferecem hoje aos seus funcionários o restaurante corporativo e **2%** pretendem implementar nos dois próximos anos.



2/10 RHs

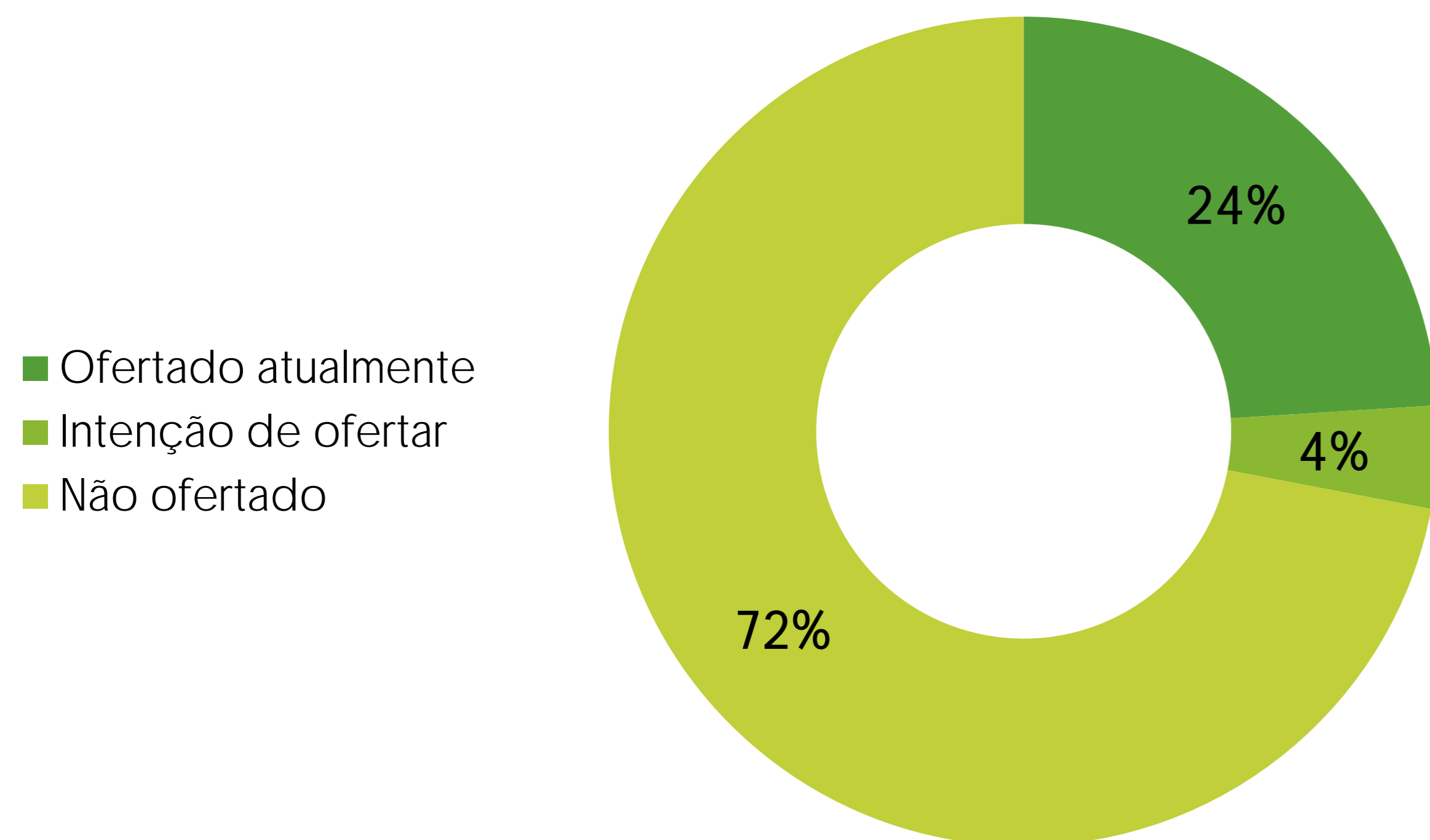


Dois a cada dez profissionais de RH acreditam que o restaurante corporativo é um benefício que auxilia na retenção e na atração de talentos.

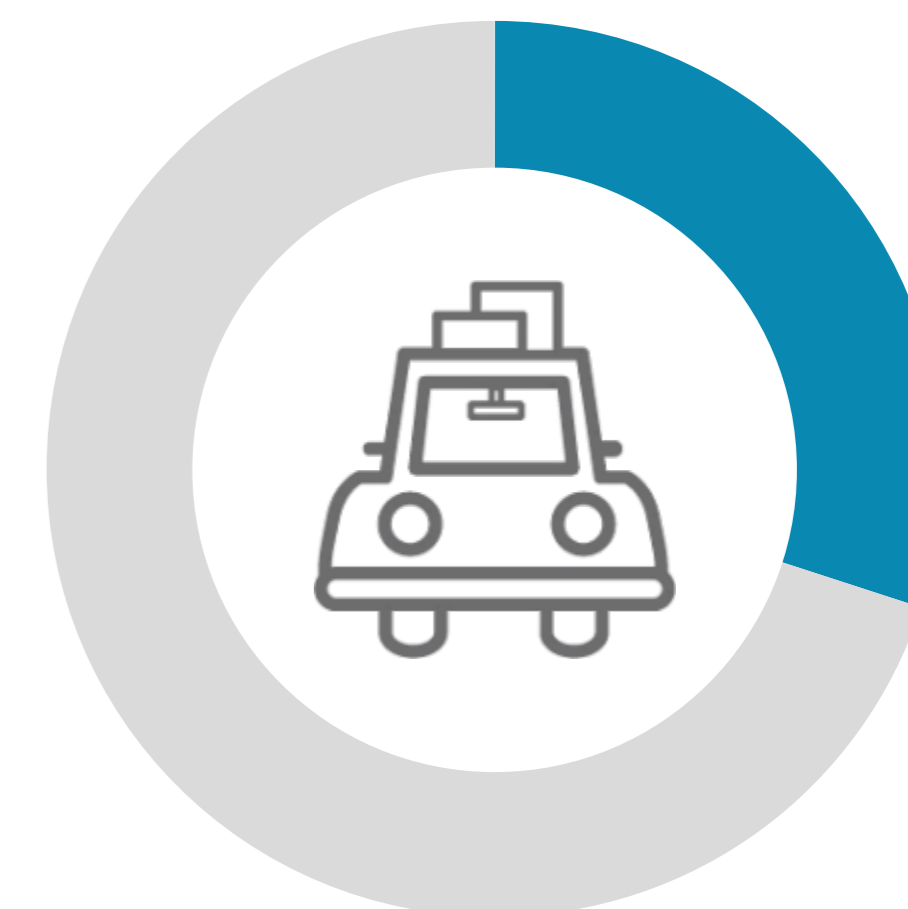
VALE-COMBUSTÍVEL

BENEFÍCIOS CORPORATIVOS

24% dos respondentes afirmam que oferecem hoje aos seus funcionários o vale-combustível e **4%** pretendem implementar nos dois próximos anos.



3/10 RHs

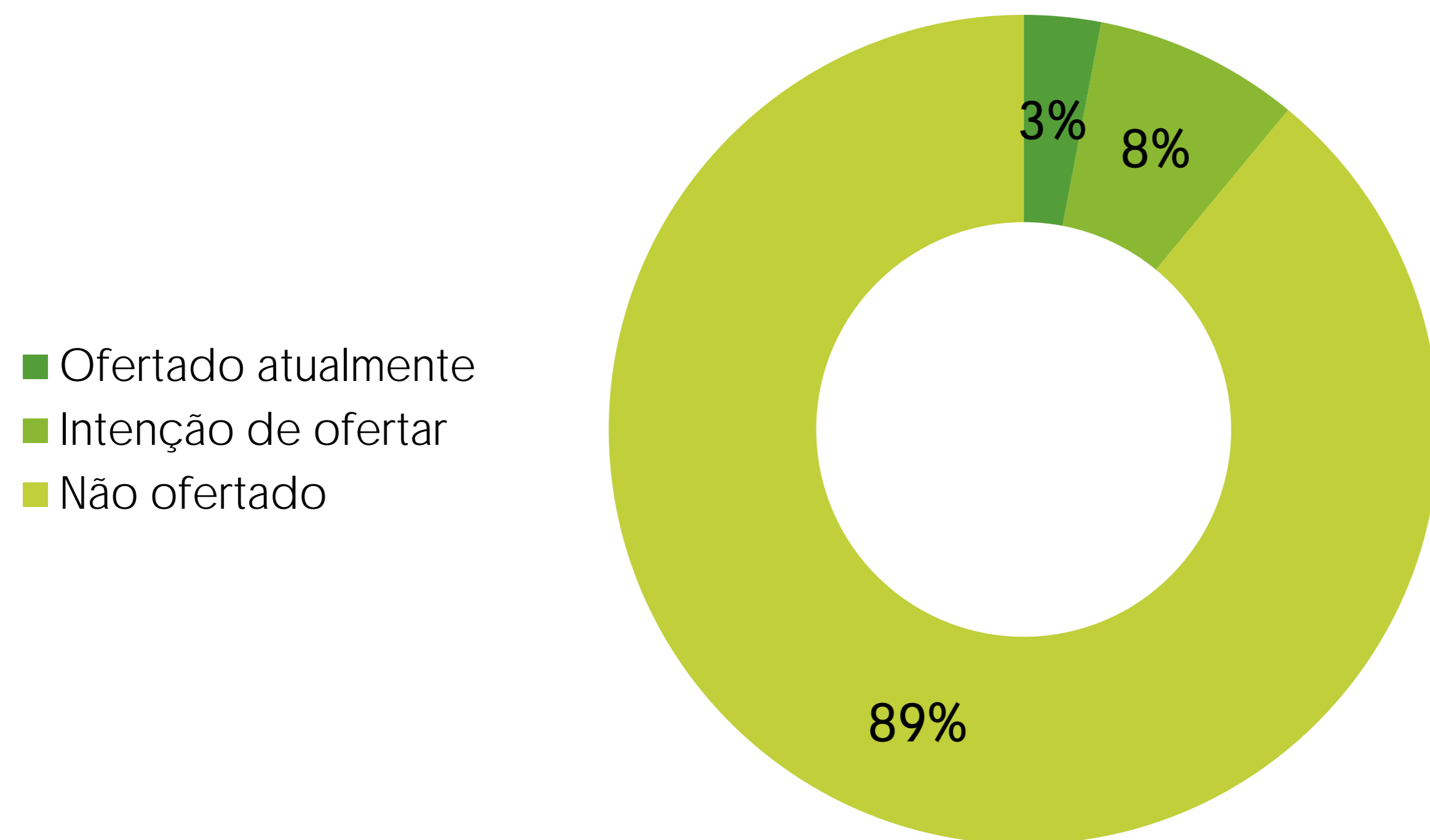


Três a cada dez profissionais de RH acreditam que o vale-combustível é um benefício que auxilia na retenção e na atração de talentos.

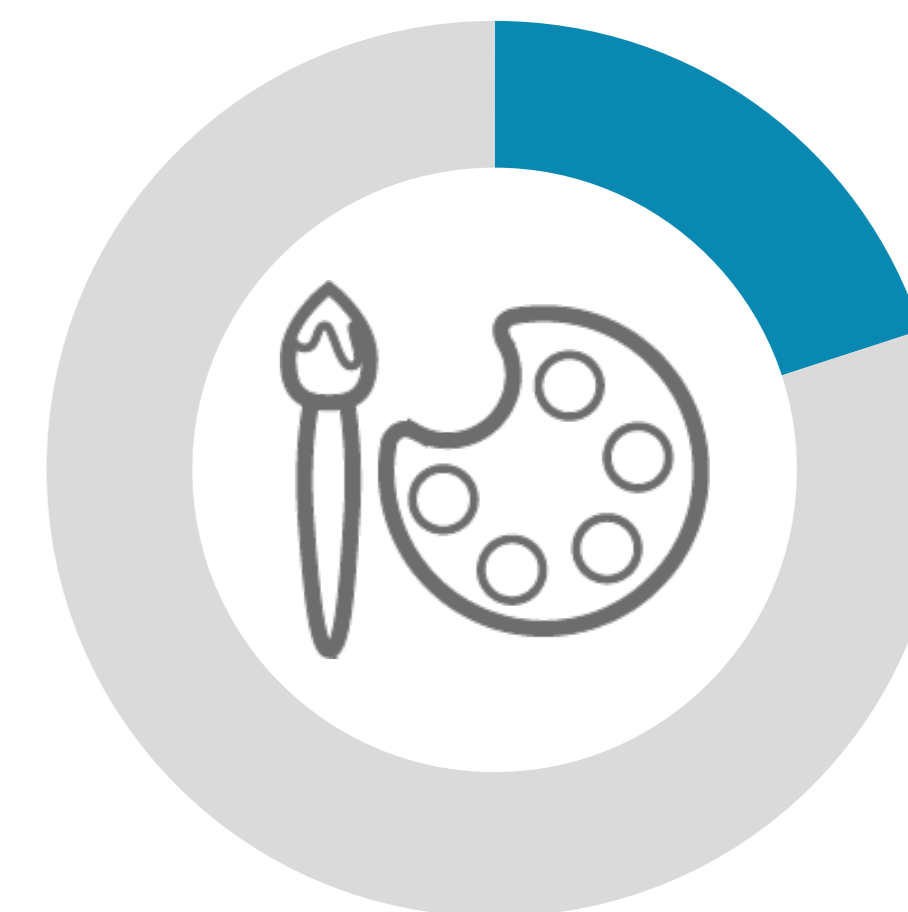
VALE-CULTURA

BENEFÍCIOS CORPORATIVOS

3% dos respondentes afirmam que oferecem hoje aos seus funcionários o vale-cultura e **8%** pretendem implementar nos dois próximos anos.



- Ofertado atualmente
- Intenção de ofertar
- Não ofertado



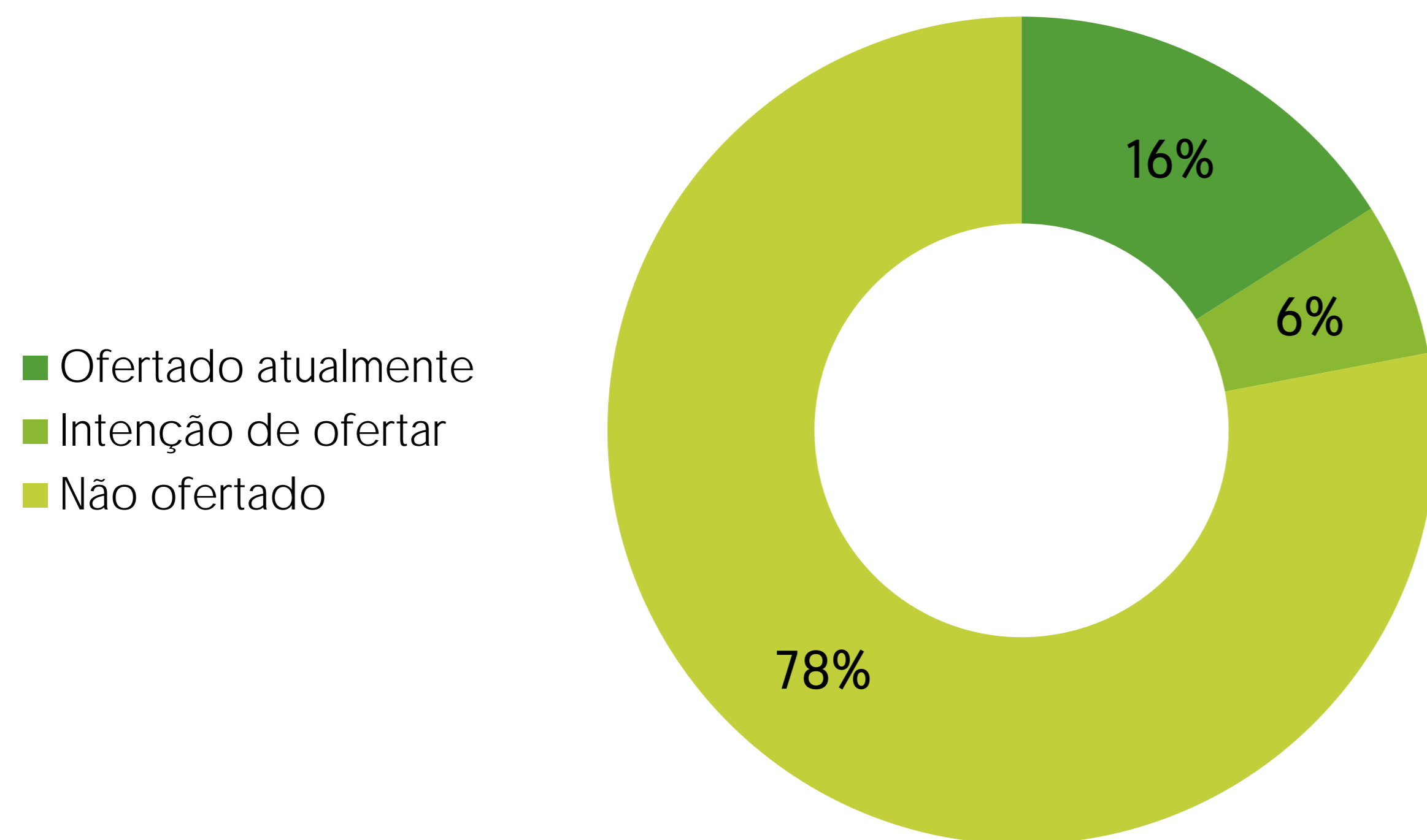
2/10 RHs

Dois a cada dez profissionais de RH acreditam que o vale-cultura é um benefício que auxilia na retenção e na atração de talentos.

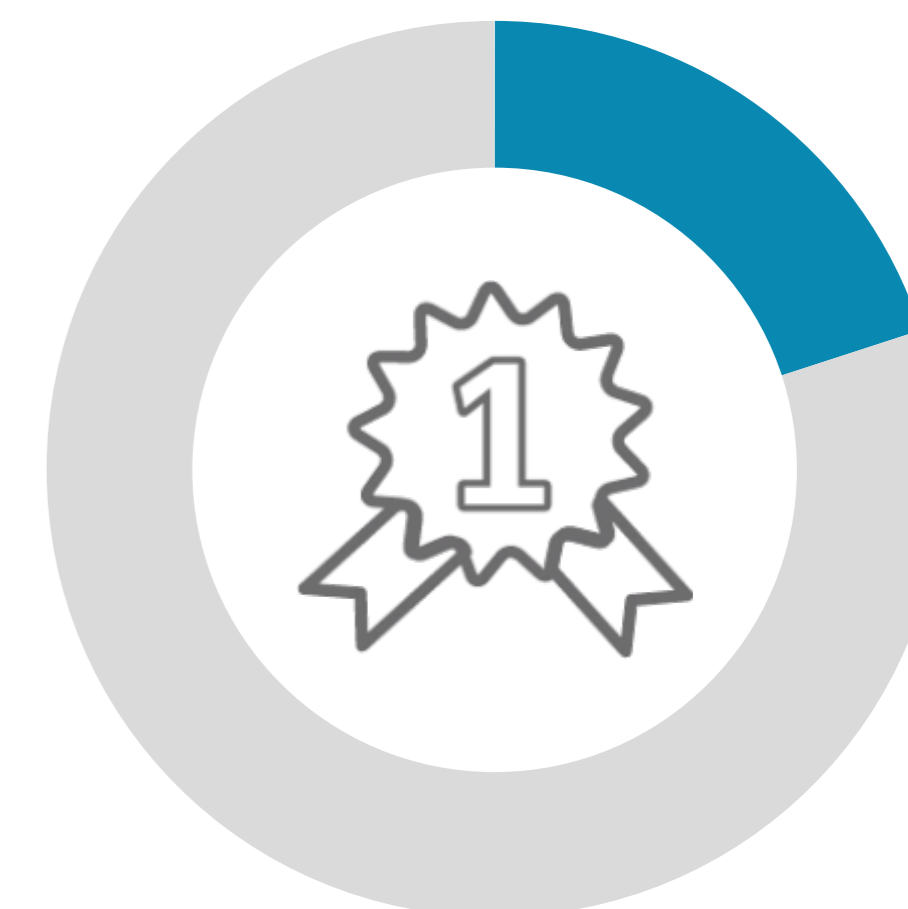
VALE-PRESENTE

BENEFÍCIOS CORPORATIVOS

16% dos respondentes afirmam que oferecem hoje aos seus funcionários um vale-presente como prêmio sazonal e 6% pretendem implementar nos dois próximos anos.



- Ofertado atualmente
- Intenção de ofertar
- Não ofertado



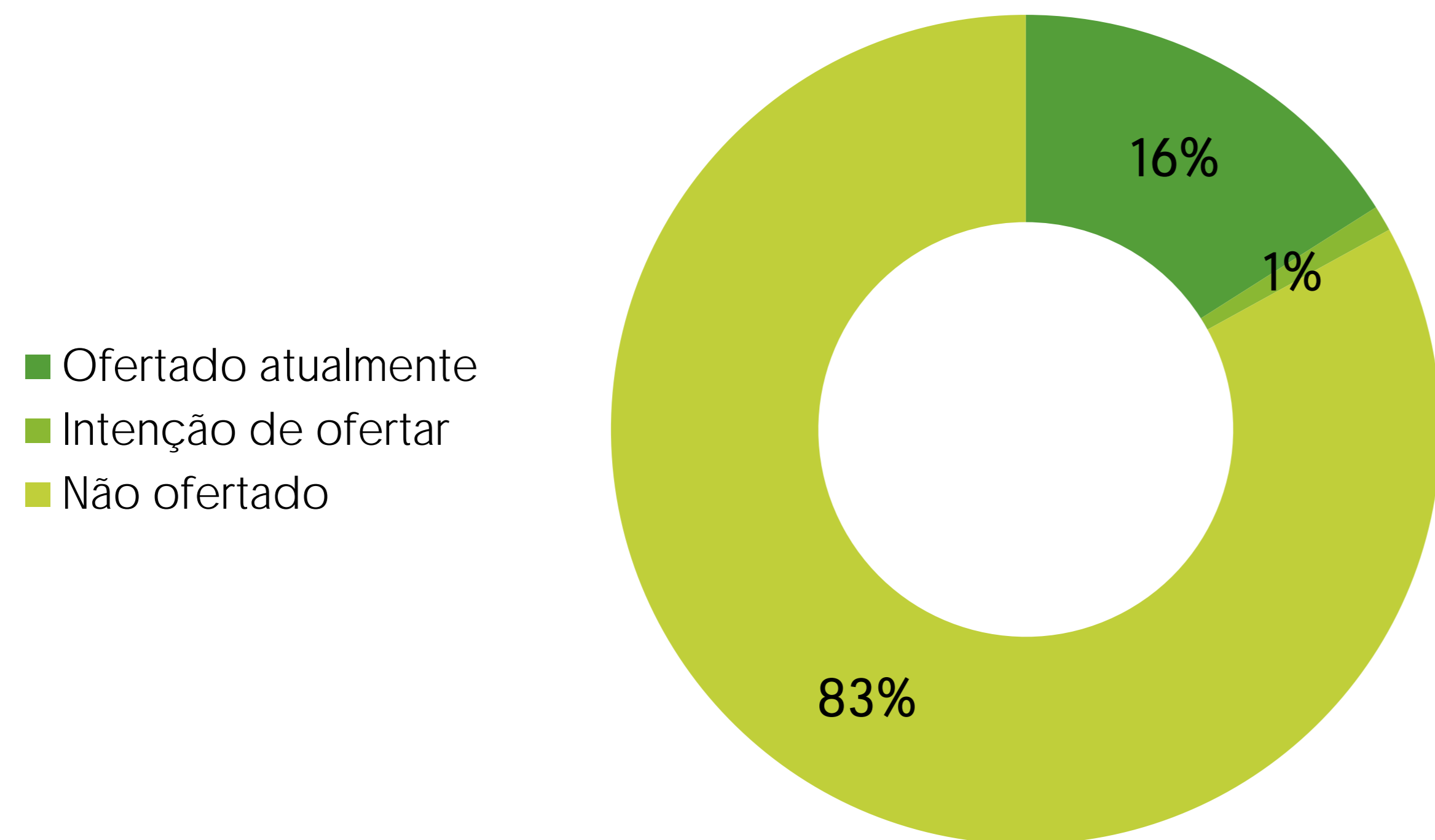
2/10 RHs

Dois a cada dez profissionais de RH acreditam que o vale-presente como forma de premiação sazonal é um benefício que auxilia na retenção e na atração de talentos.

VEÍCULOS PARA GESTORES

BENEFÍCIOS CORPORATIVOS

16% dos respondentes afirmam que oferecem hoje aos seus gestores, empréstimo de veículos para o dia a dia e 1% pretende implementar nos dois próximos anos.



1/10 RHs

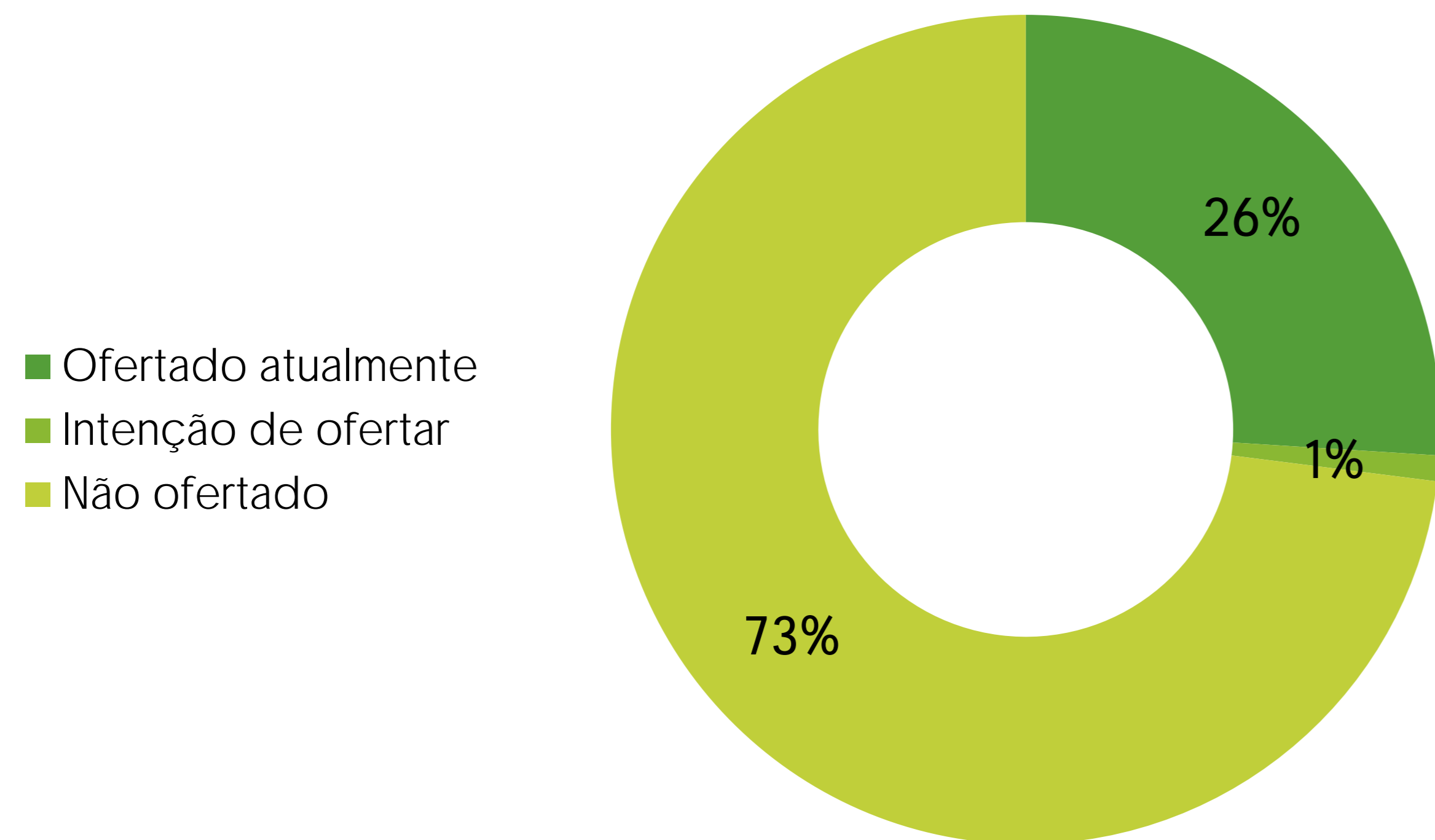


Um a cada dez profissionais de RH acredita que o empréstimo de veículos a gestores é um benefício que auxilia na retenção e na atração de talentos.

ÔNIBUS FRETADO

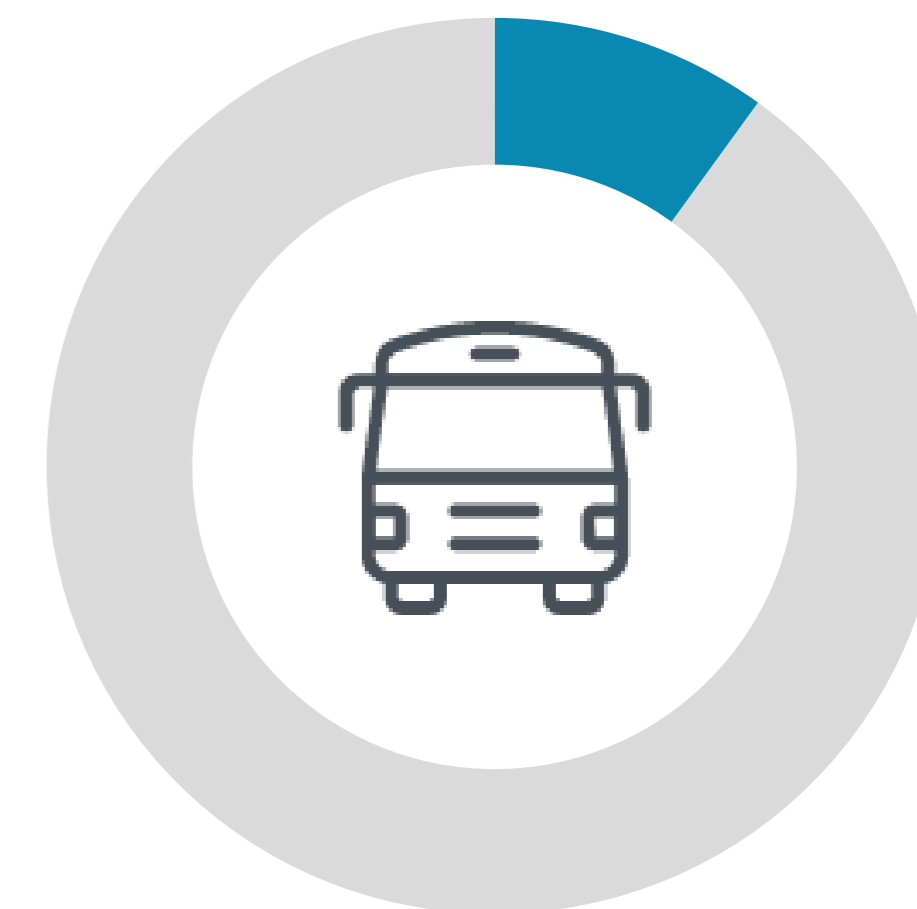
BENEFÍCIOS CORPORATIVOS

26% dos respondentes afirmam que oferecem hoje aos seus funcionários o ônibus fretado como opção de deslocamento até o local de trabalho e **1%** pretende implementar nos dois próximos anos.



1/10 RHs

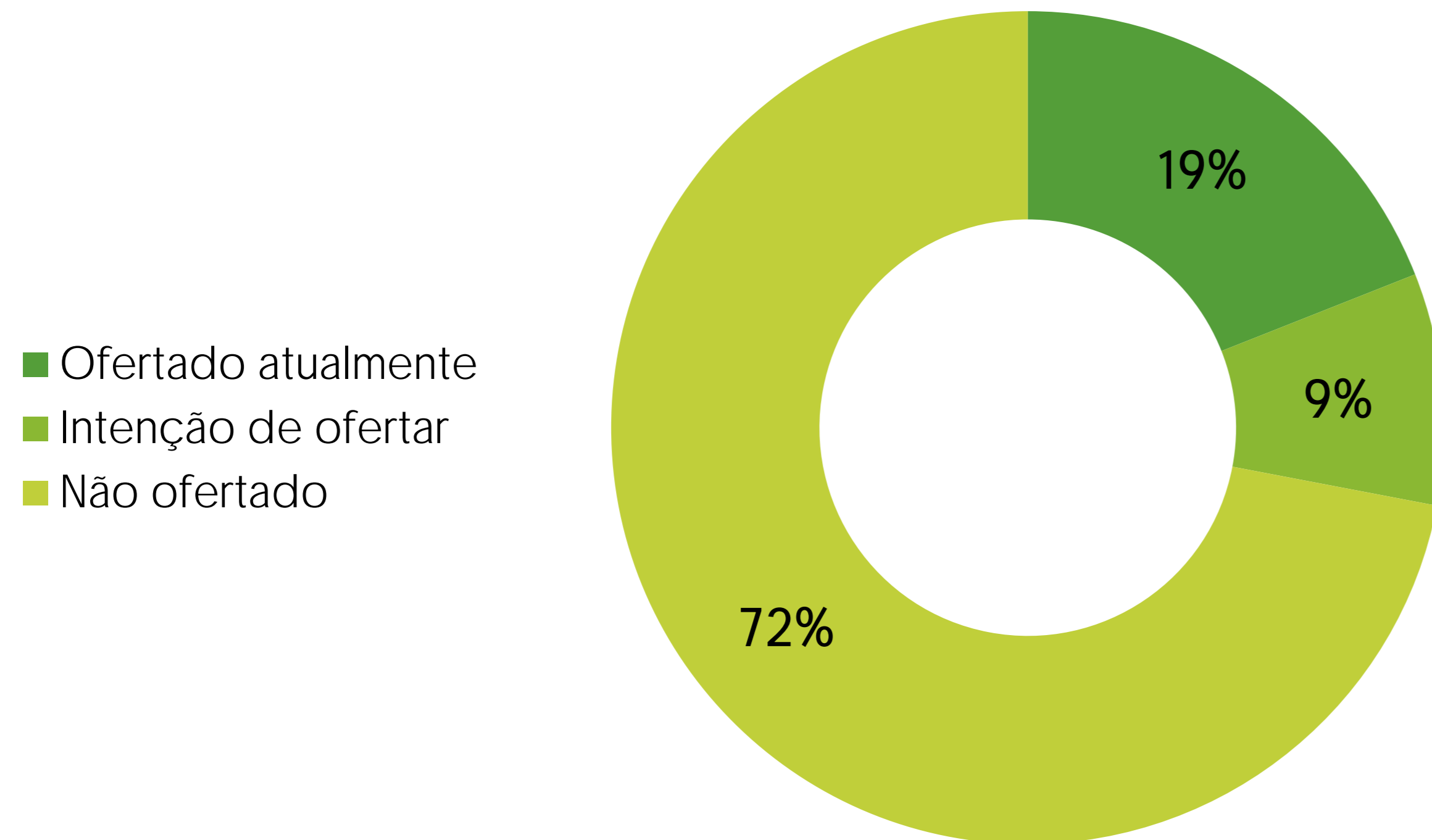
Um a cada dez profissionais de RH acredita que o ônibus fretado é um benefício que auxilia na retenção e na atração de talentos.



CLUBE DE COMPRAS COM DESCONTO

BENEFÍCIOS CORPORATIVOS

19% dos respondentes afirmam que oferecem hoje aos seus funcionários um clube de compras com desconto e **9%** pretendem implementar nos dois próximos anos.



1/10 RHs

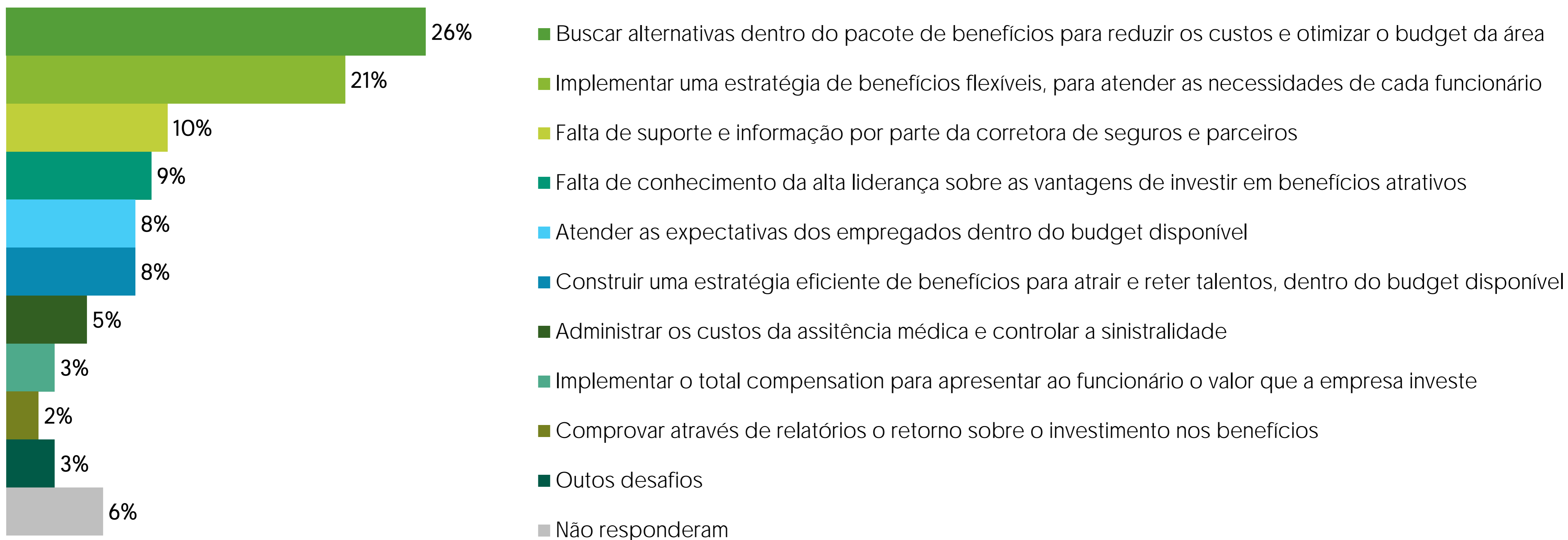


Um a cada dez profissionais de RH acredita que clube de compras com desconto é um benefício que auxilia na retenção e na atração de talentos.

DESAFIO NA GESTÃO DOS BENEFÍCIOS

BENEFÍCIOS CORPORATIVOS

Para os respondentes, a **redução de custos** e a **flexibilização dos benefícios corporativos** são os maiores desafios do mercado.

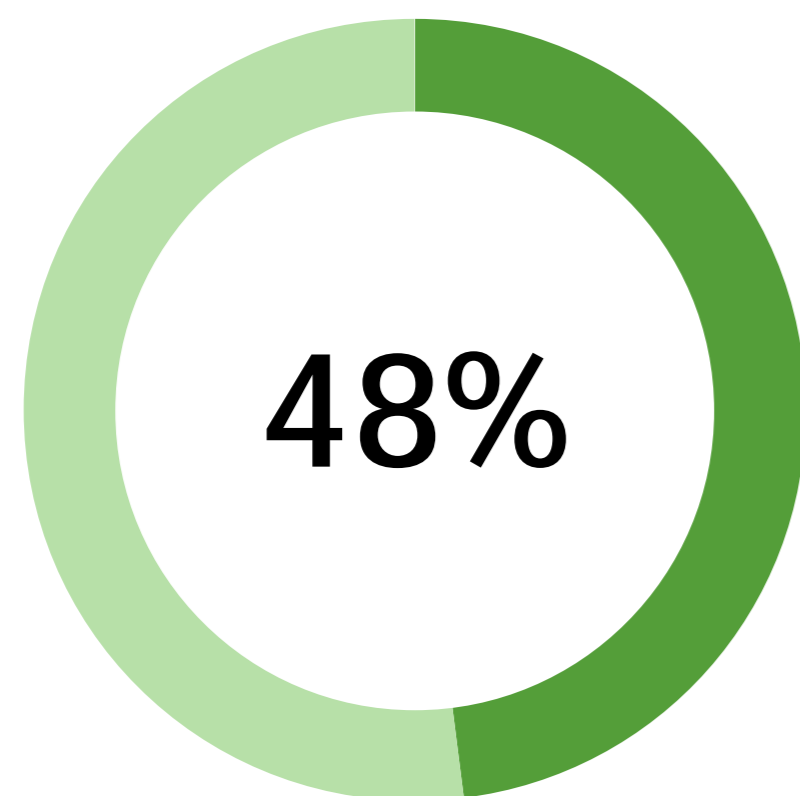


BENEFLEX

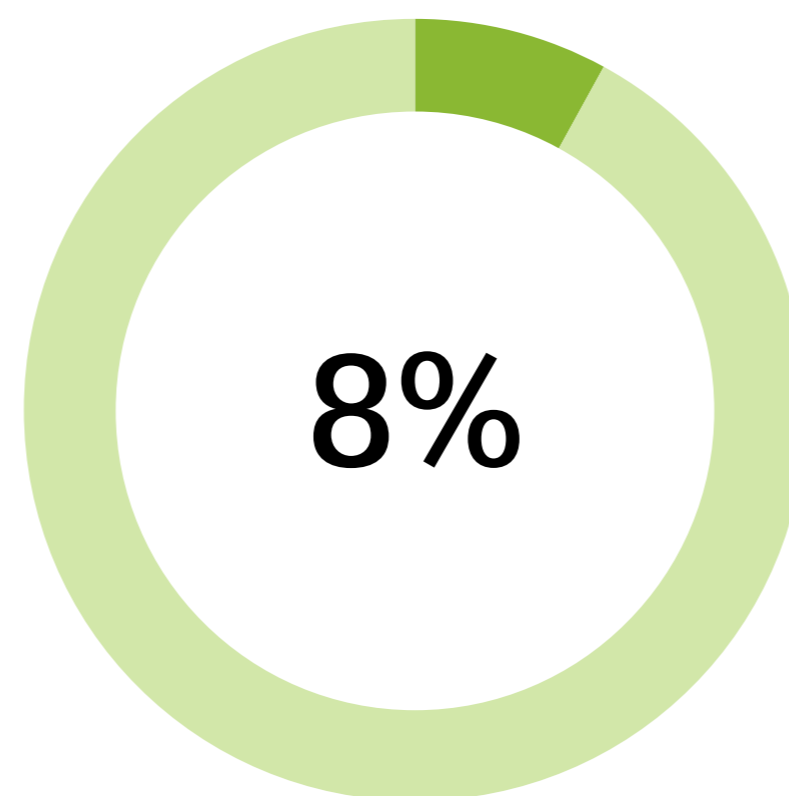
BENEFÍCIOS CORPORATIVOS

Ao questionarmos os participantes da pesquisa sobre o **beneflex** ou **benefícios flexíveis**, identificamos que apesar de ser a segunda maior dor do mercado, apenas **48%** dos entrevistados **tem conhecimento** sobre o processo, **8% já implementaram** a estratégia em suas empresas e **41% desejam implementar** nos próximos dois anos, a fim de oferecer um benefício condizente com a necessidade de cada funcionário.

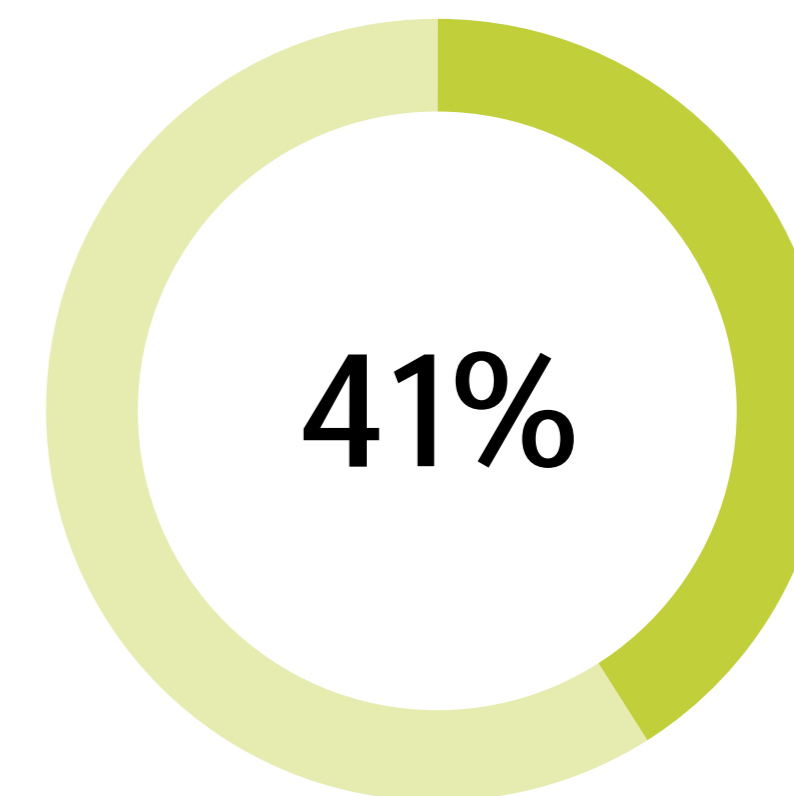
POSSUI
CONHECIMENTO



JÁ
IMPLEMENTOU



DESEJA
IMPLEMENTAR





ASSISTÊNCIA MÉDICA

ASSISTÊNCIA MÉDICA

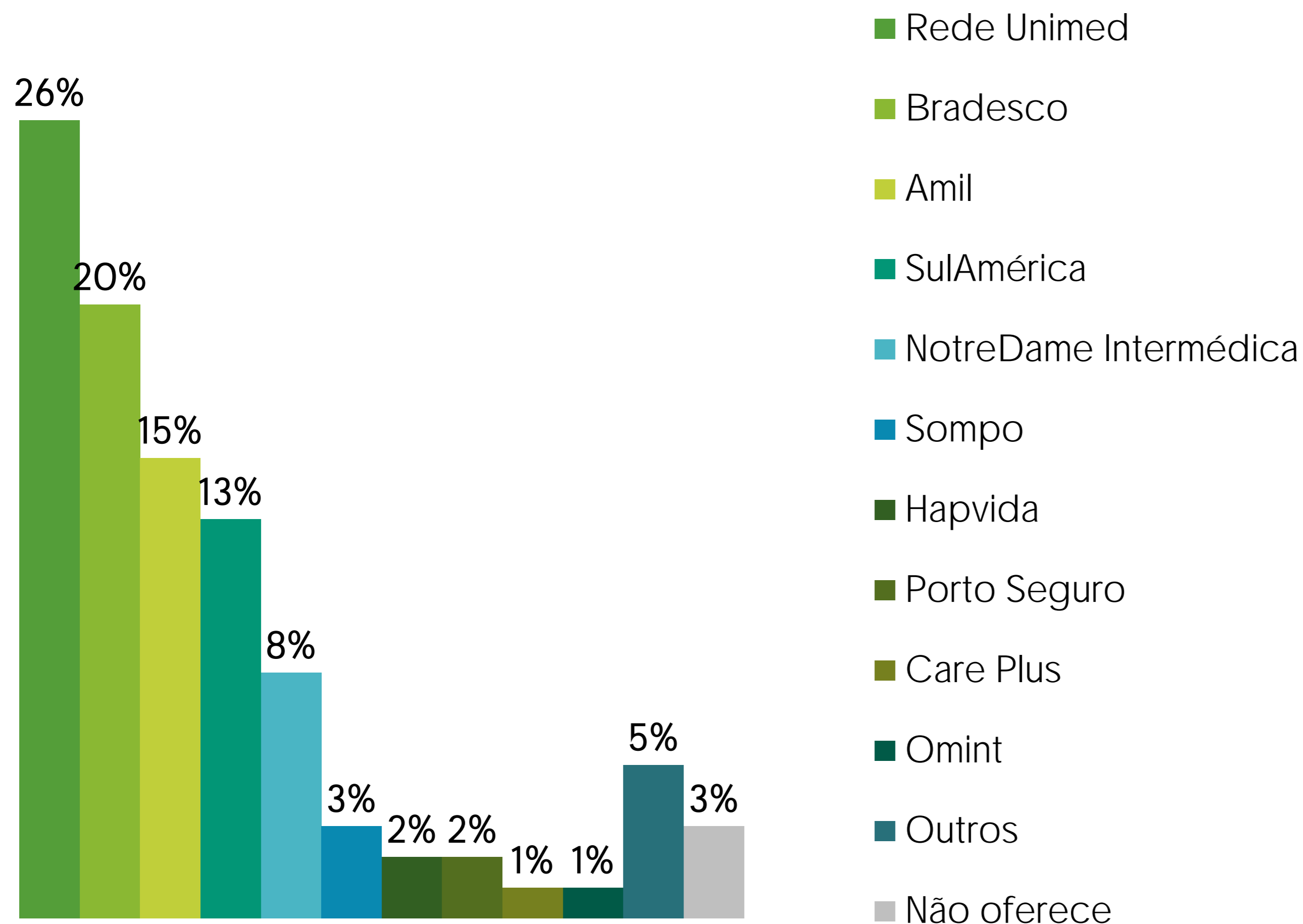
O benefício mais valorizado pelos profissionais brasileiros é o plano de saúde. Mais valorizado e mais caro também! Administrar este benefício tem sido um dos maiores desafios das empresas, que buscam meios de adequar os altos custos com a disponibilidade do budget.

A assistência médica tem servido para atrair e reter os melhores talentos, e por isso, representa um grande diferencial na estratégia das empresas, o que acaba tornando a sua gestão ainda mais delicada, exigindo atenção sobre o melhor benefício ofertado.



OPERADORA E SEGURADORA

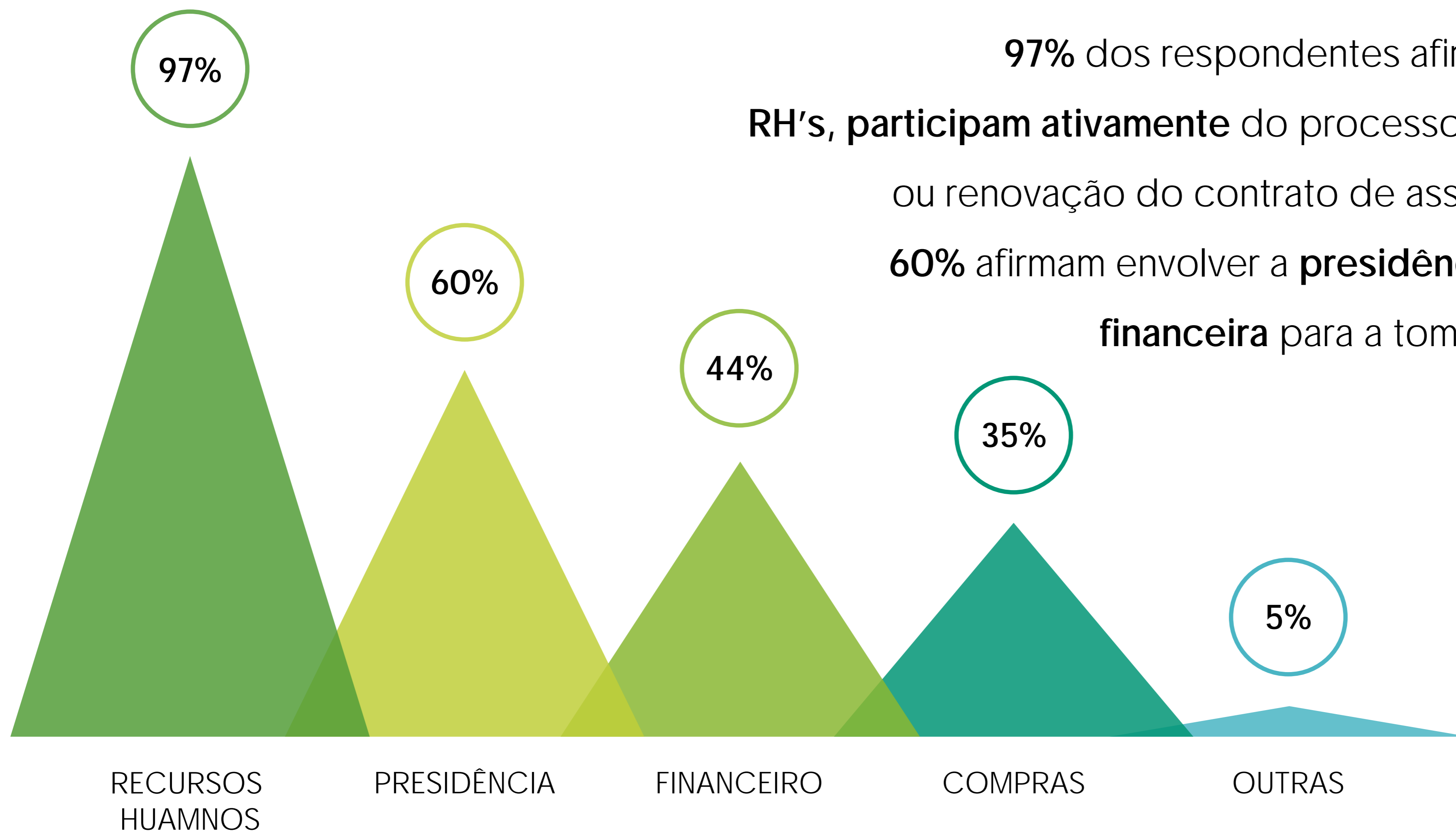
ASSISTÊNCIA MÉDICA



26% dos respondentes afirmam que utilizam os serviços da **Rede Unimed** (Central Nacional Unimed ou Unimed Regional) para o atendimento da assistência médica oferecida aos seus funcionários e dependentes, seguidos da **Bradesco Seguros** com **20%** e da **Amil** com **15%**. Juntas, as três prestadoras de serviço representam 61% da amostragem.

PROCESSO DE CONTRATAÇÃO

ASSISTÊNCIA MÉDICA



97% dos respondentes afirmam que, como **RH's, participam ativamente** do processo de contratação ou renovação do contrato de assistência médica. **60%** afirmam envolver a **presidência** e **44%** a área **financeira** para a tomada de decisão.

VALOR MÉDIO

ASSISTÊNCIA MÉDICA

Segundo os respondentes, o ticket médio investido por nível hierárquico é de **R\$ 100,00 a R\$ 300,00** reais para o **operacional**, **R\$ 301,00 a R\$ 700,00** reais para o **gerencial** e **mais de R\$ 1.001,00** reais para a **liderança**.

R\$ 100,00 a R\$ 300,00

83% - Operacional
36% - Gestores
21% - Liderança

R\$ 301,00 a R\$ 700,00

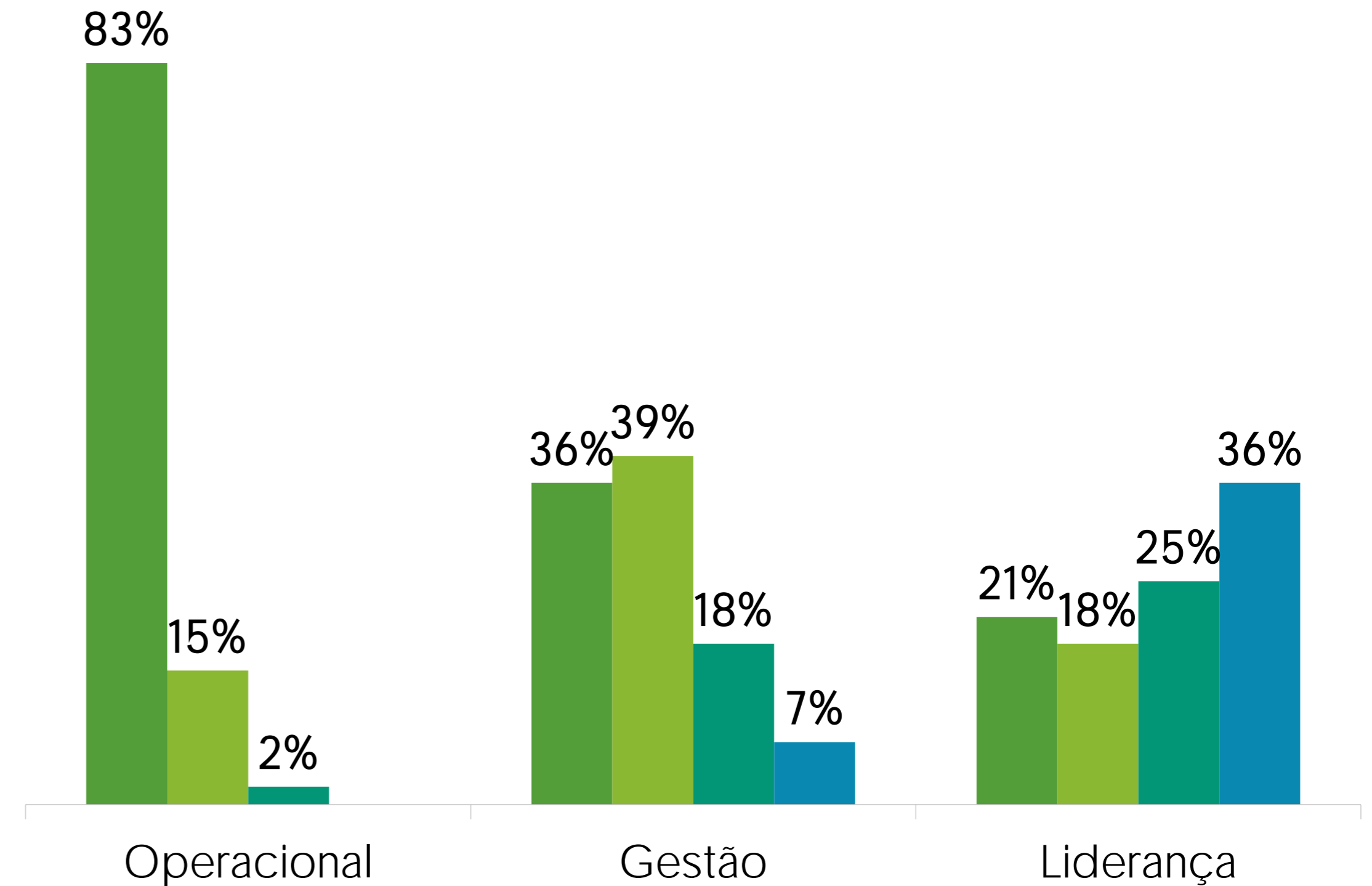
15% - Operacional
39% - Gestores
18% - Liderança

R\$ 701,00 a R\$ 1.000,00

2% - Operacional
18% - Gestores
25% - Liderança

Mais de R\$ 1.001,00

7% - Gestores
36% - Liderança

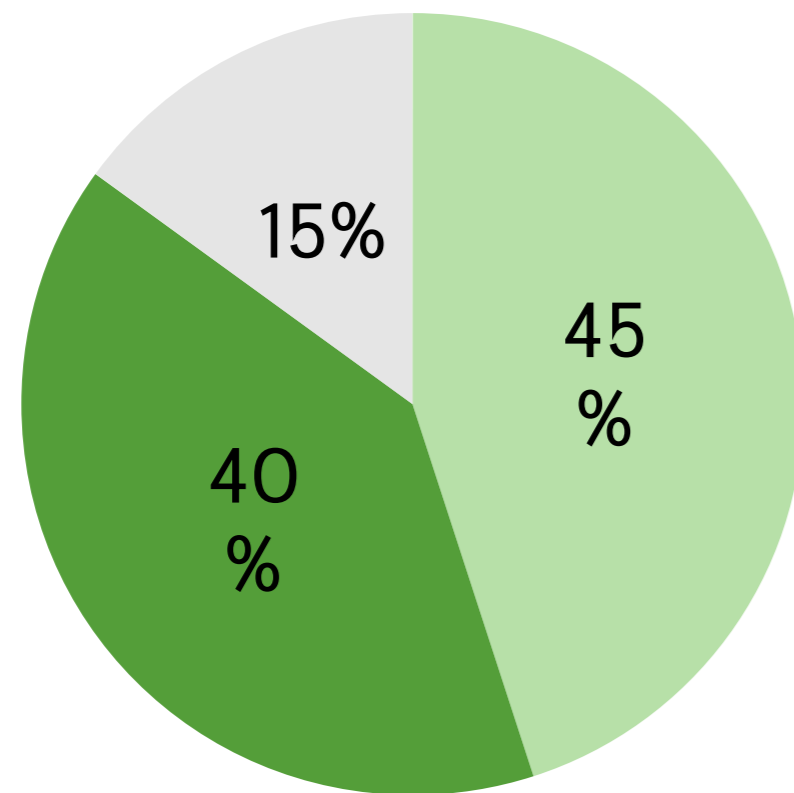


CARACTERÍSTICAS DE CONTRATO

ASSISTÊNCIA MÉDICA

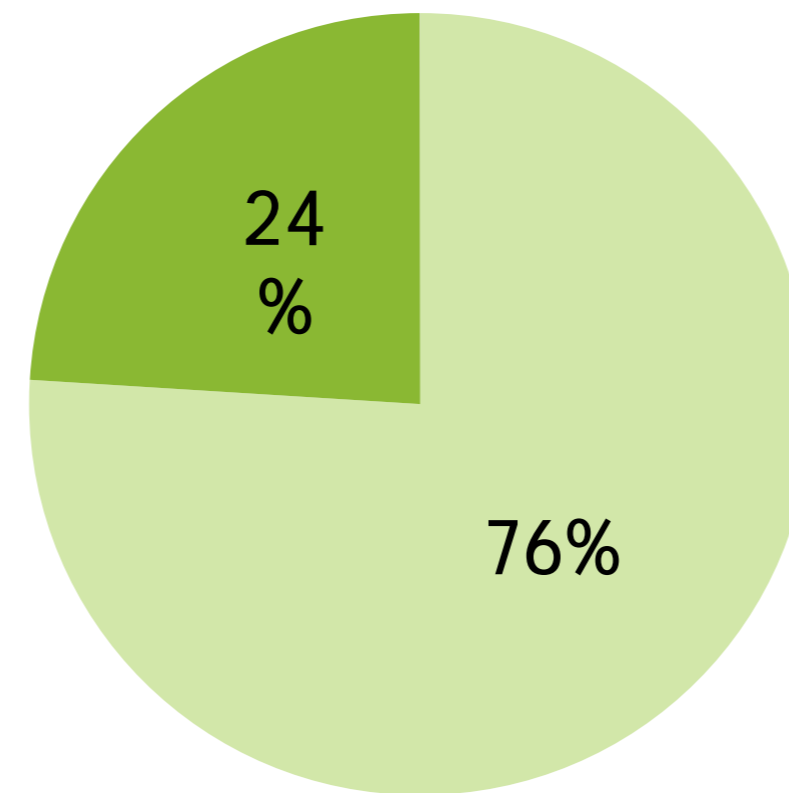
45% dos respondentes contratam a assistência médica no **modelo de pré-pagamento**, 76% cobram a **coparticipação** sobre consultas, exames e a utilização do pronto socorro e 15% cobram alguma **contribuição** ao funcionário sobre a mensalidade para a operadora ou seguradora.

MODALIDADE DE CONTRATAÇÃO



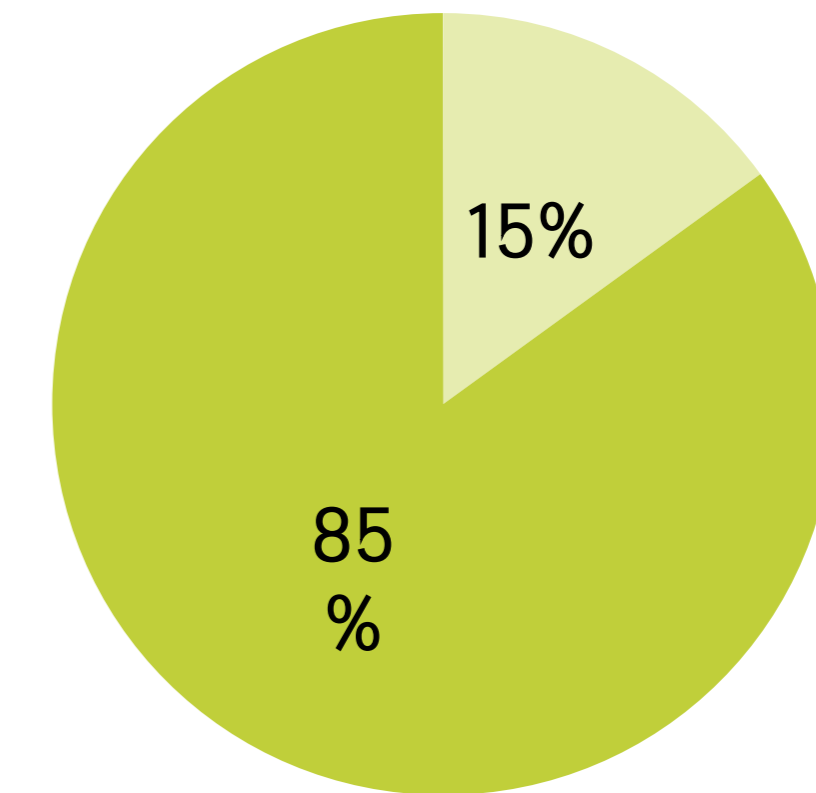
45% faz pré-pagamento
40% faz pós-pagamento
15% contratos híbridos

COPARTICIPAÇÃO (CONSULTA, EXAME E PRONTO SOCORRO)



76% cobra coparticipação
24% não cobra coparticipação

CONTRIBUIÇÃO NA MENSALIDADE (TITULAR)



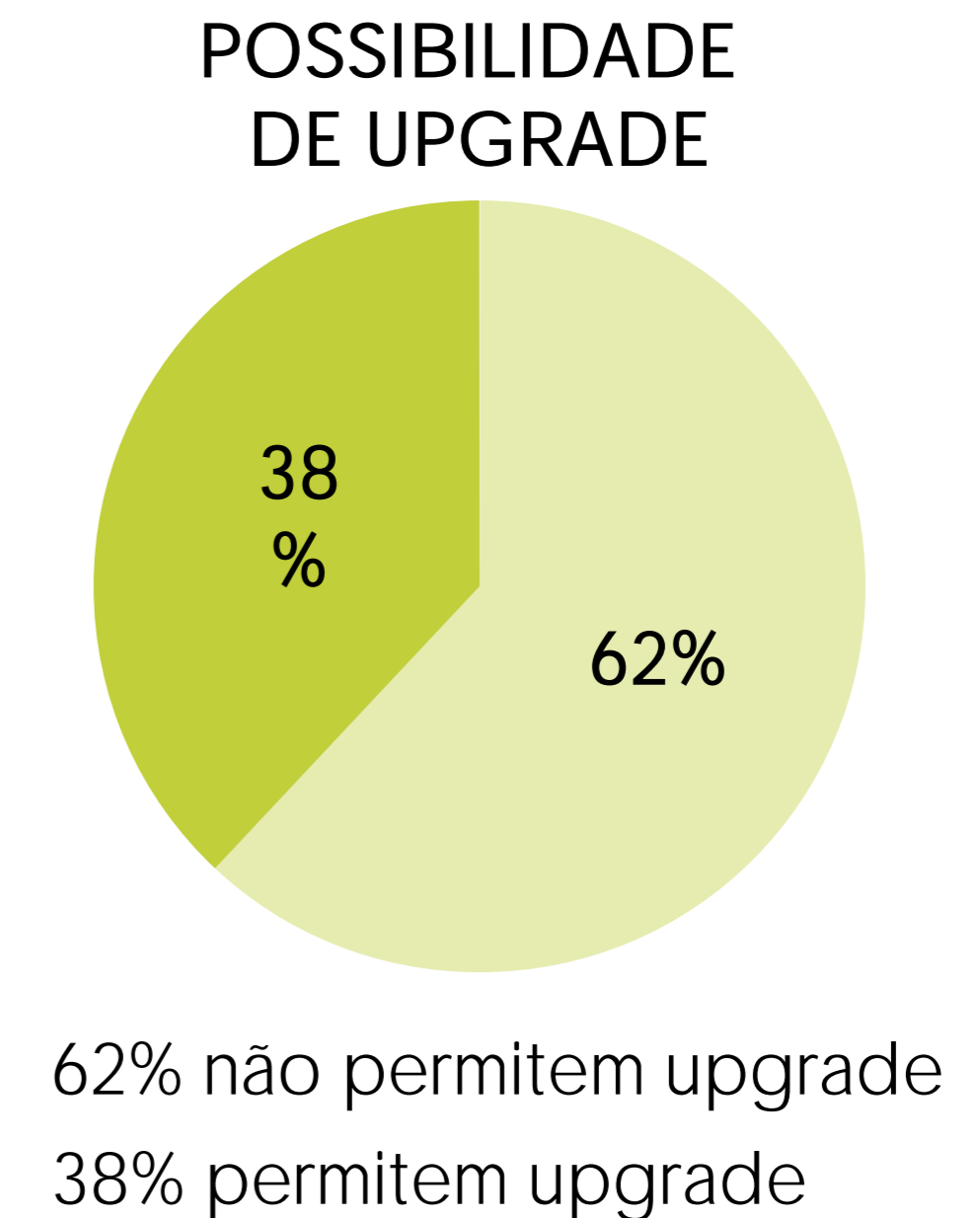
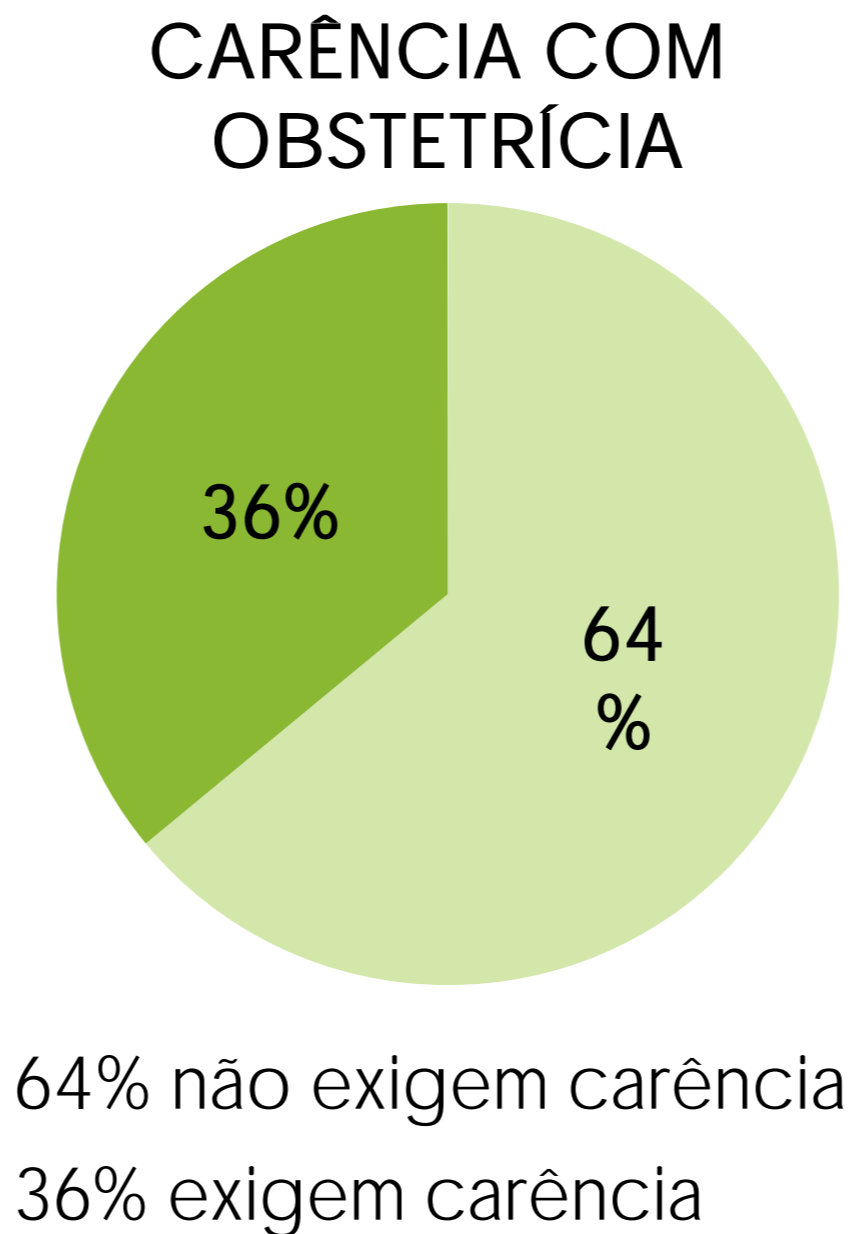
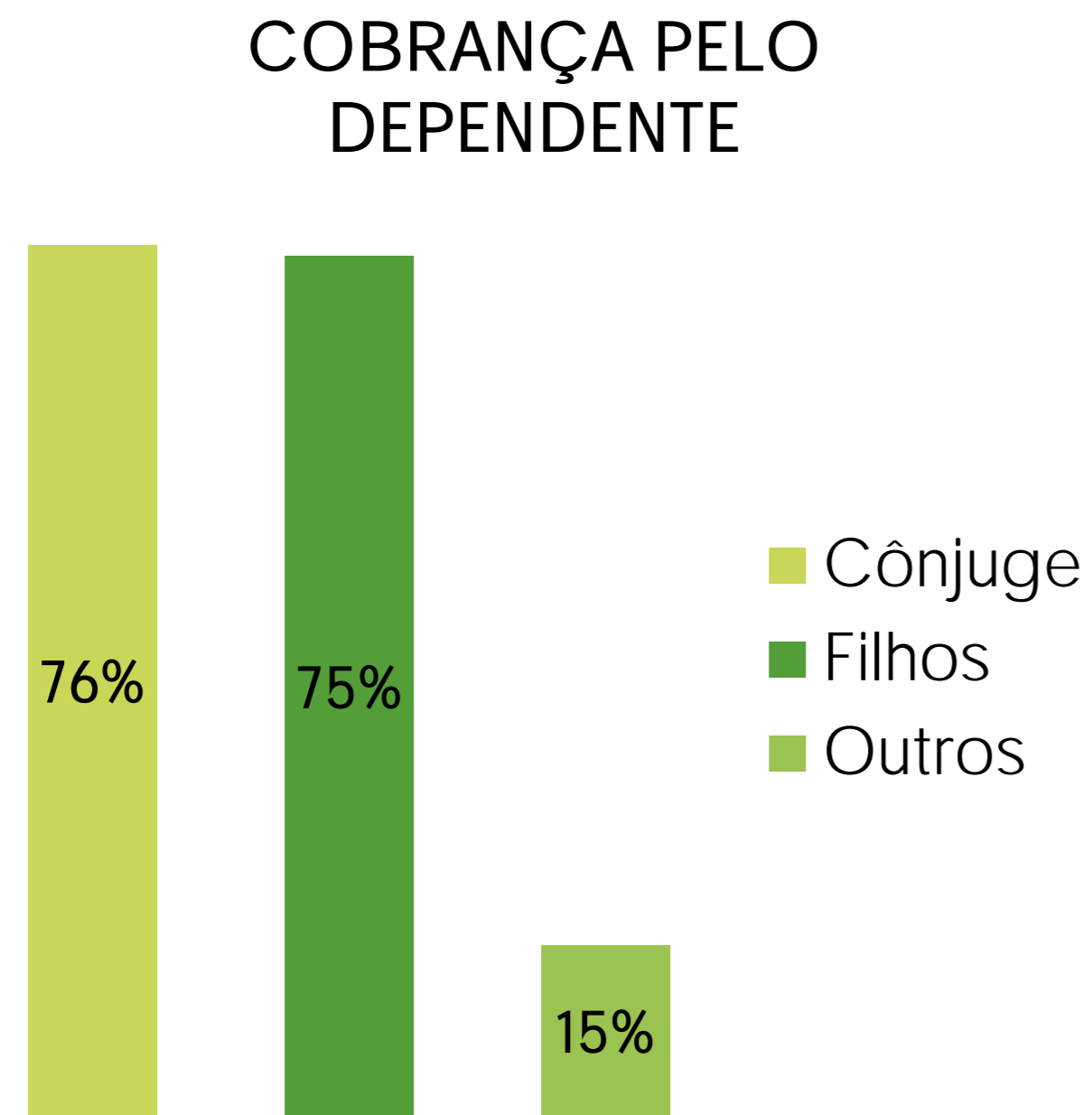
15% cobra contribuição
85% não cobra contribuição

CARACTERÍSTICAS DE CONTRATO

ASSISTÊNCIA MÉDICA

76% dos participantes afirmam cobrar do funcionário a **inclusão do cônjuge** e 75% a **inclusão dos filhos**.

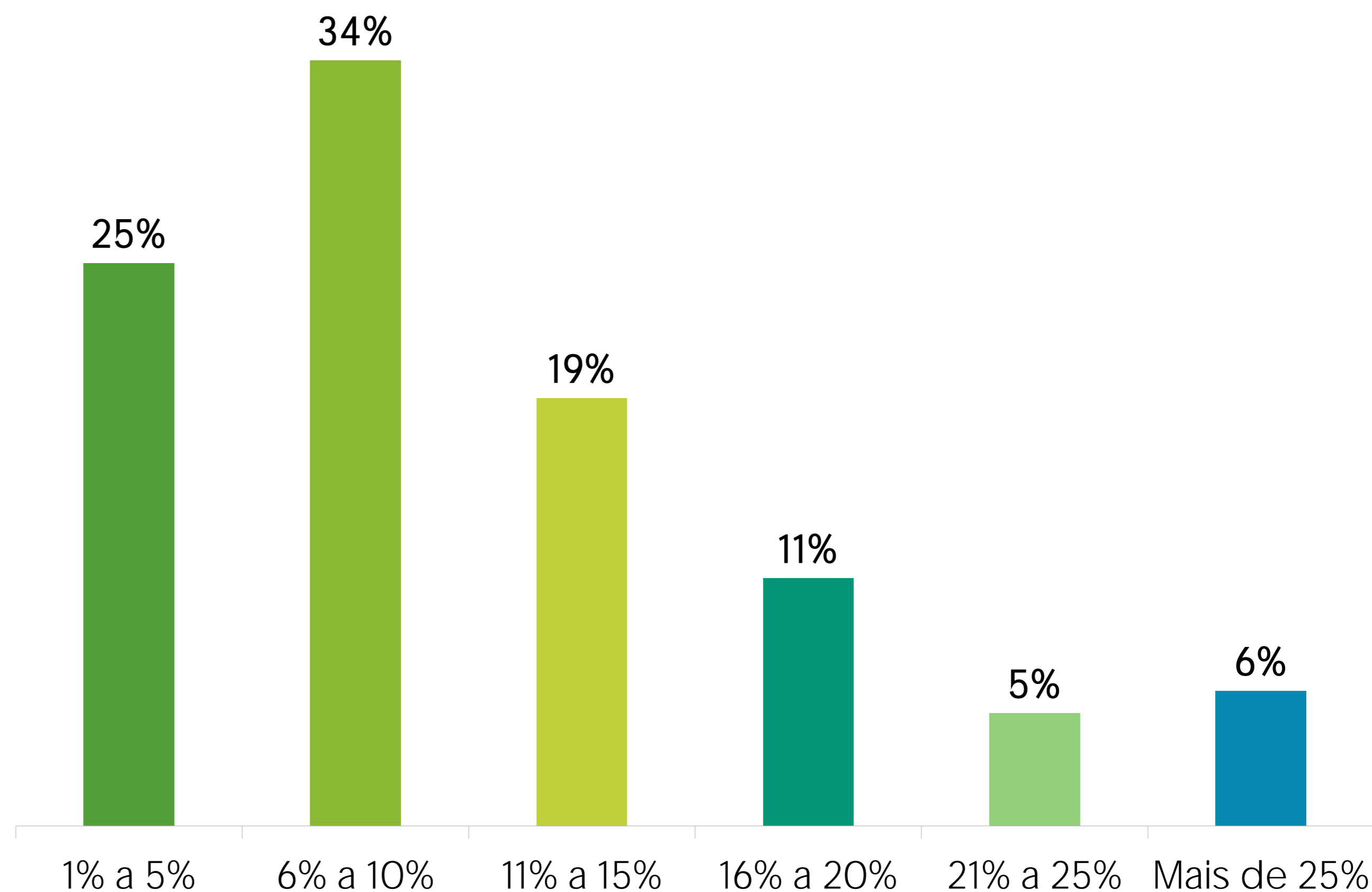
64% optaram por um plano que **não exige carência para procedimentos de obstetrícia** e 62% **não permitem upgrade** do plano adquirido.



REPRESENTATIVIDADE NA FOLHA

ASSISTÊNCIA MÉDICA

34% dos respondentes afirmam que a sua **fatura mensal do plano de saúde representa entre 6% e 10%** do total gasto com a folha de pagamento (soma de salários e encargos). Ao analisarmos toda amostragem da pesquisa, concluímos então que a **média do mercado é de 10,69%**.



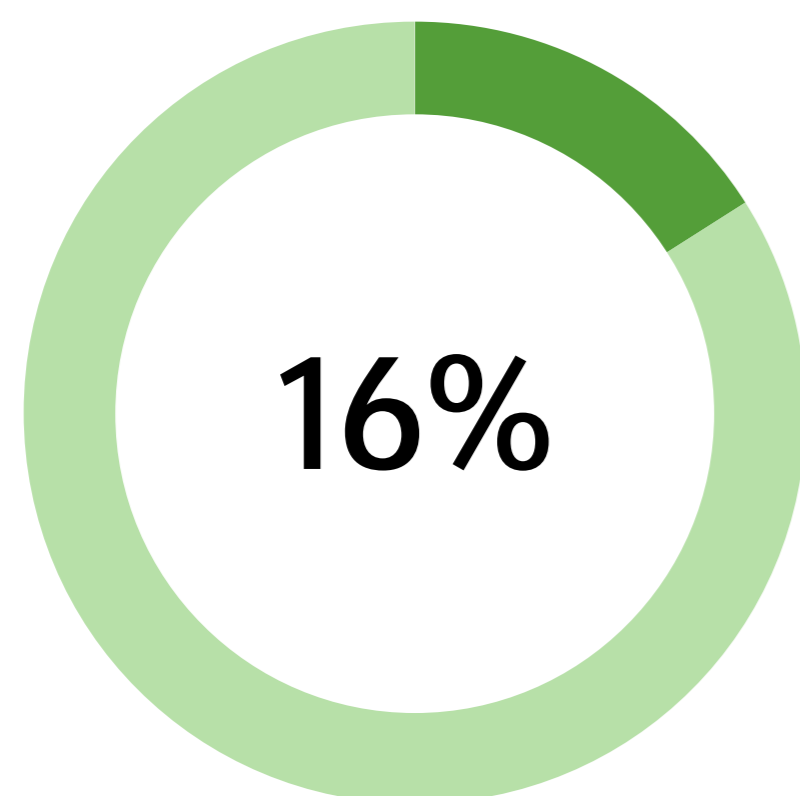
MEDICINA PREVENTIVA - CHECK-UP

ASSISTÊNCIA MÉDICA

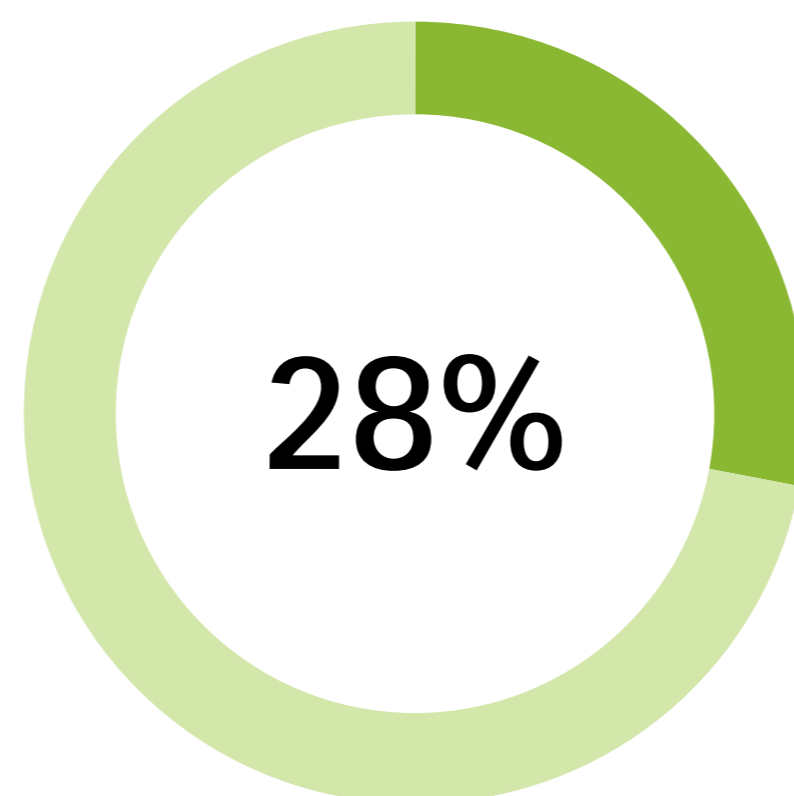
Sobre o processo de prevenção a saúde, **16%** dos respondentes afirmam que oferecem para seu nível de **supervisores e coordenadores** o check-up médico, **28%** para nível de **gerentes e superintendentes** e **42%** para o nível de **diretores e presidência**.



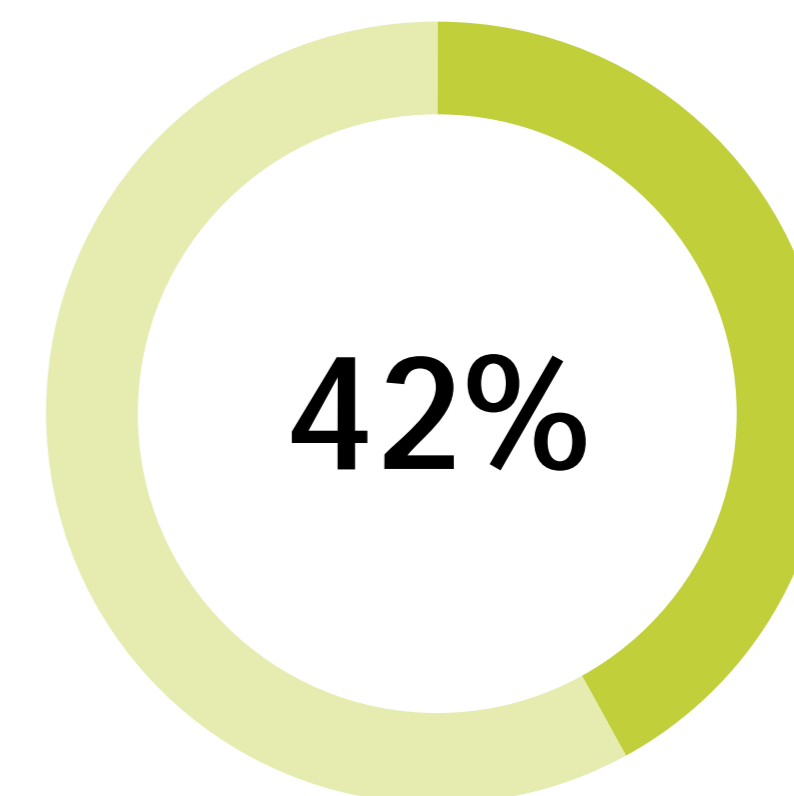
SUPERVISOR E COORDENADOR



GERENTE E SUPERINTENDENTE

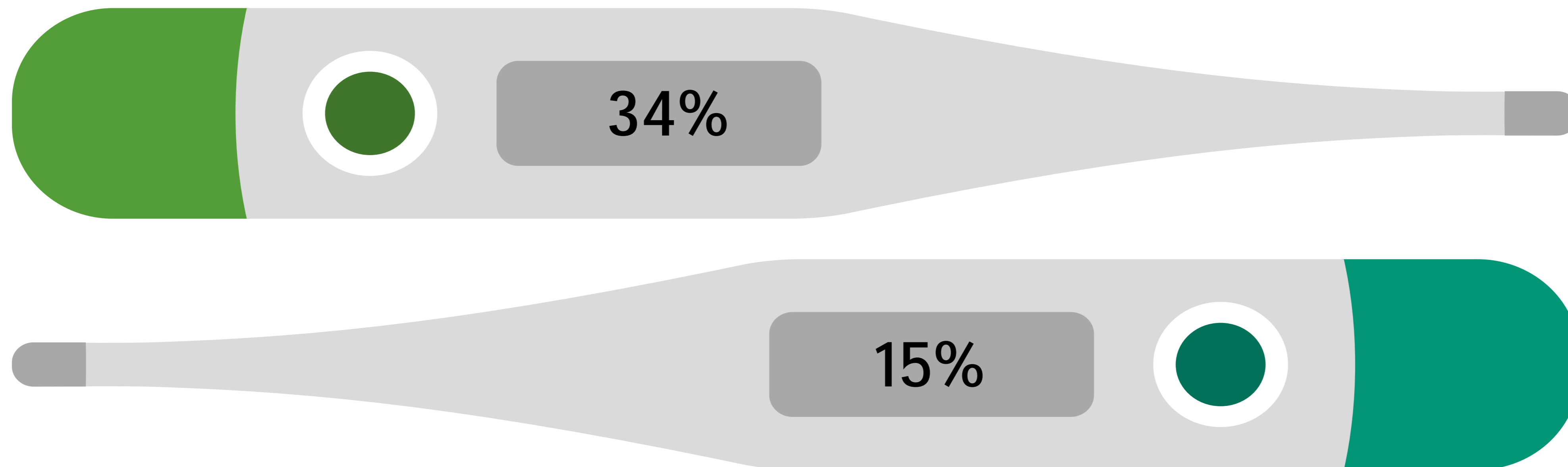


DIRETOR E PRESIDÊNCIA



SAÚDE ASSISTÊNCIAL E OCUPACIONAL

ASSISTÊNCIA MÉDICA



AMBULATÓRIO MÉDICO

34% dos respondentes, afirmam possuir uma estrutura de ambulatório médico dentro da companhia.



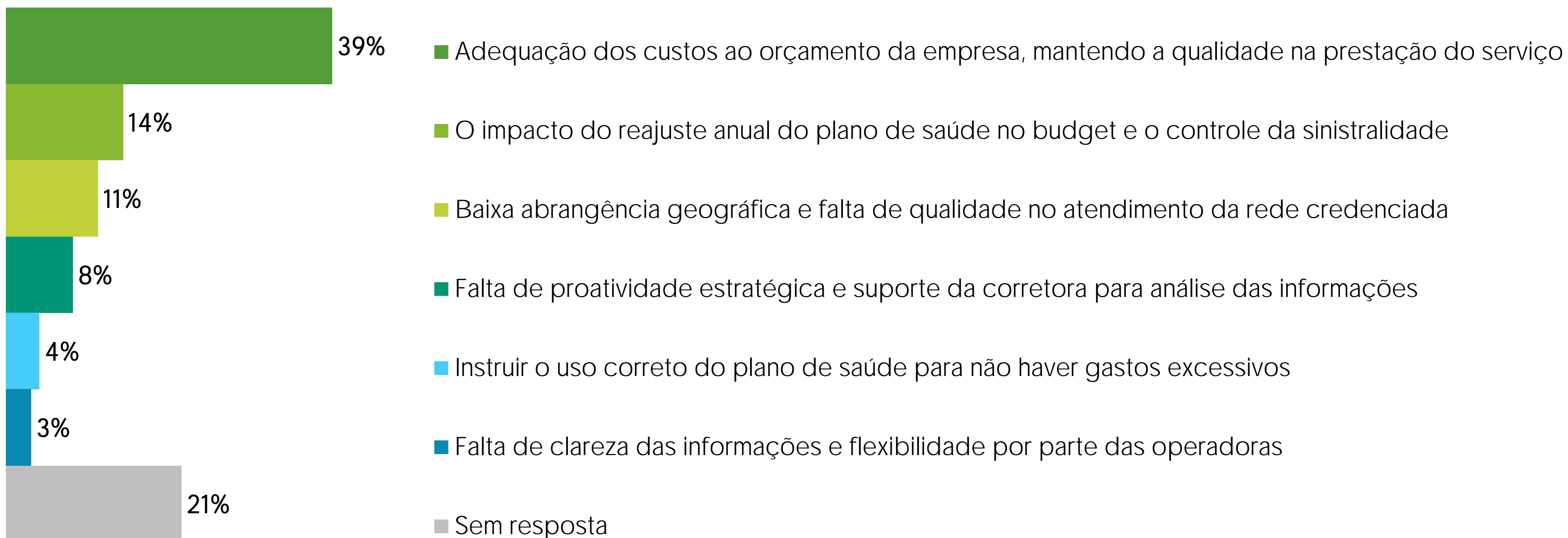
ATENDIMENTO EM INFRAESTRUTURA PRÓPRIA

15% já oferecem um atendimento assistencial aliado ao ocupacional aos seus funcionários dentro das empresas.

DESAFIOS

ASSISTÊNCIA MÉDICA

Para os respondentes, **a adequação do custo ao orçamento da empresa**, mantendo a qualidade na prestação do serviço, se destaca como a **maior dor do mercado**.

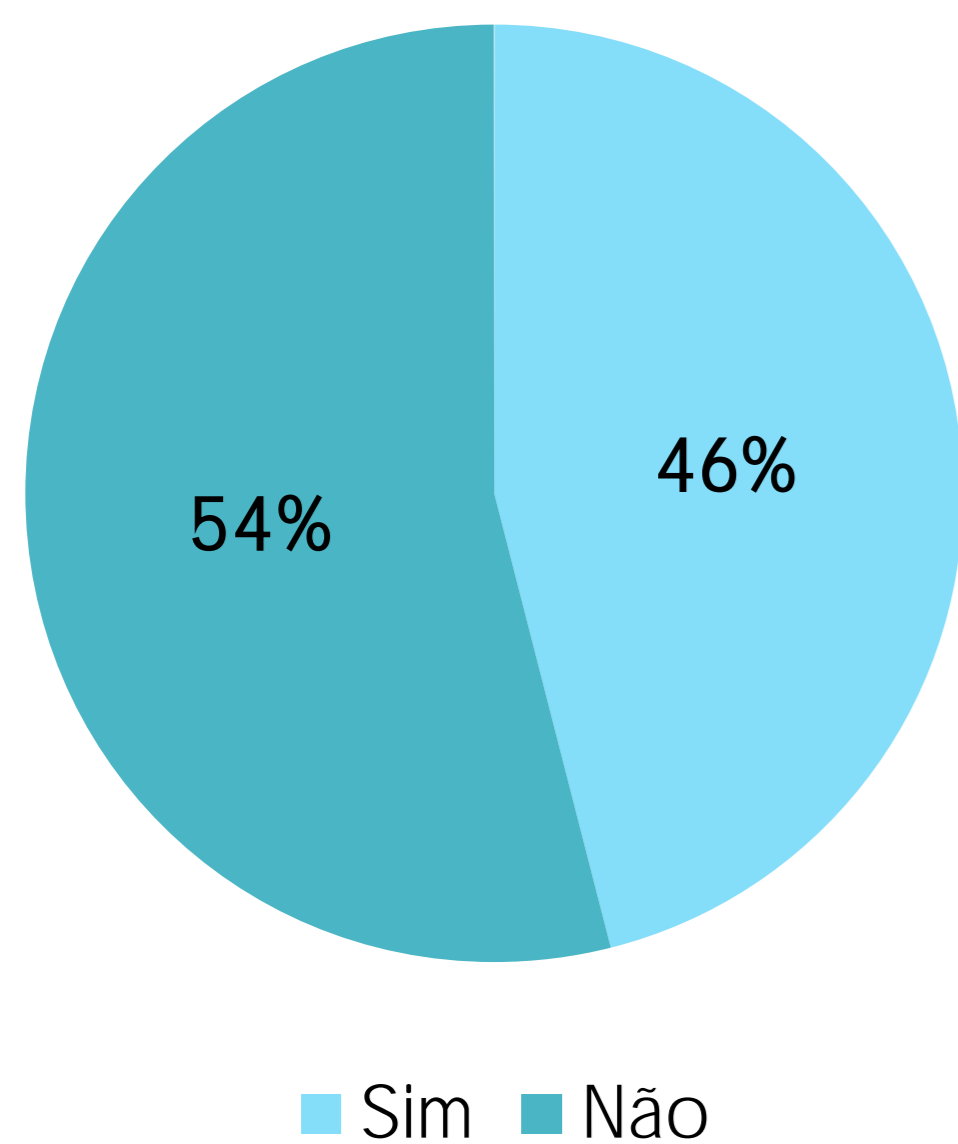


DESAFIOS

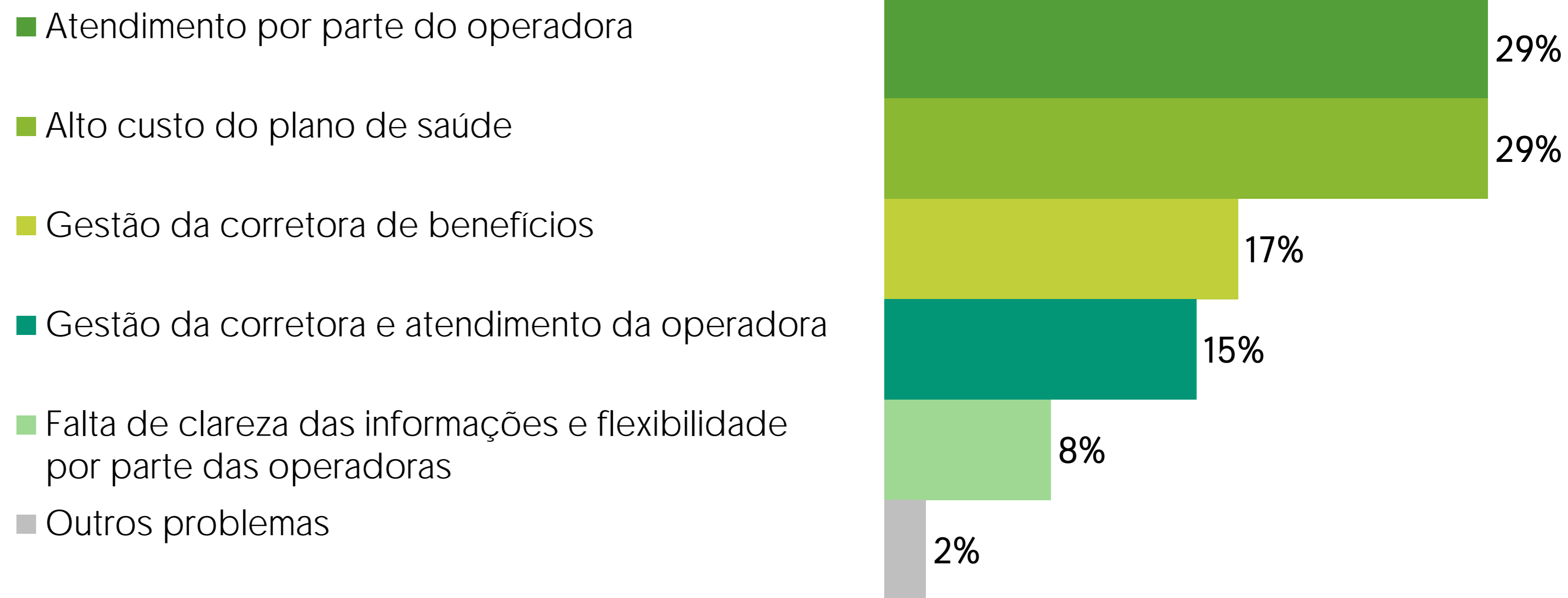
ASSISTÊNCIA MÉDICA

46% afirmam que **já tiveram problemas com a gestão do plano de saúde**, sendo que 29% relacionados ao atendimento prestado pela operadora, 29% com o alto custo do plano e 17% com a gestão da corretora.

PROBLEMAS NA GESTÃO DO PLANO DE SAÚDE



CAUSA DOS PROBLEMAS



GESTÃO OPERACIONAL

ASSISTÊNCIA MÉDICA

6%

Toda a gestão é realizada integralmente por uma corretora de benefícios



65%

A gestão é realizada pelo RH com a parceria de uma corretora de benefícios



29%

Toda a gestão é realizada internamente pelo RH



65% dos participantes afirmam que a gestão do plano de saúde é **realizada em parceria com a sua corretora de benefícios.**

DECISÃO PELA ATUAL CORRETORA

ASSISTÊNCIA MÉDICA





ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

A assistência odontológica também é um importante benefício no processo de bem-estar do funcionário, pois contribui com a sua saúde bucal e a saúde total, uma vez que ajuda a controlar problemas com infecções.

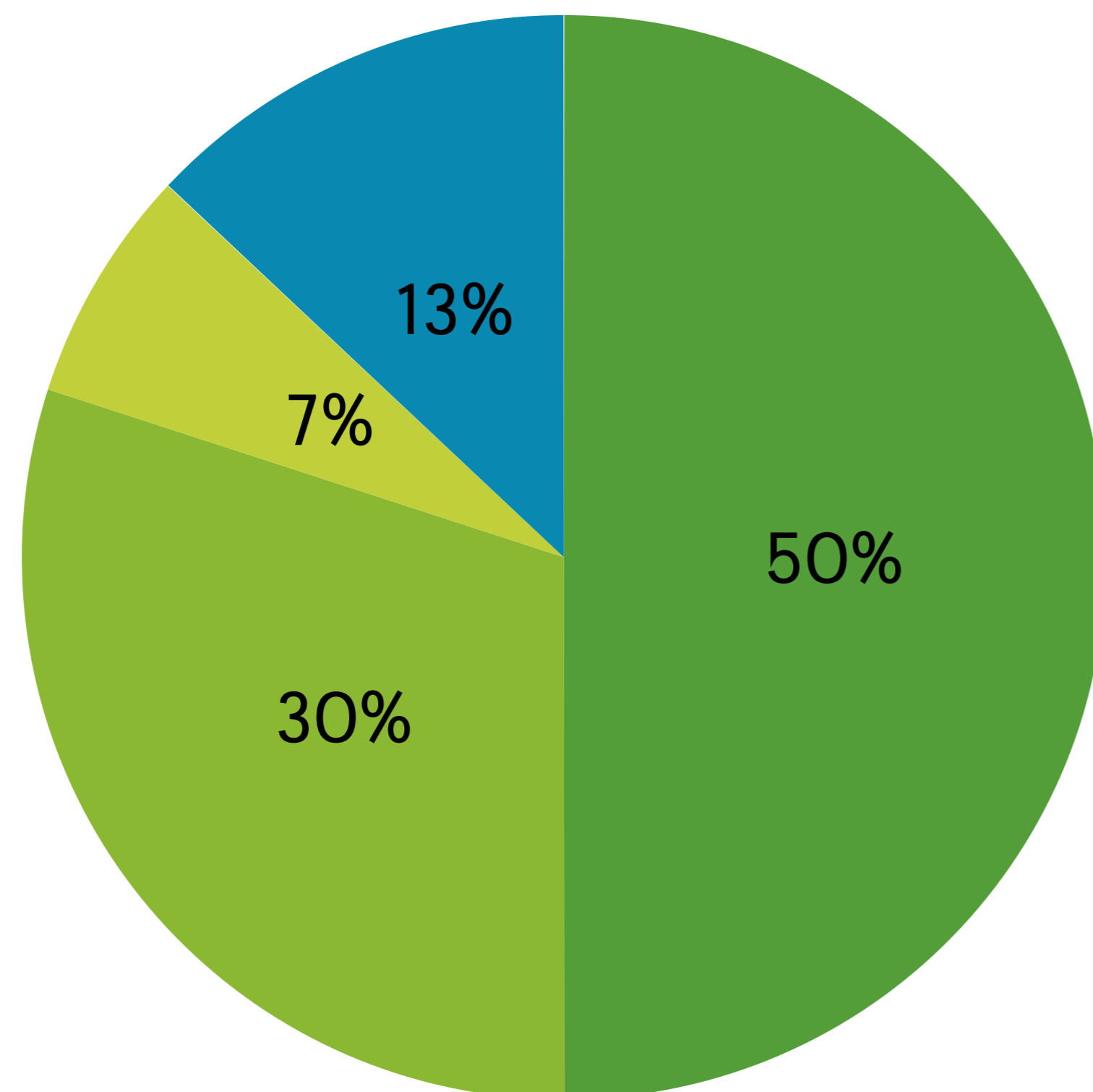
Este benefício possui inúmeras vantagens, destacando-se o baixo custo e a satisfação do funcionário.



GESTÃO OPERACIONAL

ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICO

50% dos participantes afirmam que a gestão do plano odontológico é **realizada em parceria com a sua corretora** e 30% realizam a **gestão de forma independente**, sendo responsáveis por todos os processos.



50% A gestão é realizada pelo RH com a parceria de uma corretora

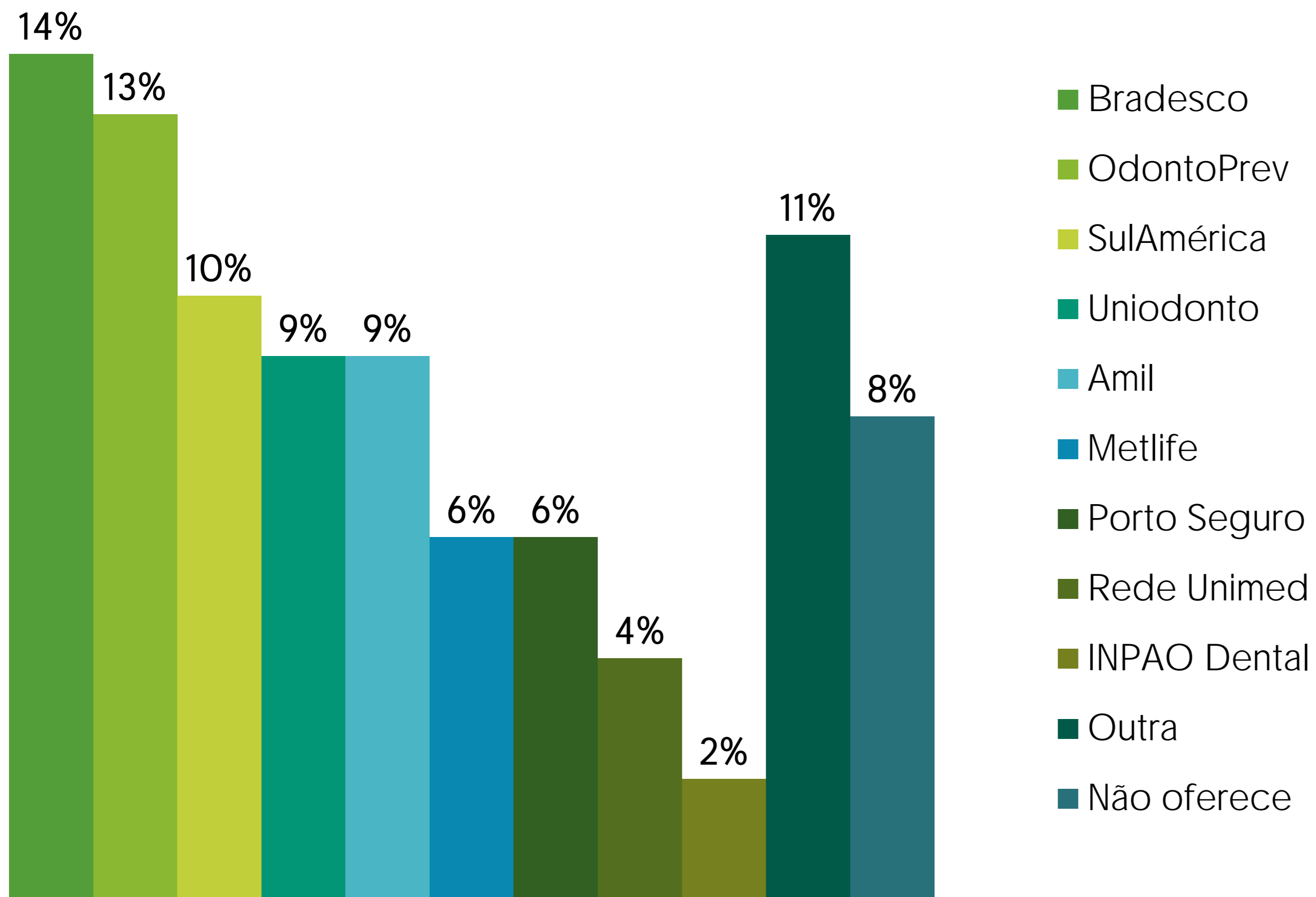
30% Toda a gestão é realizada internamente pelo RH

7% Toda a gestão é realizada integralmente por uma corretora parceira

13% Não oferecem o benefícios aos seus funcionários

OPERADORA E SEGURADORA

ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA



27% dos respondentes afirmam que utilizam os serviços da **Bradesco Odonto** e da **OdontoPrev**, ambas do Grupo Bradesco Seguros, para o atendimento da assistência odontológica oferecida aos seus funcionários e dependentes, seguidos da **SulAmérica** com **10%** e da **Amil** e **Metlife** com **9%** cada.



SEGURO DE VIDA

SEGURO DE VIDA

Este benefício garante a segurança financeira dos funcionários, sócios, executivos e de seus beneficiários em caso de morte natural ou acidental e invalidez por acidente ou doença. Grande parte das apólices possuem a cobertura de assistência funerária.

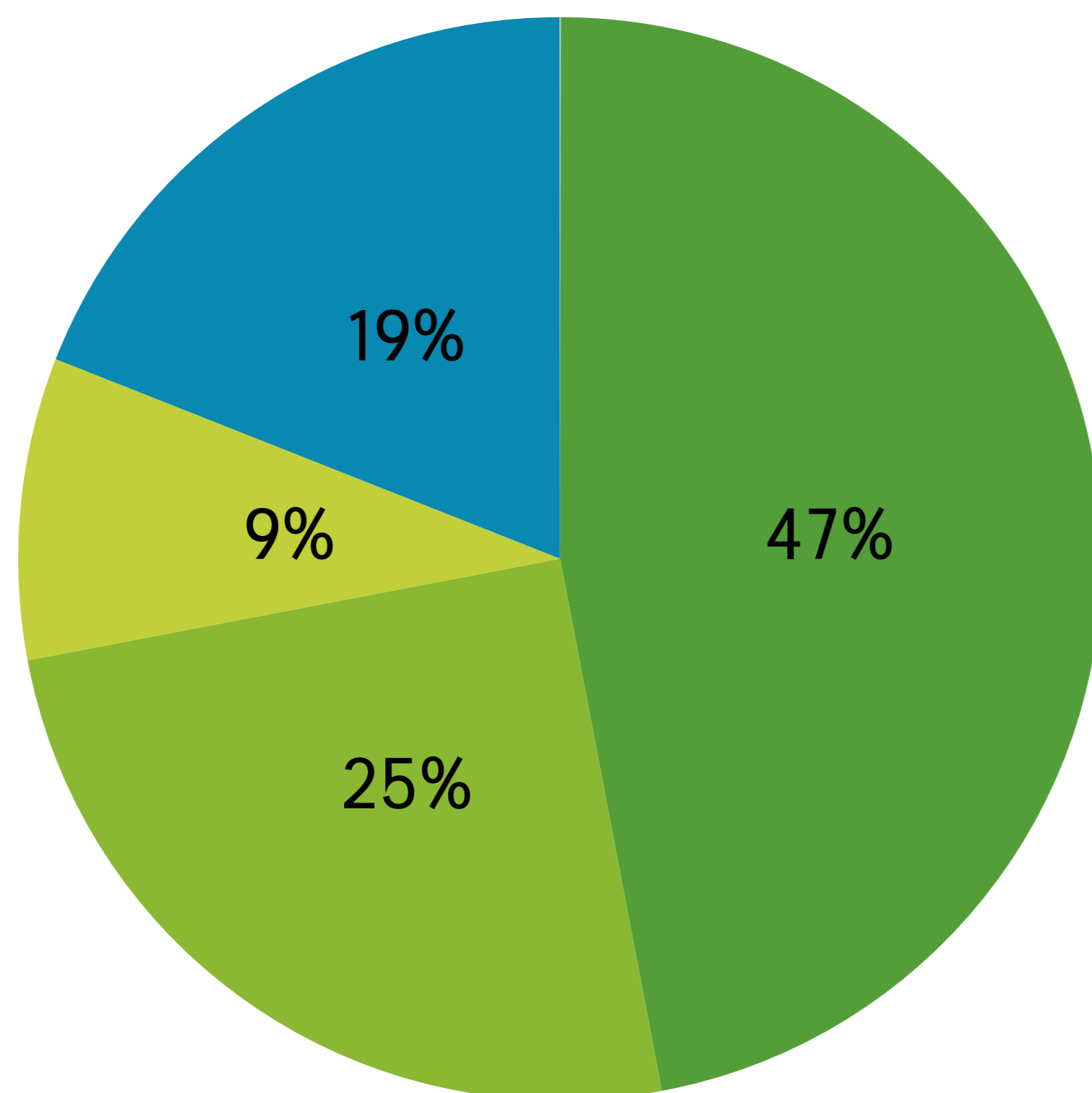
Algumas vantagens do seguro de vida incluem: a liberação da indenização aos beneficiários - independentemente da liberação do inventário e livre de impostos, de forma rápida e desburocratizada - e o acesso do funcionário a um seguro com cobertura ampla e baixo custo para ele e a empresa.



GESTÃO OPERACIONAL

SEGURO DE VIDA

47% dos participantes afirmam que a gestão do seguro de vida é **realizada em parceria com a sua corretora** e **25%** realizam a **gestão de forma independente**, sendo responsáveis por todos os processos.



47%

A gestão é realizada pelo RH com a parceria de uma corretora

25%

Toda a gestão é realizada internamente pelo RH

9%

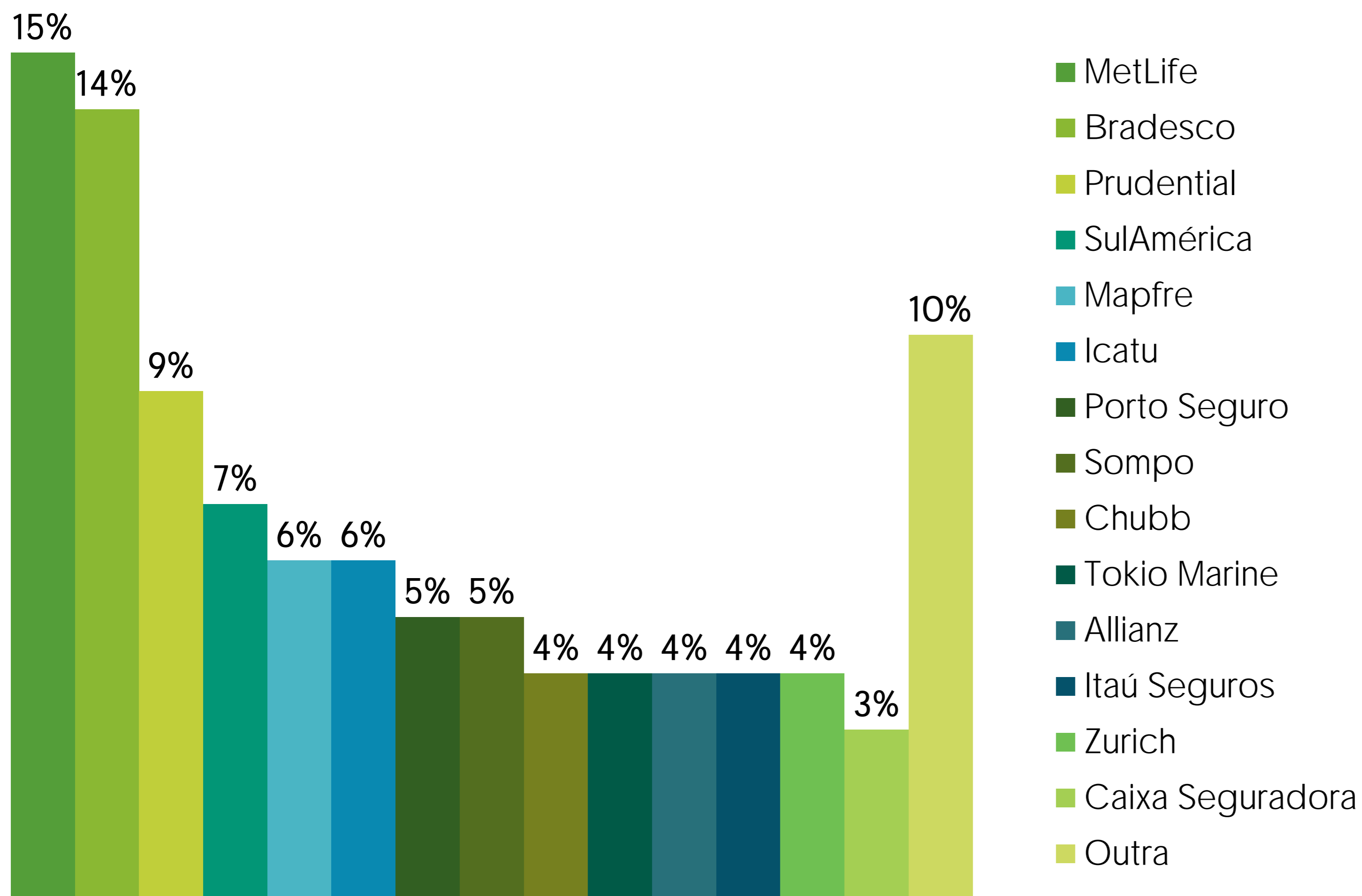
Toda a gestão é realizada integralmente por uma corretora parceira

19%

Não oferecem o benefícios aos seus funcionários

SEGURADORA

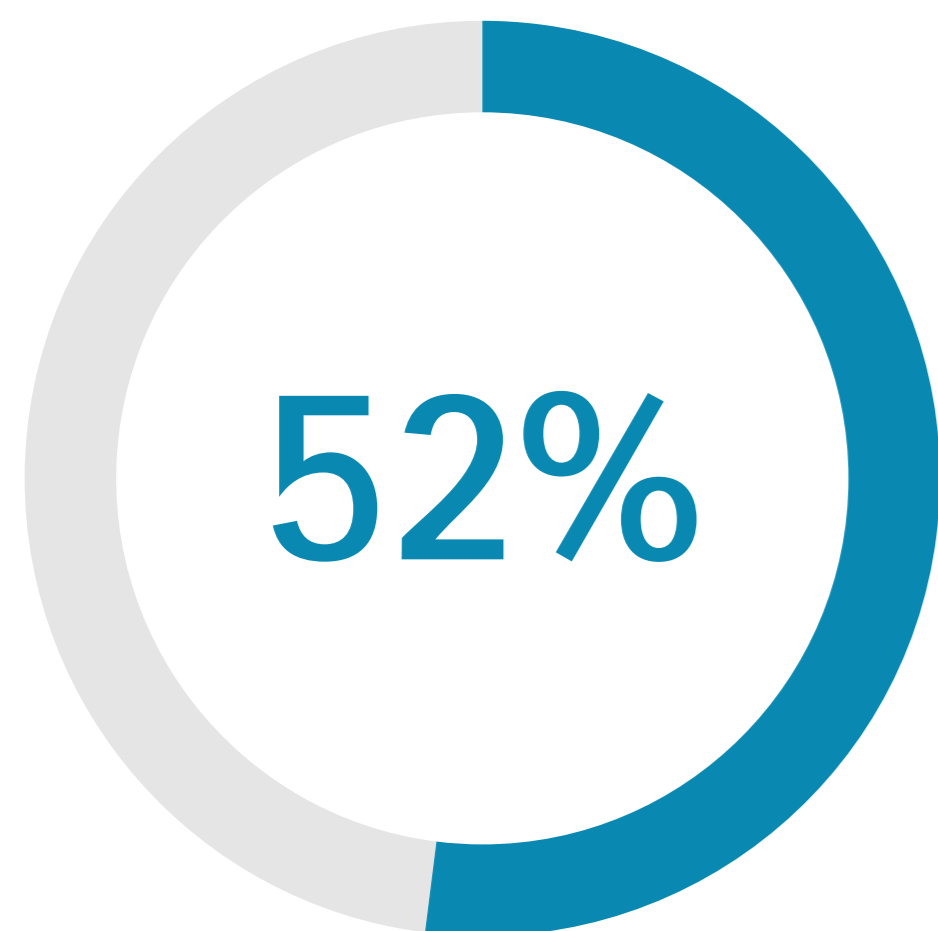
SEGURO DE VIDA



Das empresas que ofertam hoje o seguro de vida, **15%** afirmam que utilizam os serviços da **Metlife** para o atendimento do benefício oferecido ao funcionário, seguidos da **Bradesco** com **14%** e da **Prudential** com **9%**.

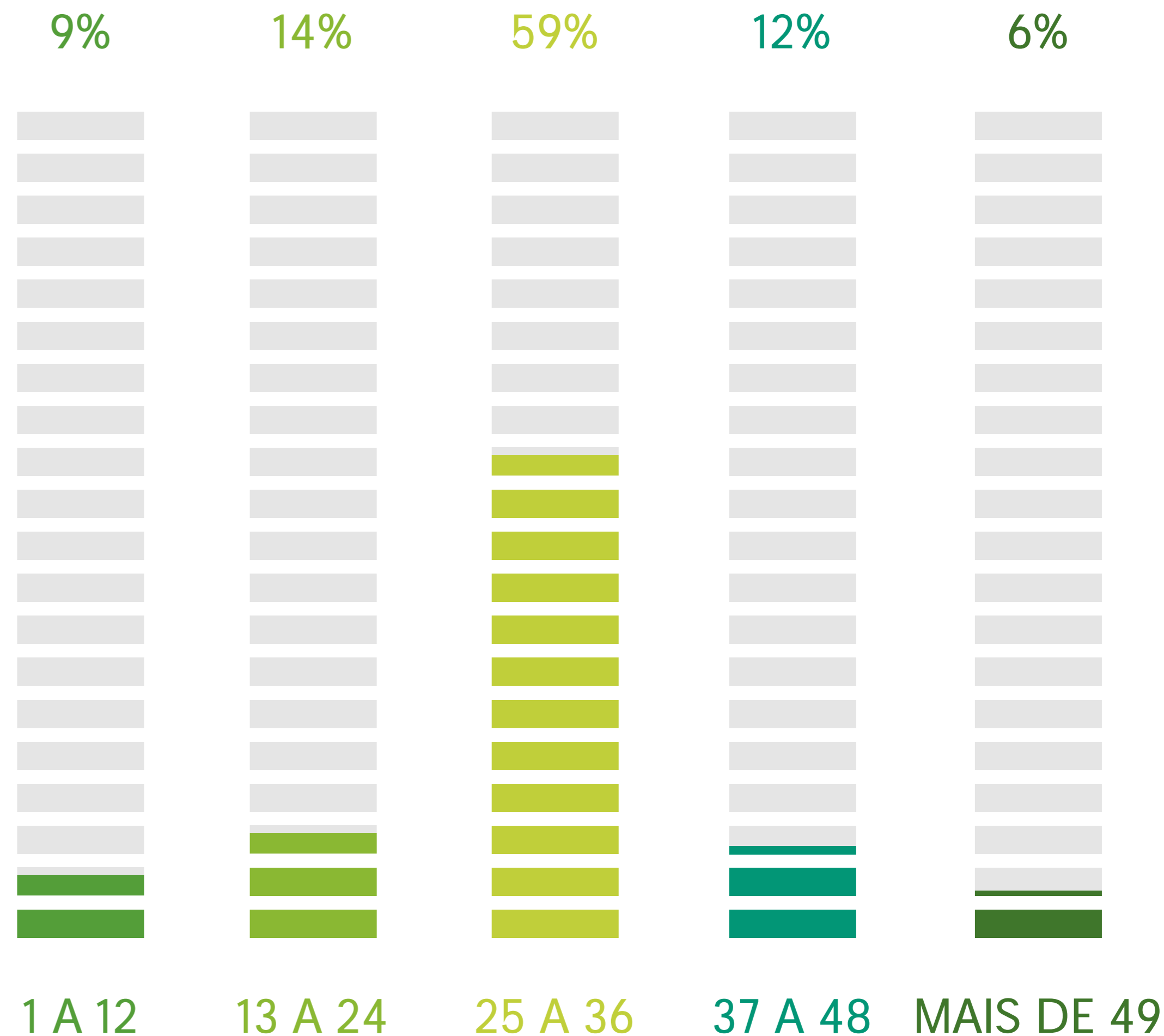
CASO DE MORTE NATURAL

SEGURO DE VIDA



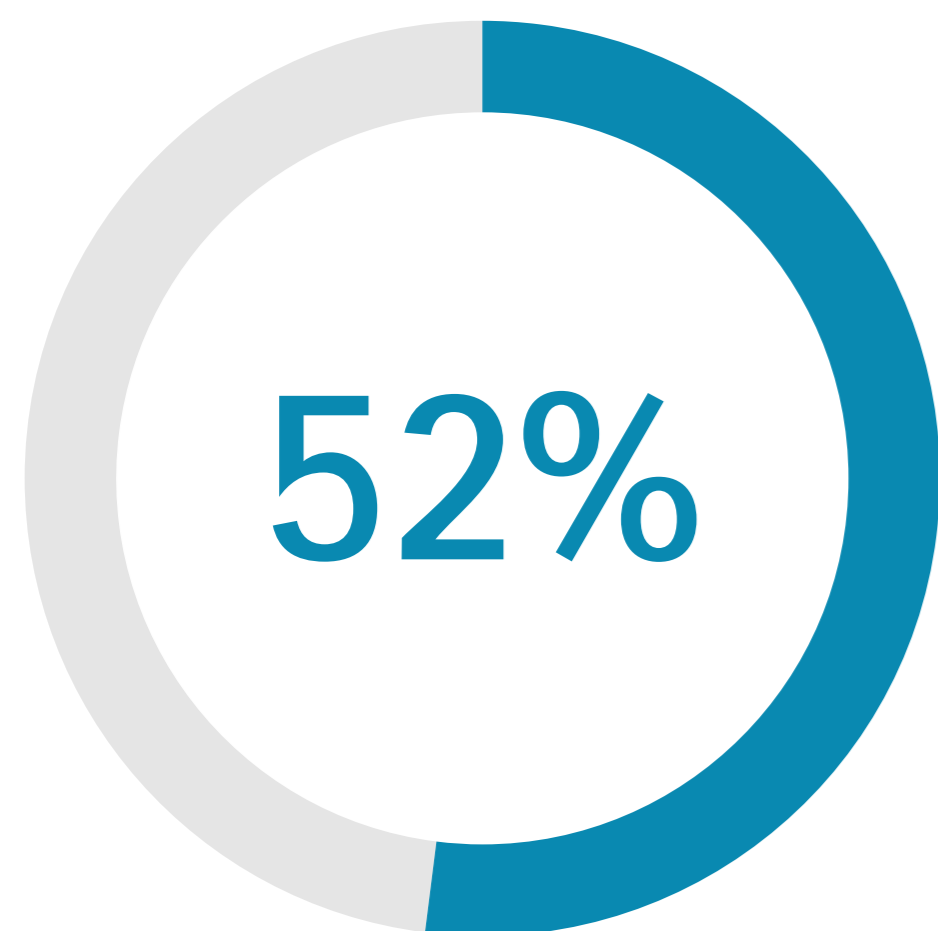
52% dos respondentes oferecem o Seguro de Vida com **cobertura fixa** em caso de morte natural.

Das empresas que oferecem a cobertura múltipla, **59%** cobrem entre **25 e 36 vezes o salário** do funcionário.



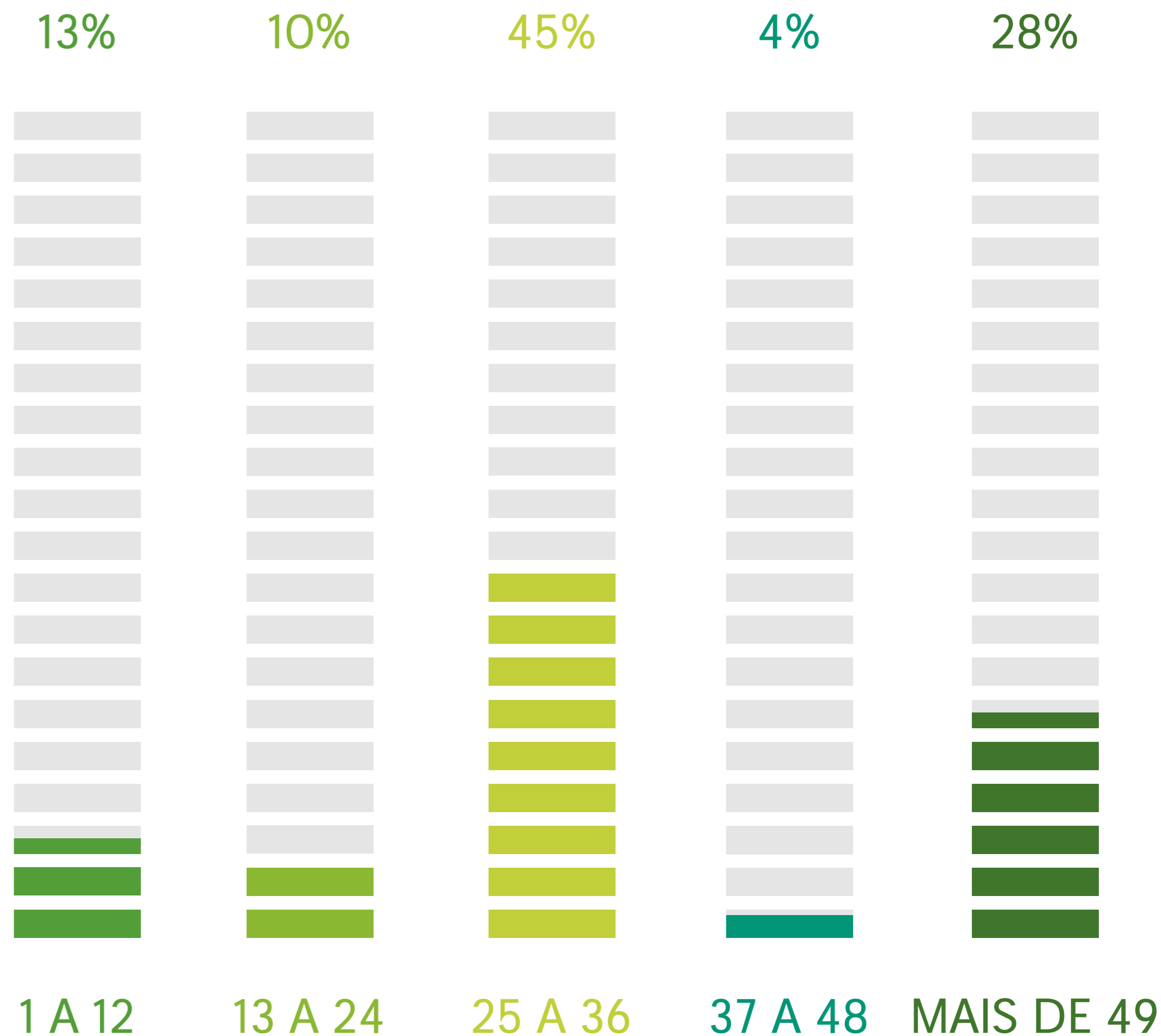
CASO DE MORTE ACIDENTAL

SEGURO DE VIDA



52% dos respondentes oferecem o Seguro de Vida com **cobertura fixa** em caso de morte acidental.

Das empresas que oferecem a cobertura múltipla, **45%** cobrem entre **25 e 36 vezes o salário** do funcionário.





PREVIDÊNCIA PRIVADA

PREVIDÊNCIA PRIVADA

Um baixo número de empresas oferecem a previdência privada aos seus funcionários. Aquelas que hoje oferecem, acabam assumindo uma posição diferenciada na hora de atrair talentos. O benefício é custeado por meio da contribuição do funcionário participante durante a sua fase ativa de produção e a outra parte custeado pela empresa.

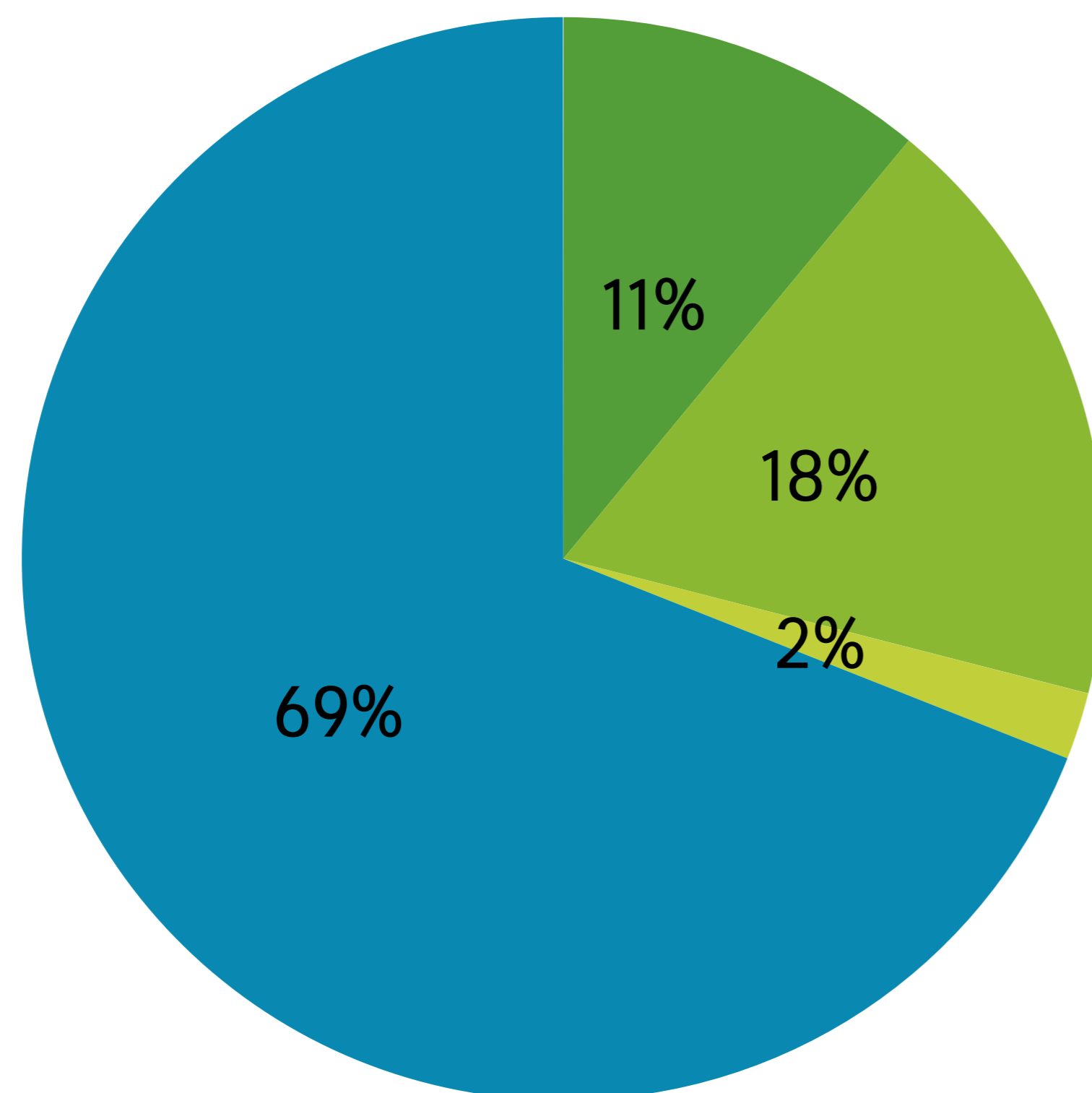
Os planos de previdência privada corporativa, utilizam o regime de capitalização e funcionam como um fundo de investimento de longo prazo, flexível e transparente, o que também auxilia o RH no processo de retenção dos talentos.



GESTÃO OPERACIONAL

PREVIDÊNCIA PRIVADA

69% dos participantes afirmam que **não oferecem o benefício de previdência privada** aos seus funcionários e **18%** realizam a **gestão de forma independente**, sendo responsáveis por todos os processos.



11%

A gestão é realizada pelo RH com a parceria de uma corretora

18%

Toda a gestão é realizada internamente pelo RH

2%

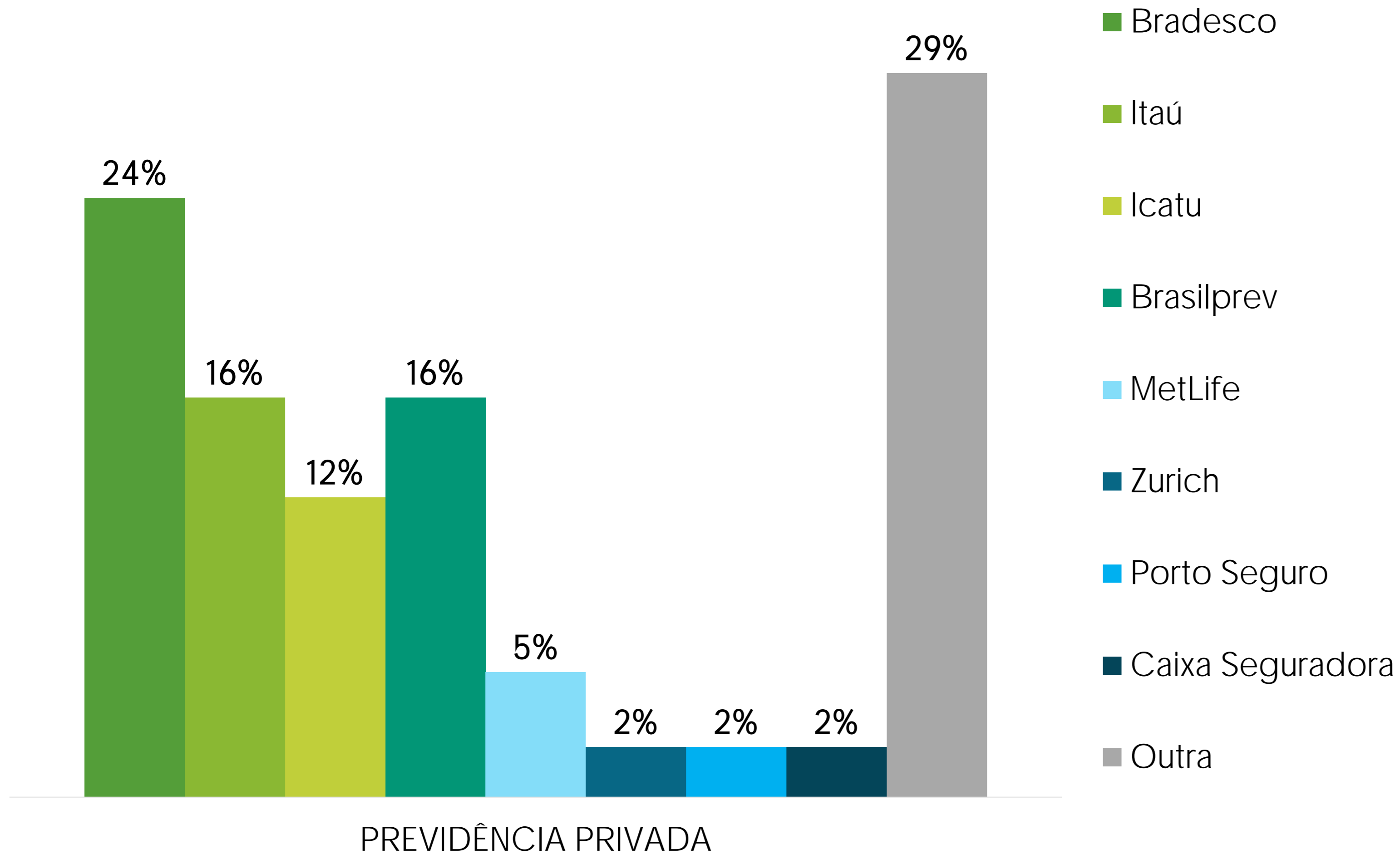
Toda a gestão é realizada integralmente por uma corretora parceira

69%

Não oferecem o benefícios aos seus funcionários

SEGURADORA

PREVIDÊNCIA PRIVADA



Das empresas que ofertam hoje a previdência privada, **24%** afirmam que utilizam os serviços do **Bradesco Seguros** para o atendimento do benefício oferecido ao funcionário, seguidos do **Itaú** com **16%** e da **Icatu** com **12%**.

HIGHLIGHTS

1

ASSISTÊNCIA MÉDICA

Ainda é o benefício mais oferecido pelo mercado, com alta percepção de retenção e atração de talentos.

2

DESAFIOS

A redução de custos e a flexibilização dos benefícios corporativos são os maiores desafios do mercado.

3

BENEFLEX

É o modelo de gestão de benefícios que deverá crescer fortemente nos próximos dois anos, a fim de atender as necessidades de cada funcionário.

4

REPRESENTATIVIDADE NA FOLHA

Em média, a assistência média representa 10,69% do valor total investido na folha de pagamento (soma de salários e encargos).

5

ATENDIMENTO

Para os RHs, o critério atendimento é o maior fator de escolha para a contratação de uma corretora de benefícios.

6

DORES

A adequação do custo com a assistência médica ao orçamento da empresa e a qualidade na prestação dos serviços são as maiores dores do mercado.

CONCLUSÃO

Este trabalho nos possibilitou analisar o mercado de benefícios corporativos no Brasil, sobre a ótica das tendências e dos desafios que o RH enfrenta na estruturação de uma estratégia eficaz, que atenda às necessidades de cada funcionário dentro budget disponível da área.

Acreditamos que estes dados poderão auxiliar os líderes de Recursos Humanos em uma análise interna dos benefícios oferecidos em suas empresas - em especial a assistência médica - responsável por um dos maiores custos da área, que requer atenção na escolha da operadora e principalmente da corretora, sendo ela uma grande aliada na gestão eficiente do benefício.

NOTAS FINAIS

Agradecemos a todos os respondentes que se voluntariaram com dedicação para participar da pesquisa HR Trends. Graças a vocês, este estudo foi concretizado.

Muito obrigado e até a próxima edição!

A PROPAY

NOSSA PAIXÃO É AJUDAR VOCÊ A TRANSFORMAR O MUNDO DO TRABALHO!

Com o compromisso de parceria, a ProPay apoia os RHs nos últimos 20 anos a cuidarem cada vez mais das pessoas, por meio de soluções inteligentes, integradoras e seguras, assegurando a mais de 250 mil profissionais, autonomia e colaboração.

Oferecemos uma estrutura única para gerenciar a folha de pagamento e os benefícios estratégicos das empresas, com total conformidade legal, aliando as melhores soluções de RH a tecnologias modernas, de forma simples, com atendimento ágil, redução de riscos e exatidão nos processos, que podem aumentar a eficiência da área de RH e garantir decisões assertivas em relação a Gestão de Pessoas.



hrtrends

Benefícios Corporativos

BY PROPAY CONSULTORIA DE BENEFÍCIOS

www.propay.com.br

marketing@propay.com.br

+55 11 5091-7030



ProPay S.A



ProPay S.A



@propay.sa

propay

