



Pesquisa 2022

hr trends

Benefícios Corporativos

propay
somos profissionais. **somos pro**





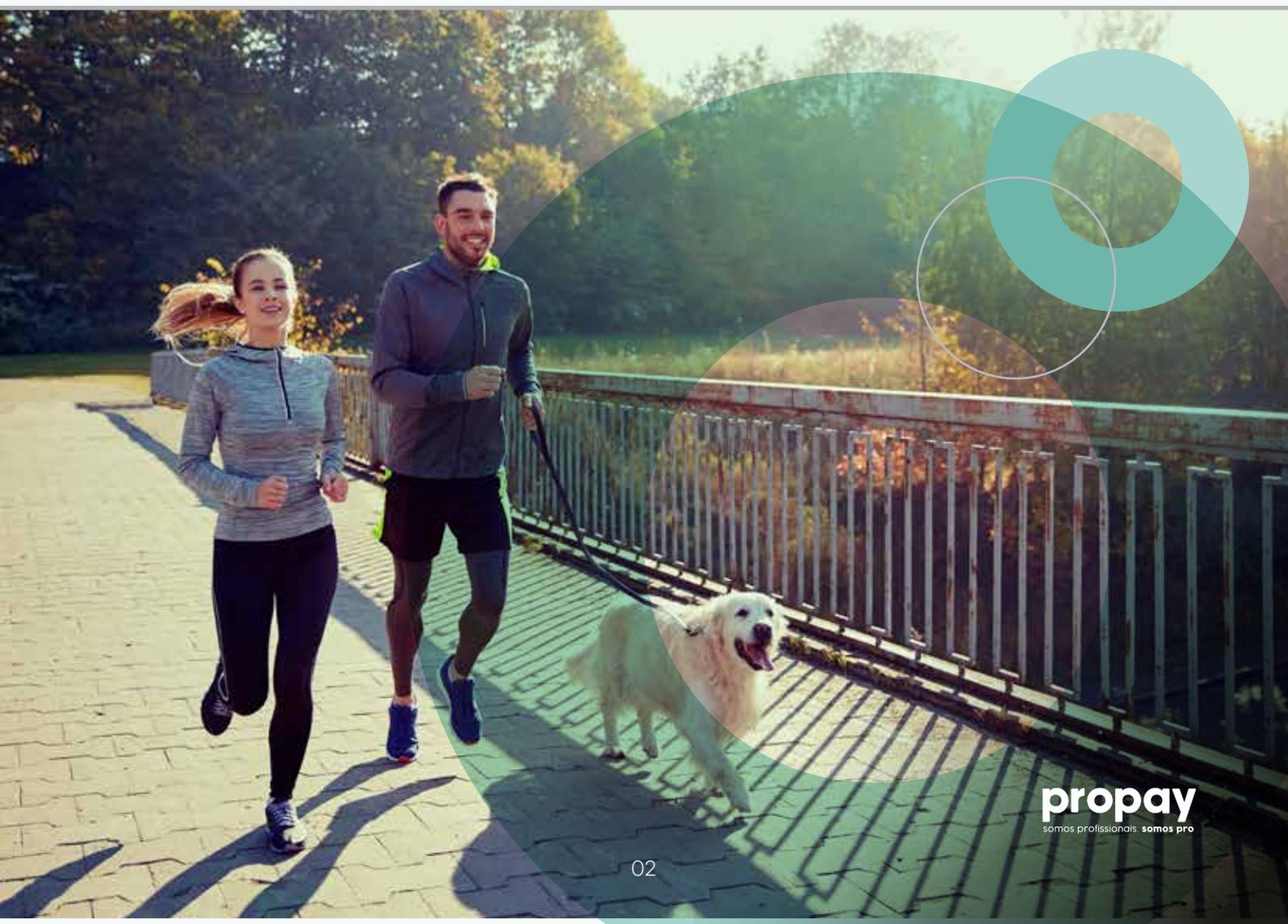
SUMÁRIO

Introdução	02
Metodologia	03
Pandemia e as novas configurações no plano de saúde corporativo	04
Perfil dos respondentes	05
Benefícios corporativos	08
Plano odontológico	17
Seguro de vida	19
Previdência privada	20
Benefícios flexíveis	21
Divulgação das regras de concessão	22
Necessidades motivacionais das novas gerações	23
Aprimoramento dos colaboradores	24

INTRODUÇÃO

O RH estratégico é muito cobrado para assumir uma postura proativa com relação a estratégia de benefícios corporativos. Isso envolve alinhar as melhores práticas de mercado com as reais necessidades dos colaboradores, sem deixar de cuidar dos processos operacionais, preenchendo lacunas para eliminar erros e reduzir custos. Diante desse grande desafio de gestão, em sua segunda edição, HR Trends - Benefícios Corporativos, tem o desafio de entender o mercado de benefícios, suas necessidades

e como as empresas têm lidado com elas. Por conta da pandemia de Covid-19, os dois últimos anos foram surpreendentes para qualquer setor e isso inclui o RH. A maneira de conduzir a gestão dos benefícios corporativos, sofreu alterações e é através dessa pesquisa, que a Propay quer entender o atual cenário depois de tantas mudanças de rota, além de oferecer insights, ampliar a realidade e estabelecer um quadro referencial que contribua para o crescimento integral das empresas.



METODOLOGIA



A pesquisa foi toda realizada em ambiente on-line e o principal foco eram profissionais de Recursos Humanos, que vivem a realidade da gestão de benefícios corporativos no dia a dia. Ao todo, foram 413 respondentes que integram empresas nacionais e multinacionais dos mais distintos portes e segmentos.

PANDEMIA E AS NOVAS CONFIGURAÇÕES NO PLANO DE SAÚDE CORPORATIVO

Em um novo período incerto da economia mundial (muito associado à pandemia de Covid-19), a área de RH, como responsável pela gestão dos benefícios corporativos, percebeu os reflexos em seus custos com a saúde dos colaboradores. Em decorrência da postergação de procedimentos, como cirurgias e tratamentos médicos durante o

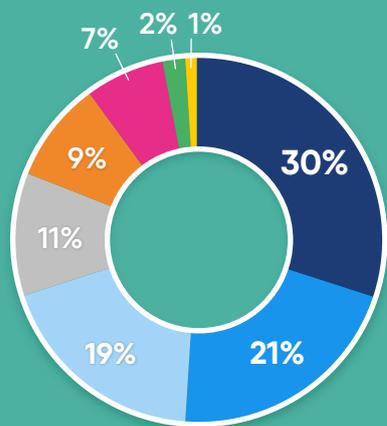
período mais crítico de isolamento social, algumas empresas que não enfrentaram alta na sinistralidade talvez sofram em breve os impactos em suas contas. Entender estes novos cenários e como as organizações estão lidando com isso é fundamental para a tomada de decisões táticas e estratégicas no que tange a gestão de pessoas.



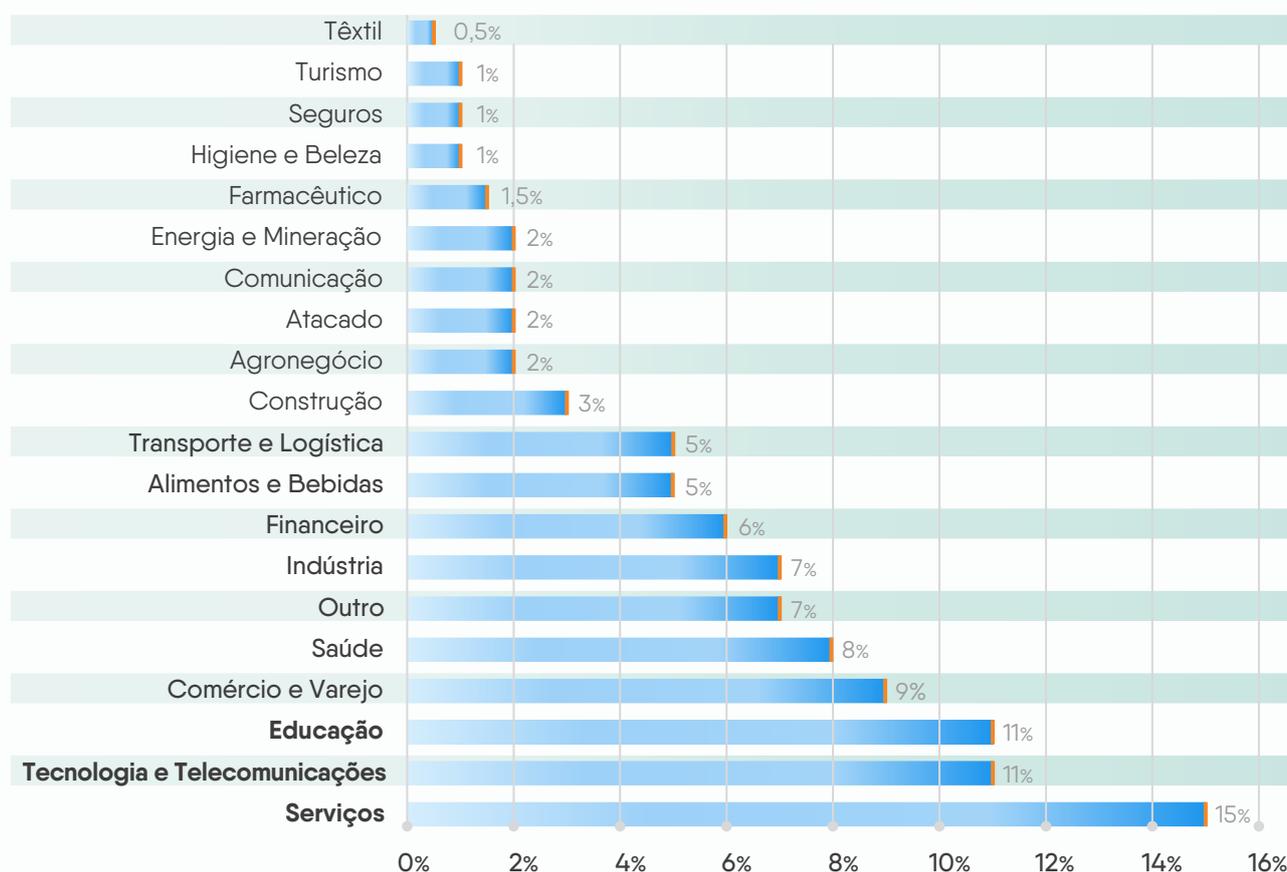
PERFIL DOS RESPONDENTES



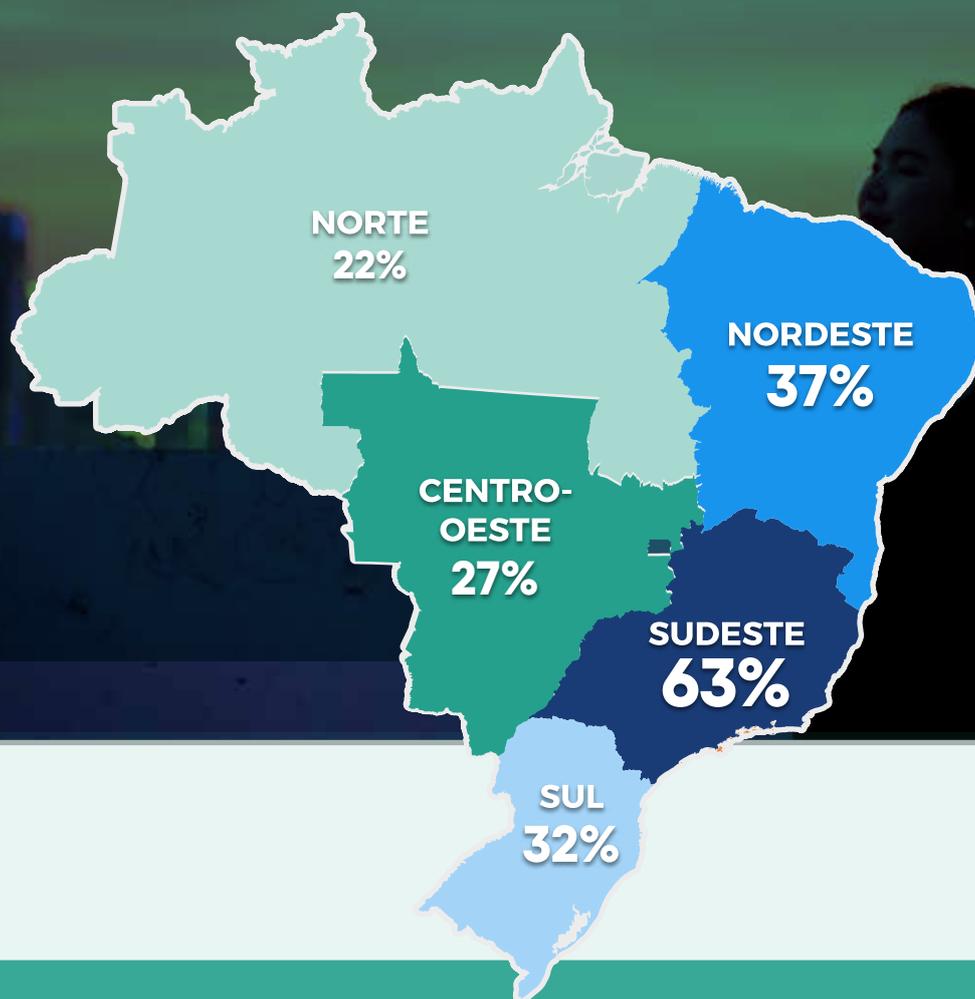
Cerca de **metade dos participantes** ocupam cargo de liderança dentro da área de Recursos Humanos. Entre eles estão: VP's, Diretores, Gerentes, Supervisores e Coordenadores.



Foram mais de **20 segmentos** que participaram da pesquisa. **Serviços** teve a maior participação com **15%** de empresas respondentes. Em seguida aparecem as empresas de **Tecnologia e Telecomunicações** com **11%**.



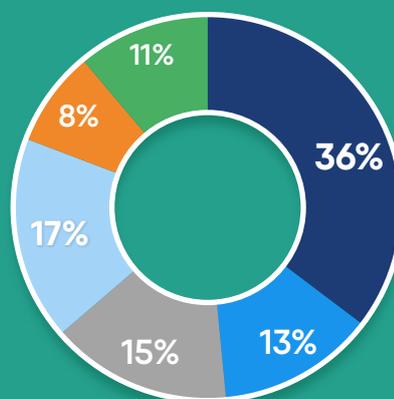
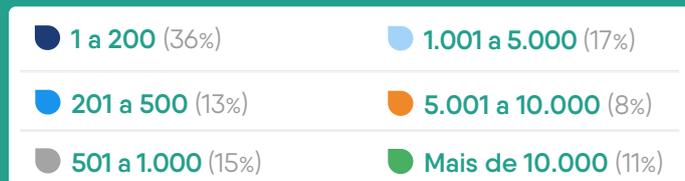
Os respondentes da pesquisa atuam em empresas localizadas nas seguintes regiões:



82% dos participantes da pesquisa afirmam trabalhar em empresa nacional.



64% das empresas respondentes da pesquisa possuem entre 1 e 1.000 funcionários e 36% possuem mais de 1.001. Este dado refere-se a funcionários que atuam no Brasil.

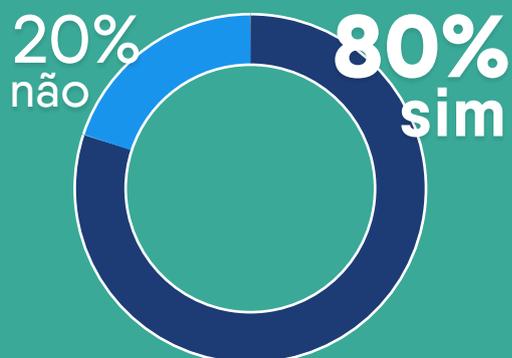


BENEFÍCIOS CORPORATIVOS

Os benefícios corporativos são **vantagens** que as empresas oferecem aos **colaboradores** e têm sido utilizados como uma arma estratégica para **atração e retenção de talentos**. Gerenciar uma política de benefícios, exige uma atenção extra dos profissionais e por isso acabam ganhando destaque.



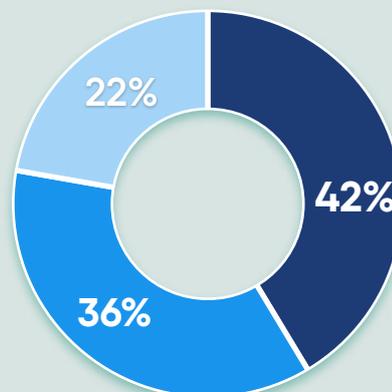
80% dos respondentes afirmam que oferecem o benefício **plano de saúde**.



Como benefício plano de saúde, **31%** dos respondentes afirmam que fazem uso dos serviços do **Sistema Unimed**, seguido de **25%** que utilizam **Bradesco** e **15%** **SulAmérica**.

Sistema Unimed	31%
Bradesco	25%
SulAmérica	15%
Amil	14%
Hapvida	12%
Outro	11%
Porto Seguro	10%
GNDI	6%
Sompo	2%
Care Plus	1%
Omint	1%

Modalidade de pagamento (forma na qual os colaboradores pagam o plano).



- Pós-pagamento* (42%)
- Pré-pagamento* (36%)
- Híbrido (pré e pós-pagamento) (22%)

Modalidade de contratação da assistência médica:

Titular (Compulsório*) + Dependente (Opcional)	43%
Titular (Compulsório*) + Dependente (Compulsório)	29%
Titular (Opcional) + Dependente (Opcional)	23%
Titular (Compulsório*) + Dependente (Não permitido)	4%
Agregados	1%

*Pré-pagamento: Pagamento antes da utilização – Valor médio do plano já é definido e repassado para o colaborador.

*Pós-pagamento: Pagamento após a utilização – Colaborador paga todo custo de utilização.

*Compulsório: Adesão de 100% dos funcionários no plano de saúde.

Modalidade de contribuição da empresa para o plano.

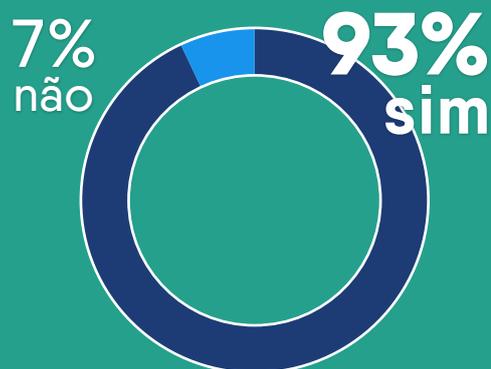
Titular (parcial) + Dependente (parcial)	32%
Titular (integral - 100% empresa) + Dependente (integral - 100% empresa)	29%
Titular (integral - 100% empresa) + Dependente (parcial)	25%
Titular (parcial) + Dependente (não contribui)	8%
Titular (integral - 100% empresa) + Dependente (não contribui)	6%



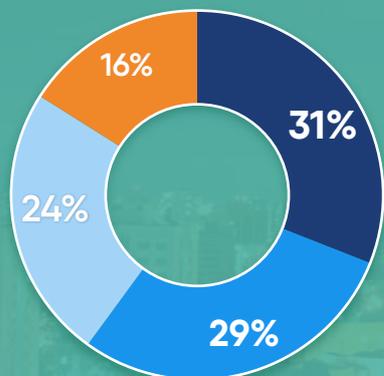
De acordo com a ANS, **coparticipação** é o valor que o beneficiário de um plano de saúde paga para a operadora depois de realizar um procedimento, como consultas e exames.



A assistência médica possui **coparticipação**?



Dentro do modelo de coparticipação, os respondentes categorizaram os grupos que são isentos do pagamento:



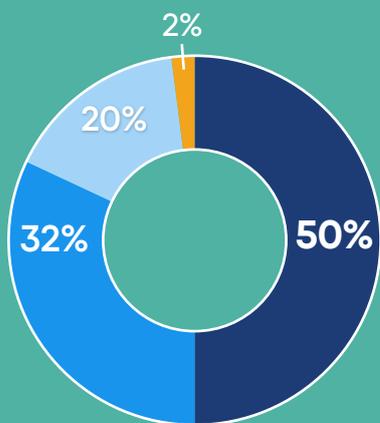
● Gestantes e crônicos (31%)

● Outros grupos (29%)

● Gestantes (24%)

● Crônicos (16%)

Sobre o Upgrade do plano de saúde, as empresas que participaram do estudo afirmaram que **50%** dos respondentes **não é permitido** fazer upgrade do Plano de Saúde.



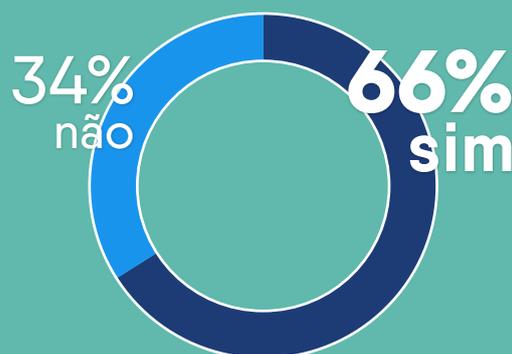
● Não é permitido (50%)

● Permitido para qualquer plano superior (32%)

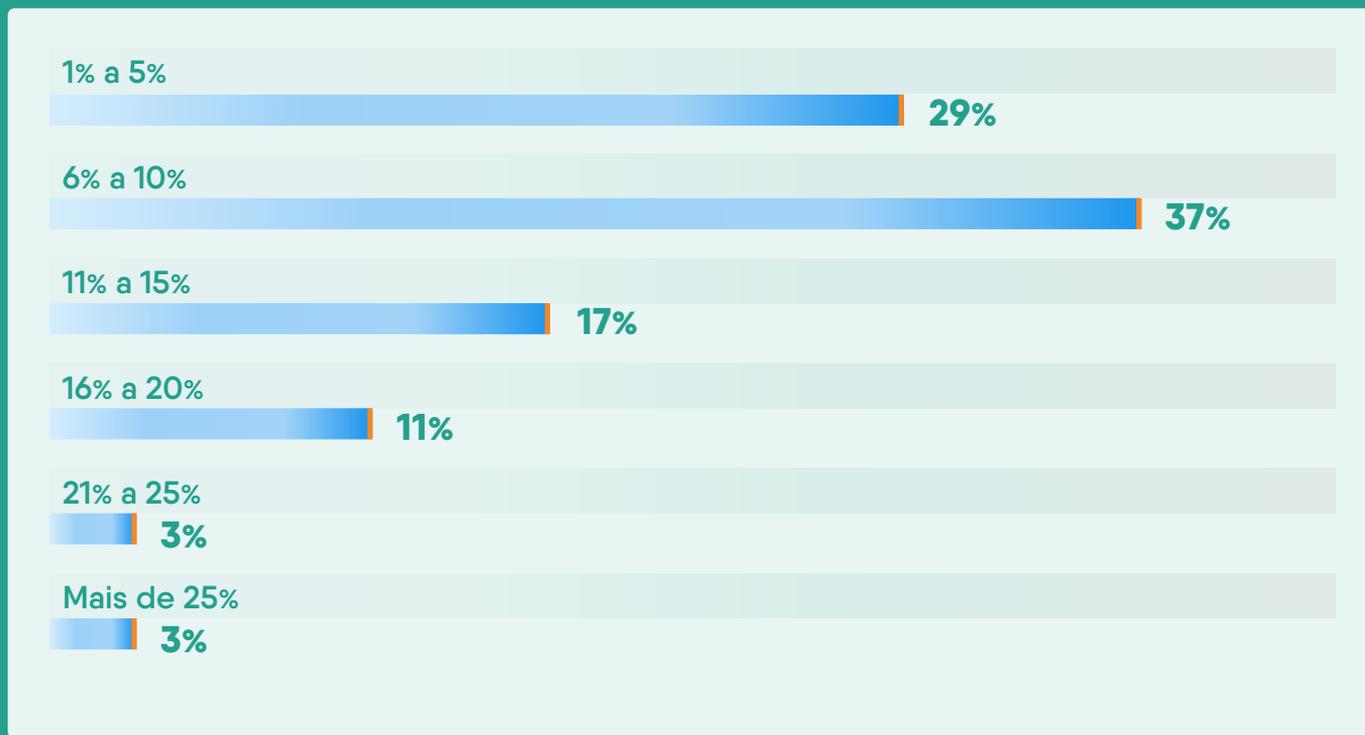
● Permitido somente para o plano imediatamente superior (16%)

● Somente downgrade (2%)

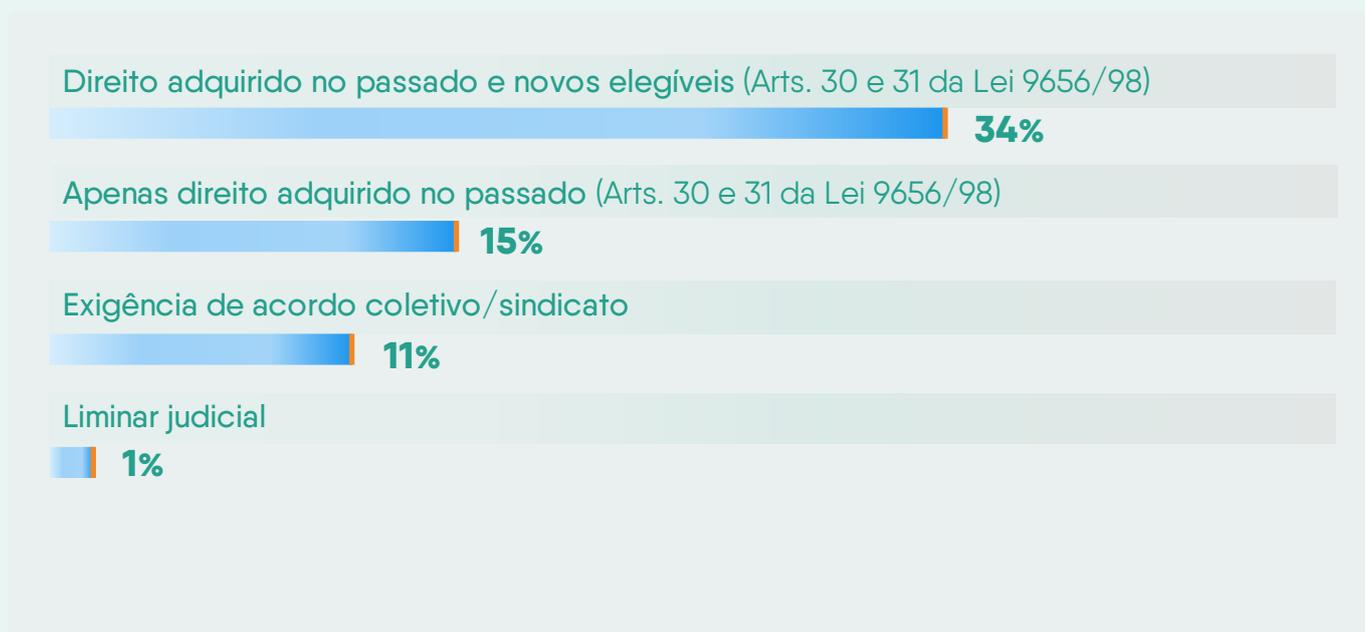
Nos casos de obstetrícia, **66%** dos participantes apontam que possuem carência no plano de saúde, enquanto **34%** responderam que não possui.



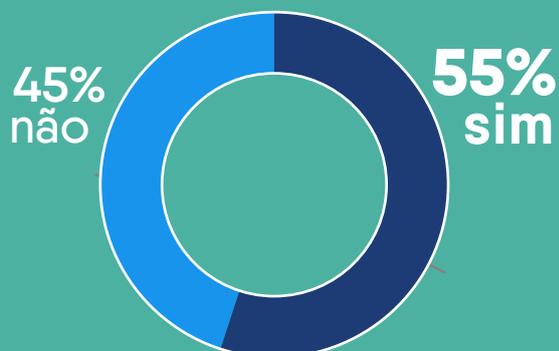
Aproximadamente, **3 em cada 10** respondentes confirmaram que a fatura do plano de saúde representa de **6% a 10%** da folha de pagamento.



40% das empresas **não permitem** a manutenção/permanência dos inativos na assistência médica. Os demais grupos são representados por:



Das empresas que oferecem plano de saúde corporativo, **55% oferecem** e **45% não oferecem check-up**.



- Sim, a empresa oferece check-up (55%)
- Não, a empresa não oferece check-up (45%)

Aproximadamente, **30%** dos respondentes afirmaram ter exames de rotina (check-up) para os seguintes cargos:

Diretores

Gerentes

Supervisores e Coordenadores

Quais são os seus **maiores desafios** com relação à **contratação da gestão** do plano de saúde?

Adequação dos custos da empresa, mantendo a qualidade na prestação do serviço **57%**

O impacto do reajuste anual do plano de saúde no budget e o controle da sinistralidade **36%**

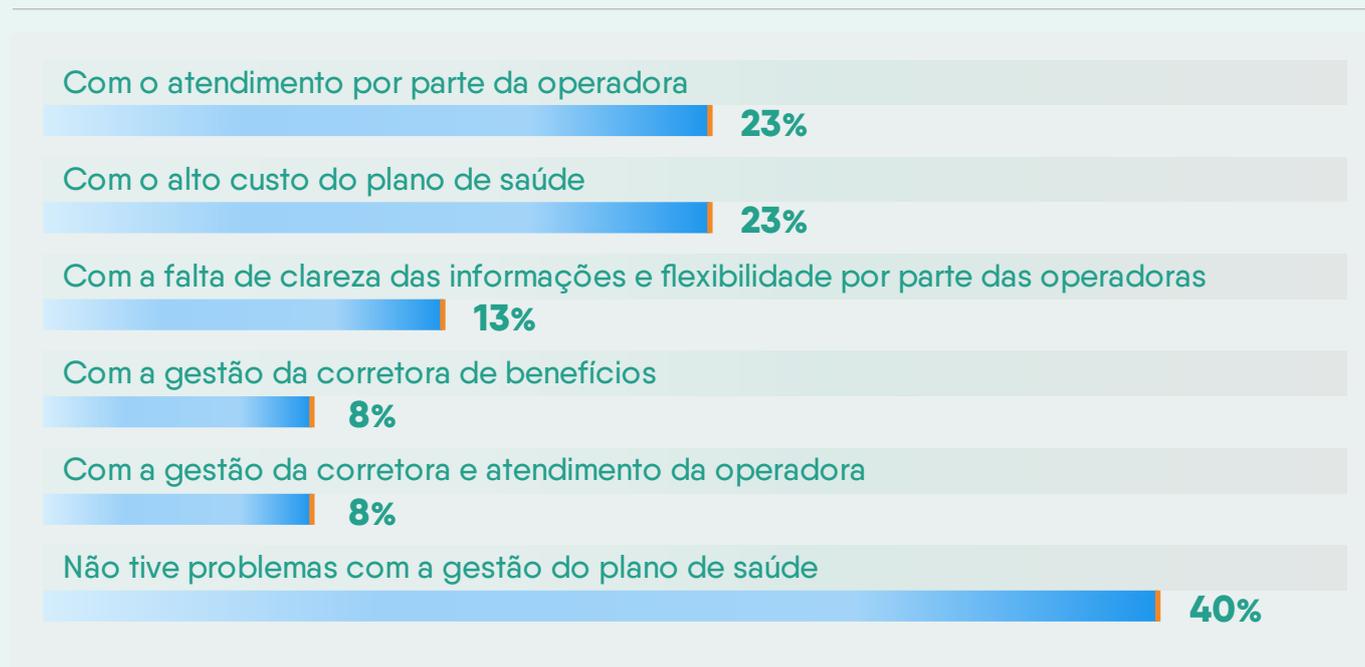
Instruir o uso correto do plano de saúde para não haver gastos excessivos **21%**

Falta de clareza das informações e flexibilidade por parte das operadoras **17%**

Baixa abrangência geográfica e falta de qualidade no atendimento da rede credenciada **16%**

Falta de proatividade estratégica e suporte da corretora para análise das informações **8%**

75% dos problemas nos planos de saúde mencionados pelos participantes são:



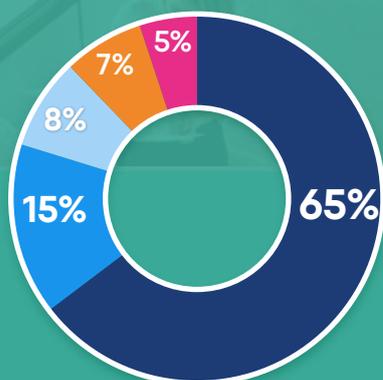
Poderiam ser escolhidas mais de uma opção.

Quais **critérios** foram mais relevantes para a escolha da atual corretora do plano de saúde?





Sua empresa possui programas de saúde?



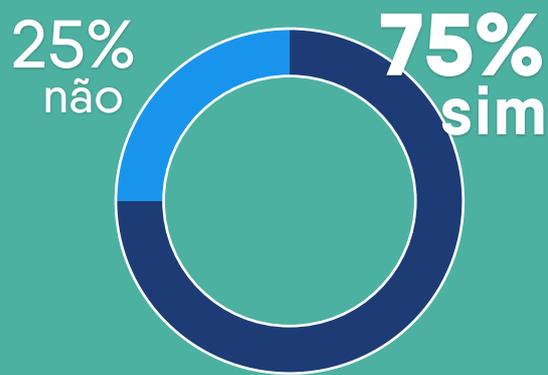
- Sim, apenas para funcionários ativos (65%)
- Sim, para funcionários ativos e dependentes (15%)
- Não temos programas (8%)
- Sim, para todos funcionários, dependentes e afastados (7%)
- Sim, para funcionários ativos e afastados (5%)

Sobre os programas de saúde que fazem parte dos benefícios corporativos, as **ações mais lembradas** pelos participantes foram:

Programa de avaliação ergonômica/postos de trabalho/ronda postural	29%
Ginástica laboral	17%
Programa de saúde mental	14%
Programa de apoio ao empregado (EAP)	12%
Outro	11%
Programa para gestantes	7%
Gestão de absenteísmo	3%
Gestão de afastados	3%
Gestão dos maiores utilizadores	3%
Gestão de crônicos	1%

✓ ALÉM DISSO, E O IMPACTO COM A COVID-19?

Diante do cenário mundial da pandemia de Covid-19, **75%** dos respondentes da pesquisa, garantem que sofreram algum tipo de impacto nos custos do plano de saúde.





Manter a saúde em dia é considerada fundamental para algumas empresas, inclusive a bucal.

Na última pesquisa HR Trends realizada em 2020, **86%** das empresas ofertavam plano odontológico aos seus colaboradores.

Hoje este número caiu para **66%**.

Importância para reter talentos:

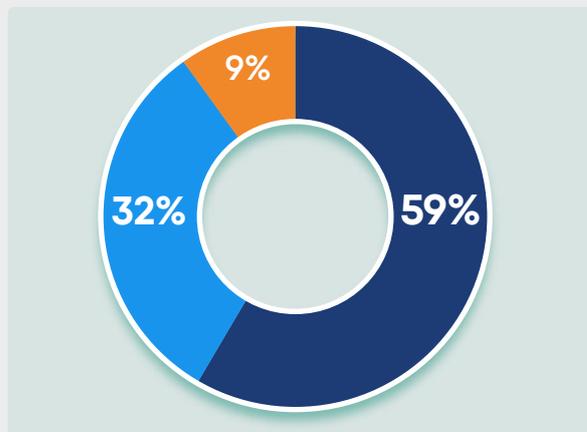
51% afirmam que a assistência odontológica é essencial para a retenção de talentos.

Qual a **operadora** do seu plano odontológico corporativo?

Amil Dental	14%
Bradesco Dental	13%
Odonto Prev.	10%
Uniodonto	10%
Unimed Odonto	8%
SulAmérica Dental	6%
Porto Seguro Dental	5%
Metlife	4%
Interodonto	3%
Care Plus	1%
INPAO Dental	1%
Omint	1%

Poderiam ser escolhidas mais de uma opção.

Como a sua empresa faz a **gestão** do plano odontológico?

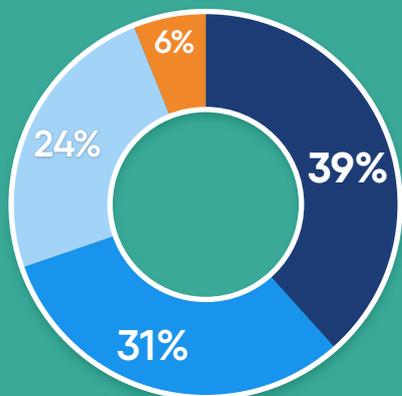


- Toda a gestão é realizada internamente pelo RH (59%)
- A gestão é realizada pelo RH com a parceria de uma corretora (32%)
- Toda a gestão é realizada integralmente por uma corretora parceria (9%)

Modalidade de pagamento (forma na qual os colaboradores pagam o plano).

Pós-pagamento	44%
Pré-pagamento	39%
Híbrido (pré e pós-pagamento)	17%

Qual o modelo de contratação da assistência odontológica?



- Titular (compulsório) + Dependente (opcional) (39%)
- Titular (opcional) + Dependente (opcional) (31%)
- Titular (Compulsório) + Dependente (compulsório) (24%)
- Titular (compulsório) + Dependente (não permitido) (6%)

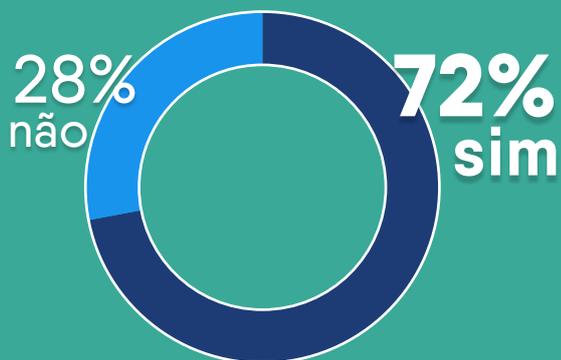
Qual a elegibilidade da assistência odontológica?

Titulares	39%
Titulares + Dependentes + Agregados	34%
Titulares + Dependentes	21%
Titulares + Agregados	7%



Agregado: De acordo com a ANS – agregados são pessoas com vínculo sanguíneo. Porém, algumas operadoras podem considerar outros graus de parentesco com ou sem vínculo sanguíneo.

Sua empresa oferece Seguro de Vida?



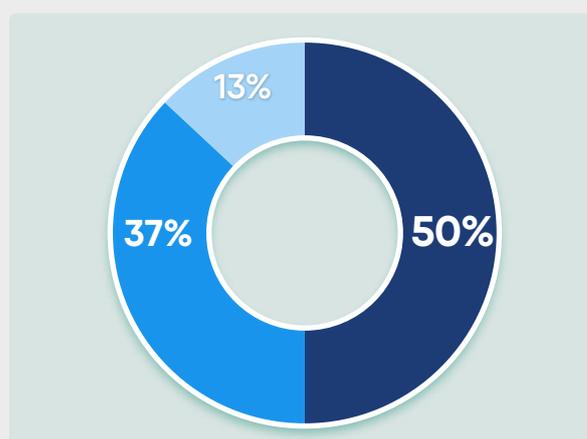
Qual a seguradora do seu seguro de vida corporativo?

Bradesco	25%
Porto Seguro	17%
SulAmérica	14%
Outra	13%
BB Seguros	9%
Seguros Unimed	8%
Metlife	7%
Allianz	7%
Mapfre	5%
Prudential	5%
Icatu	4%
Tokio Marine	3%
Zurich	3%
MAG Seguros	2%
Sompo	1%
Omint	1%

Poderiam ser escolhidas mais de uma opção.

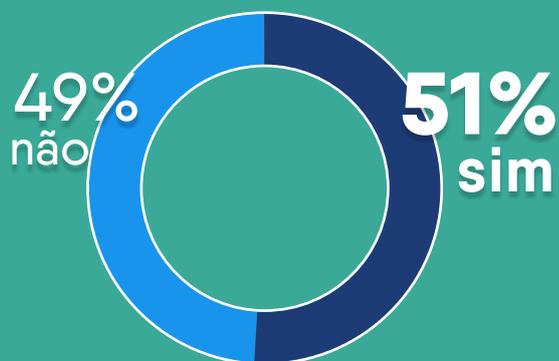


Como a sua empresa faz a gestão do seguro de vida?



- Toda a gestão é realizada internamente pelo RH (50%)
- A gestão é realizada pelo RH com a parceria de uma corretora (37%)
- Toda a gestão é realizada integralmente por uma corretora parceira (13%)

Sua empresa **oferece** o benefício de **previdência privada**?

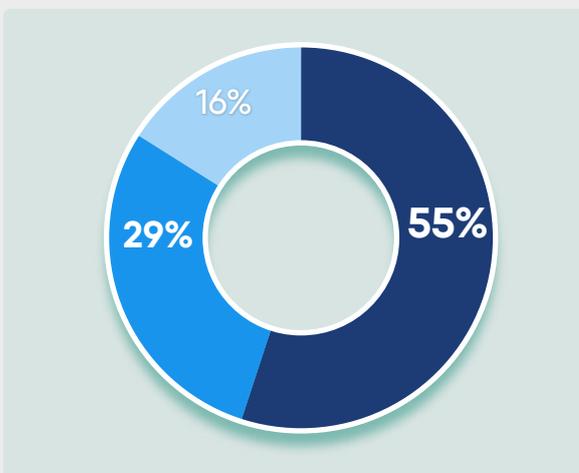


Qual a **operadora** de previdência privada corporativa?

Bradesco	36%
Porto Seguro	19%
Brasilprev	13%
Seguros Unimed	13%
SulAmérica	13%
Itaú	12%
Outra	10%
Mapfre	5%
Icatu	3%
MAG Seguros	2%
Zurich	2%

Poderiam ser escolhidas mais de uma opção.

Como a sua empresa faz a **gestão** da previdência privada?

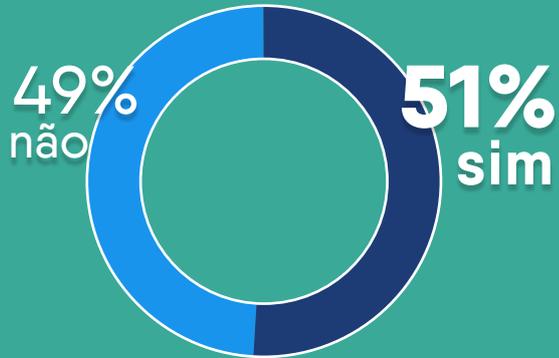


- Gestão é realizada pelo RH com parceria da corretora (55%)
- Toda a gestão é realizada internamente pelo RH (29%)
- Toda gestão é realizada por uma corretora parceira (16%)

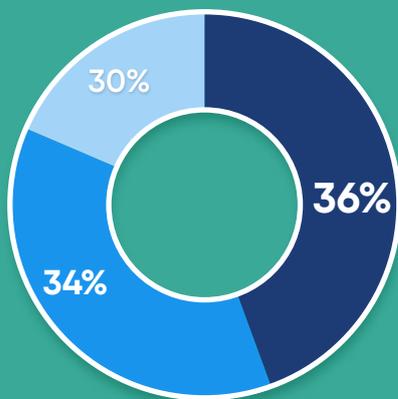


BENEFÍCIOS FLEXÍVEIS

Você **conhece** benefícios flexíveis?

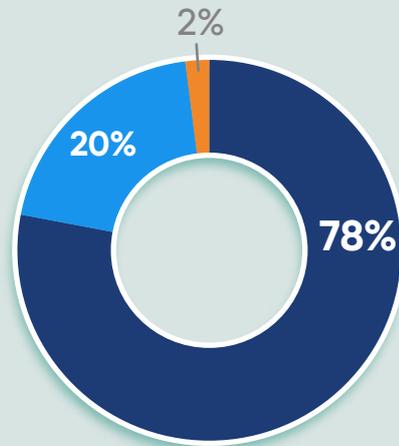


A sua empresa **oferece** benefícios flexíveis (conforme detalhado anteriormente) aos colaboradores?



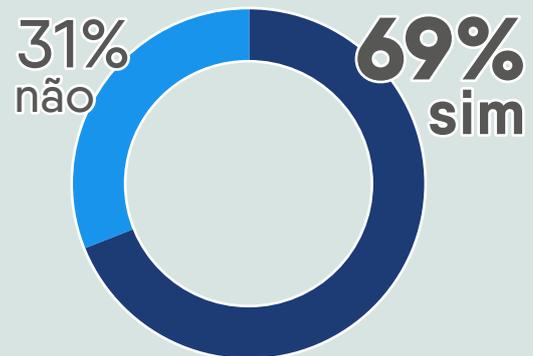
- Não (36%)
- Sim, implantou antes da pandemia (34%)
- Sim, implantou após a pandemia (30%)

Como é realizada a **gestão** de Benefícios Flexíveis?



- Com apoio de tecnologia especializada em benefícios flexíveis (78%)
- Manualmente (20%)
- Não sei (2%)

Você planeja **implementar** os benefícios flexíveis na sua empresa nos próximos 2 anos?





✓ Atualmente, a maioria das empresas ouvidas prefere trabalhar com a estratégia de comunicação interna escrita, tanto on-line quanto off-line.

Como acontece a **divulgação das regras de concessão e atualização dos benefícios** na sua empresa? Podem ser selecionadas mais de uma opção.

Comunicação escrita - e-mails, quadros de avisos, blog corporativo, agenda compartilhada, placas de avisos e etc

73%

Comunicação verbal - palestras, reuniões e confraternizações

38%

Comunicação horizontal - visa informar de forma direta todos os colaboradores, independente do nível hierárquico

21%

Comunicação vertical - colaboradores que estão em um nível hierárquico superior, como gestores e líderes

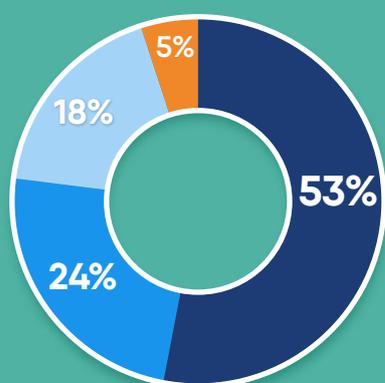
17%

Comunicação diagonal - equipes diferentes, gestores e diretores recebem o mesmo tipo de informação

10%

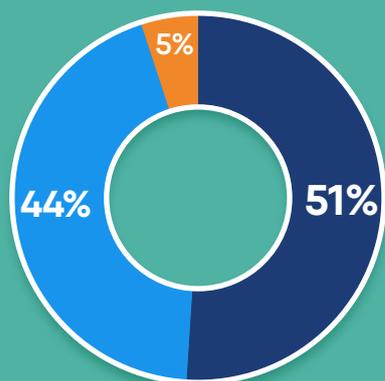
✓ Lidar com as características, expectativas e necessidades motivacionais das gerações que atuam hoje no mercado de trabalho, é um grande desafio para o RH. As demandas das **gerações Baby Boomers, Geração X, Geração Y** (conhecida como Millennials, por terem presenciado a virada do milênio) e a **Geração Z**, exigem cuidados diferentes.

Em 2025 **75%** dos colaboradores serão **millennials**, o que o seu RH pretende fazer para atrair e reter essa geração?



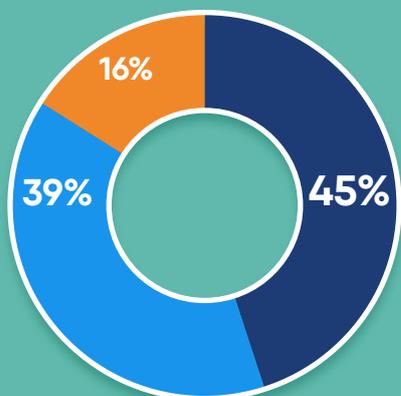
- Investir em modelo de **trabalho flexível** (home office, horários alternativos de trabalho etc.) (53%)
- Investir em **benefícios estratégicos ou flexíveis** (24%)
- Investir em **qualidade de vida e bem-estar** (18%)
- Investir em **remuneração** (5%)

As **Universidades Corporativas** aumentaram consideravelmente. Sobre conhecimento e desenvolvimento de colaboradores através de universidades corporativas, você:



- **Acho importante e trato como prioridade** (51%)
- **Acho importante, mas não é minha prioridade no momento** (44%)
- **Não acho importante, existem outras prioridades** (5%)

De acordo com dados colhidos pela Universidade de São Paulo (USP), o Brasil lidera uma lista de 11 países com mais **casos de depressão e ansiedade** durante a pandemia do novo coronavírus.



- **Existe** programa de saúde e qualidade de vida que visam doenças emocionais (45%)
- **Não existe** um programa de saúde e qualidade de vida e não temos previsão para implantar (39%)
- **Não existe** um programa de saúde e qualidade de vida, mas pretendemos implantar (16%)

Upskilling é aprimoramento no campo em que já possui certo domínio. Sobre novas habilidades, você acha que o RH:

Se **desenvolveu bastante** durante a pandemia, se tornando estratégico, protagonista e com novas habilidades

65%

Ainda **encontra dificuldades** em se posicionar dentro da empresa, além de não ter desenvolvido novas habilidades

35%

Employee Experience é conjunto de experiências que o colaborador possui em sua trajetória pela empresa. Sobre este tema, sua empresa investe em*:

Feedbacks contínuos	53%
Treinamento e Desenvolvimento	52%
Benefícios que impactam na qualidade de vida	36%
Realização de pesquisas de clima organizacional	31%
Cultura Organizacional	30%
Tecnologia	27%
Programas de qualidade de vida	23%
Jornada do colaborador/ trilha de carreira	21%
Práticas de Meritocracia	18%
Programa de Onboarding	18%
Não tenho e não penso em implantar	10%

*Resposta com mais de uma alternativa.

FOCO NA SAÚDE DOS COLABORADORES.

Queremos cuidar dos seus colaboradores com o foco no seu negócio.

Conte com soluções voltadas para a gestão:



OPERACIONAL
E RELACIONAMENTO



BENEFÍCIOS
E PLANO DE SAÚDE



TÉCNICA
E DE RISCO

Tudo isso com o foco na redução de riscos e custos, ou seja:

+ Agilidade

- Erros operacionais

+ Segurança

CLIENTE PLUS: TUDO O QUE VOCÊ PRECISA E MAIS UM POUCO.

Venha conhecer mais do universo PROPAY e como nossas soluções podem te ajudar a diminuir as altas despesas do mercado e focar no coração do seu negócio.



[Clique aqui para conhecer mais das nossas soluções](#)

Pesquisa 2022

hr trends

Benefícios Corporativos

propay
somos profissionais. somos pro

