



30^a
PESQUISA
DE BENEFÍCIOS
CORPORATIVOS

EDIÇÃO 2021



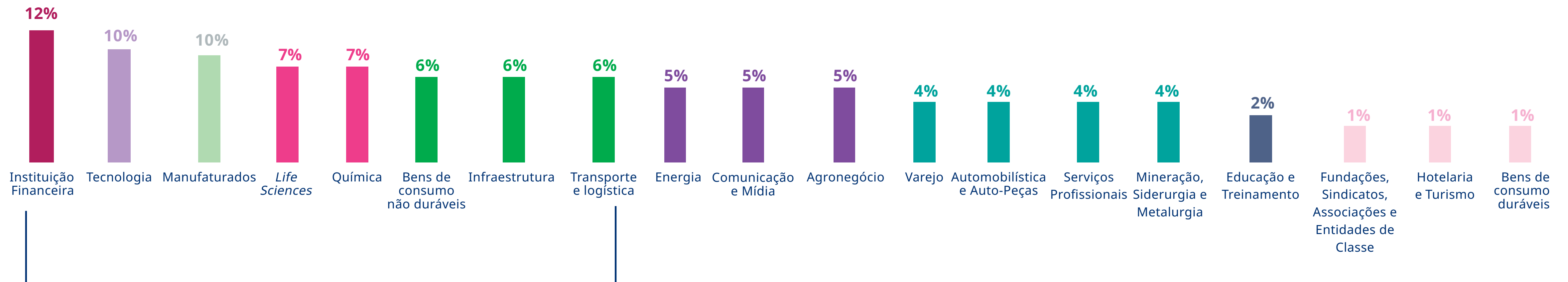
PESQUISA DE
BENEFÍCIOS
CORPORATIVOS

Perfil dos Participantes

Segmentos



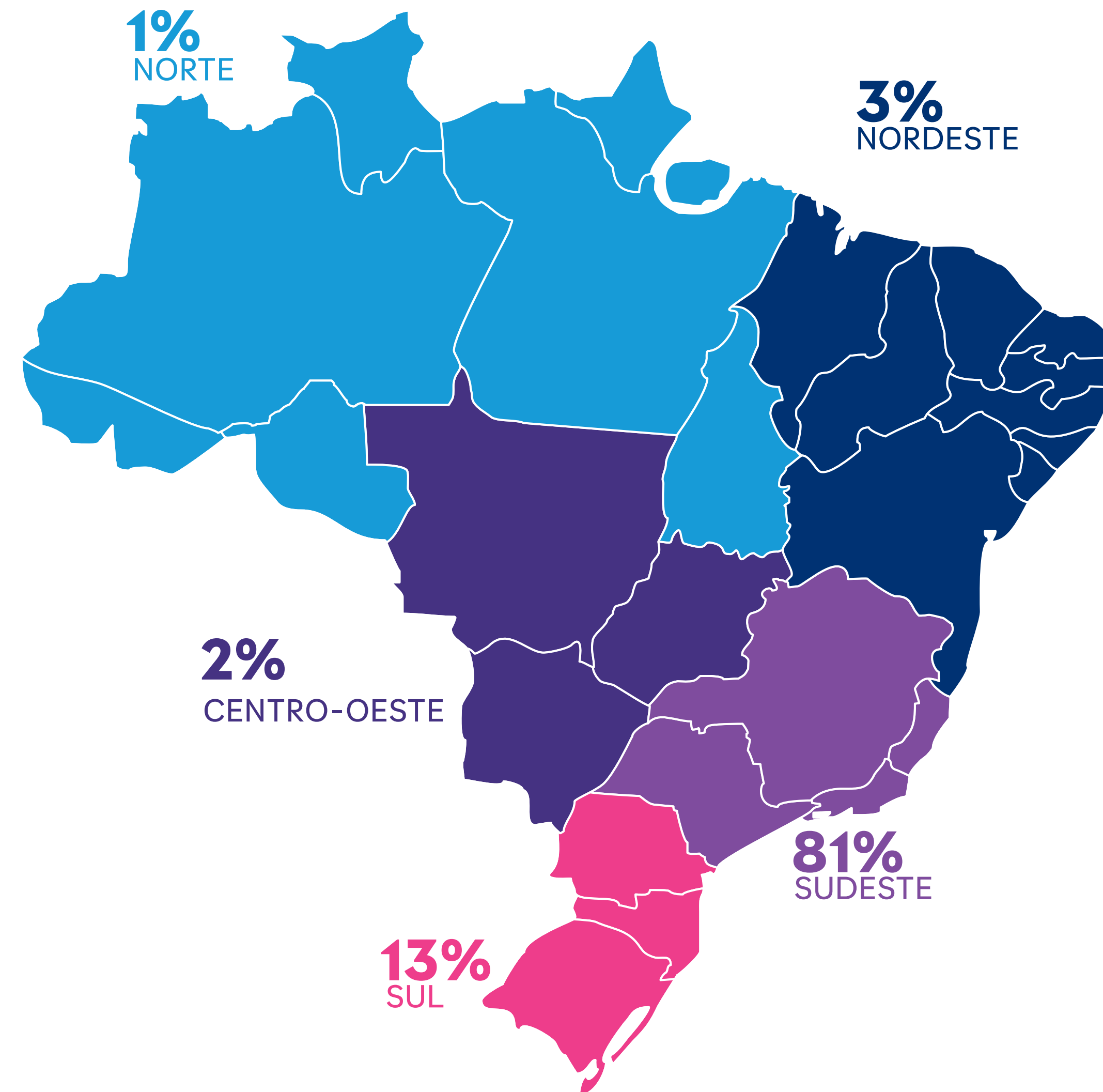
737
EMPRESAS PARTICIPANTES



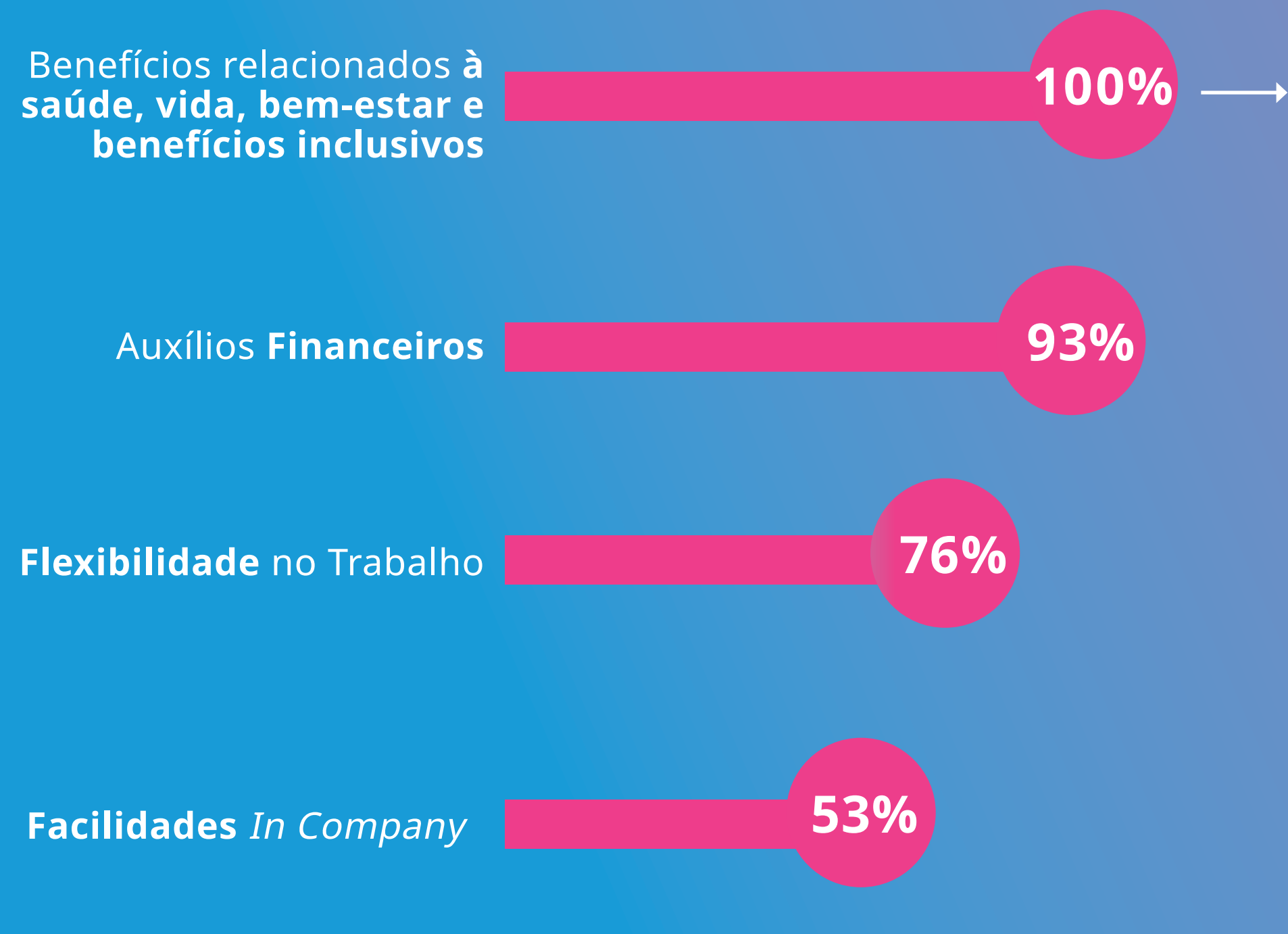
64%
DAS EMPRESAS ESTÃO
CONCENTRADAS NESTES
SEGMENTOS DE ATUAÇÃO

Perfil dos Participantes

Presença geográfica



Benefícios oferecidos pelas empresas participantes



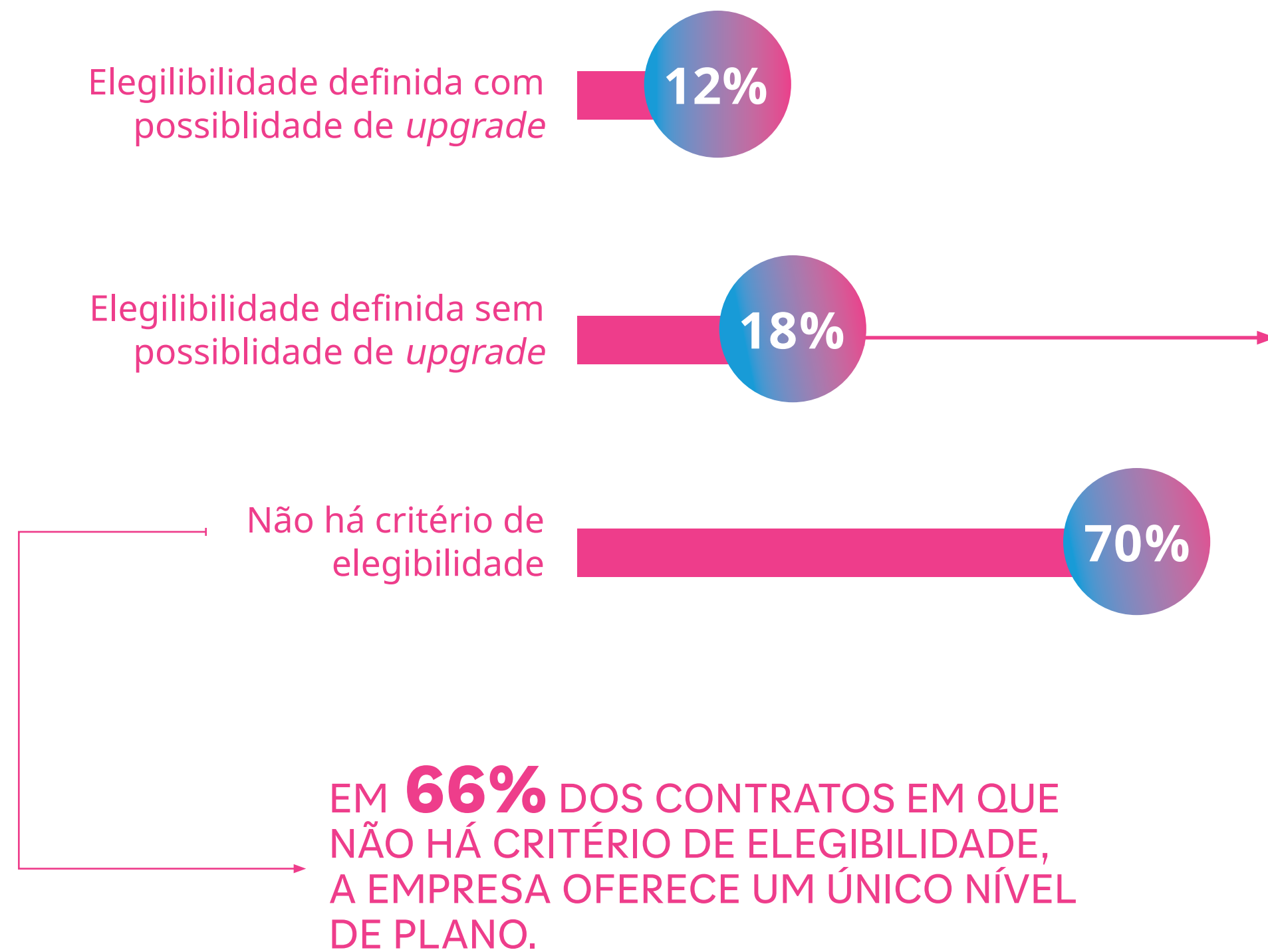
<p>98% Assistência médica</p>	<p>62% Programas de Saúde e Bem-estar</p>	<p>34% <i>Check-up</i></p>
<p>92% Seguro de vida</p>	<p>58% Benefícios Inclusivos</p>	<p>28% Medicamentos</p>
<p>90% Assistência odontológica</p>	<p>49% Previdência complementar</p>	



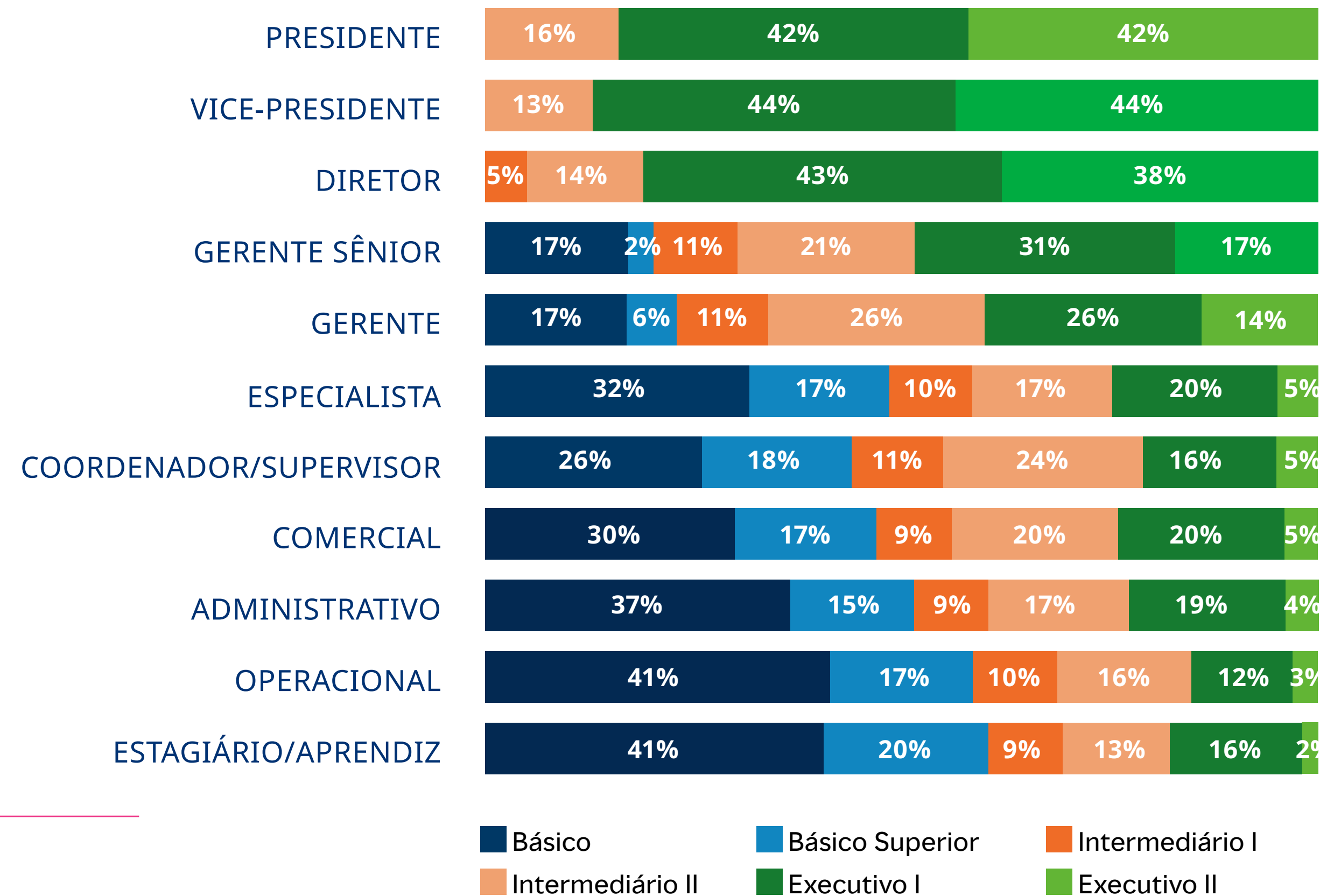
ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA



Critério de elegibilidade



Elegibilidade para contratos compulsórios sem *upgrade* representam 12%



SEGURO DE VIDA



Tradicionalmente visto como um benefício básico, o seguro de vida ganhou maior relevância, com a expectativa de um aumento dos sinistros individuais e coletivos. As apólices que antes excluía riscos referentes a pandemias passaram a considerar a covid-19 nos contratos, ainda que com ajustes nos prêmios e outras condições. Numa mudança cultural, as pessoas passaram a pensar em planejamento financeiro e na ocorrência de eventos que possam afetar o padrão de vida. A pandemia trouxe, portanto, a consciência de proteção de patrimônio.

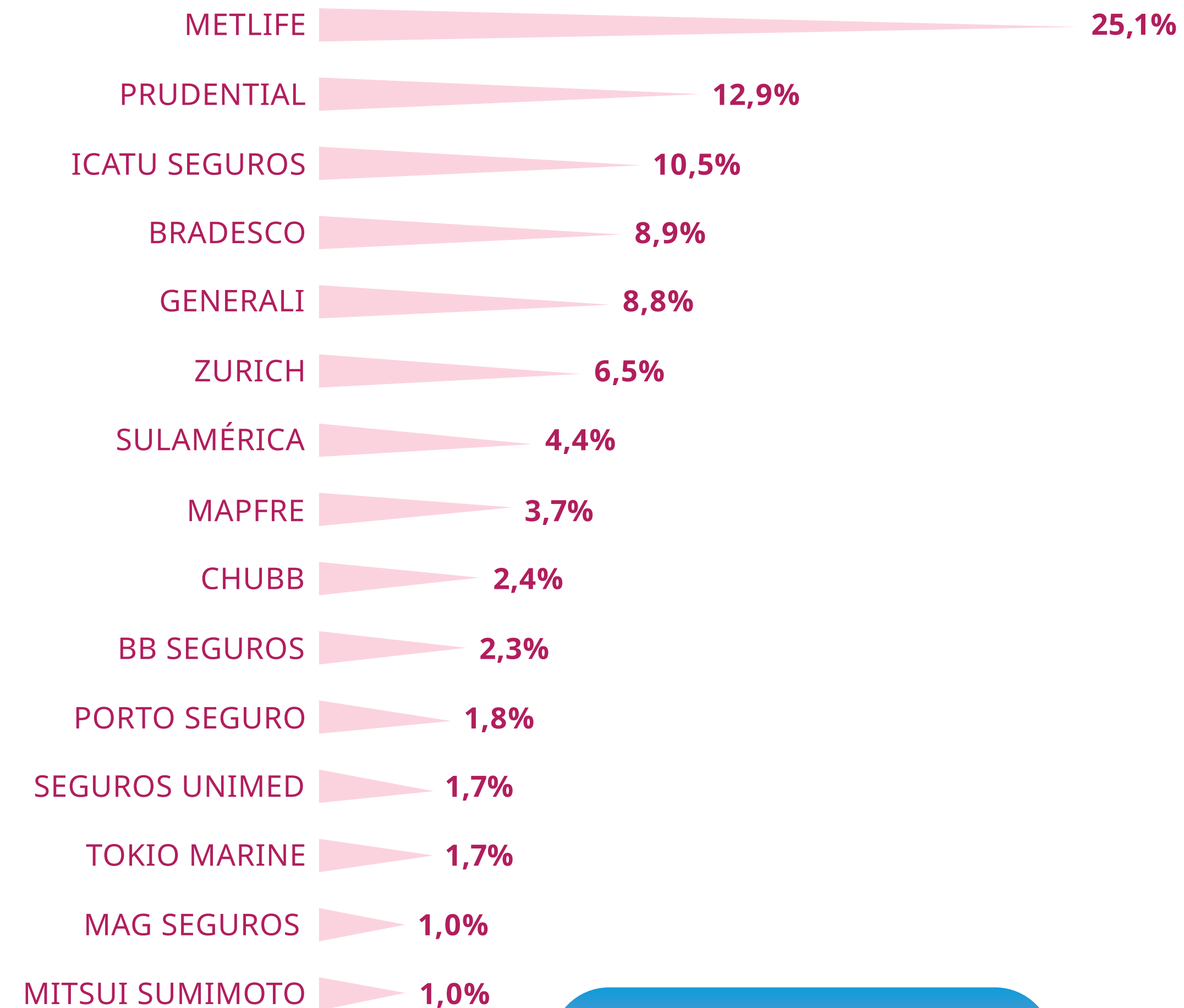
Mesmo em situação adversa, observa-se esforço e preocupação das empresas em manter o benefício aos colaboradores, cumprindo também seu papel social. A maioria segue oferecendo o seguro de forma compulsória, seja com custeio integral ou com apólices parcialmente contributárias.

Observa-se uma maior representatividade nas apólices de seguro de vida, com cobertura para doenças graves, perda de renda e Diária por Incapacidade Temporária (DIT), além da assistência funeral para pai e mãe. O tipo de capital prevalente oferecido pelas empresas é o múltiplo salarial, com um aumento na prevalência da cobertura de 24 vezes e acima - 86% comparado a 81% na pesquisa de 2019 - e aumento da participação do múltiplo acima de 36 vezes.

Seguro de vida

92%
DAS EMPRESAS PARTICIPANTES OFERECEM BENEFÍCIO DE SEGURO DE VIDA

Principais seguradoras contratadas

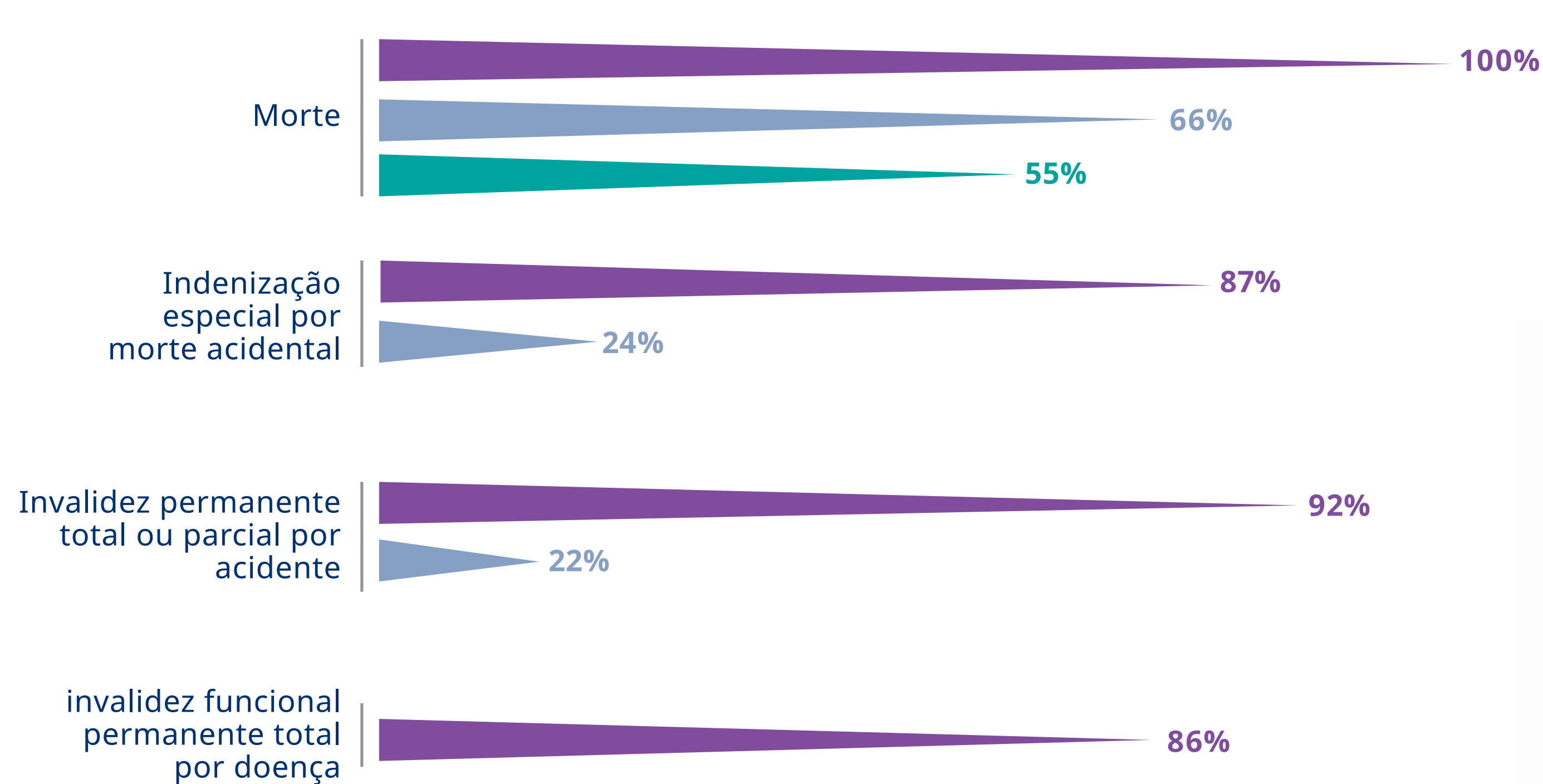


Nota: Por apólice

7% DISTRIBUÍDO ENTRE OUTRAS 20 SEGURADORAS



Coberturas para titulares e dependentes



■ Titular
 ■ Cônjuges
 ■ Filhos

Em 80% das apólices que contemplam cobertura para cônjuges, o percentual de cobertura é de 50% do capital do titular

Em 69% das apólices que contemplam cobertura para filhos, o percentual de cobertura é de 10% do capital do titular

Nota: Por apólice



ASSISTÊNCIA MÉDICA



Modalidade de financiamento

Modalidade por número de vidas

79%

Pré-pagamento

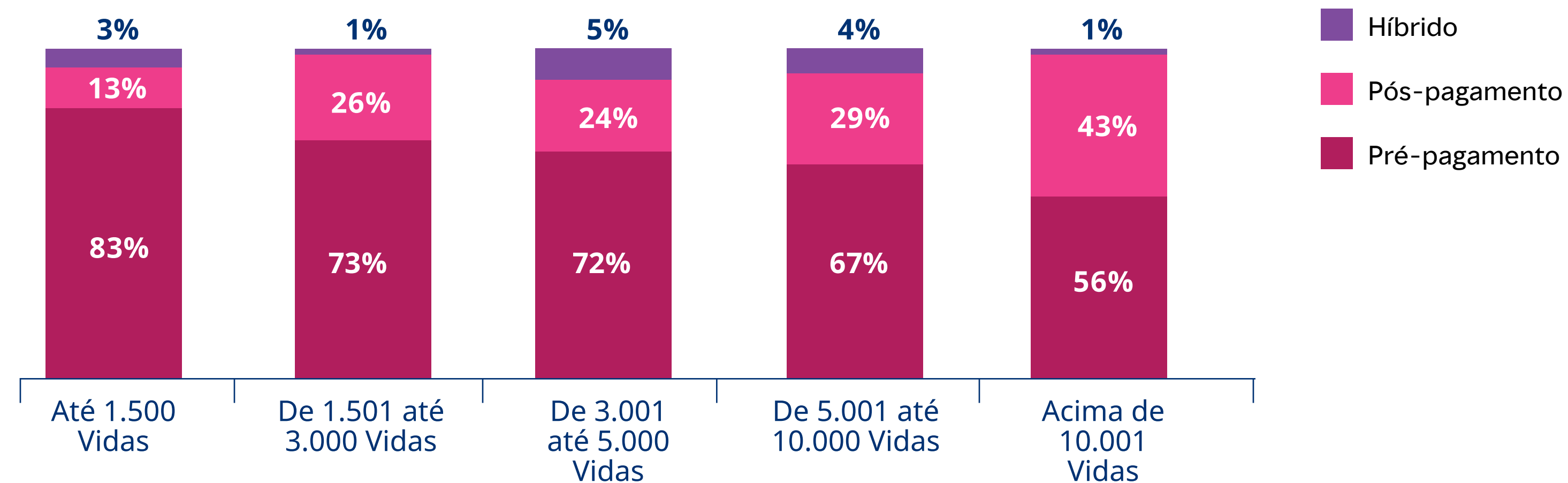
18%

Pós-pagamento

3%

Híbrido

Nota: por contrato



O pré-pagamento continua sendo a modalidade de pagamento prevalente no mercado; 8 a cada 10 contratos estão nesta modalidade. Importante comentar que essa prevalência diminuiu de 84% em 2019 para 79% em 2021.

As empresas se demonstram mais especializadas na gestão do benefício e, conseqüentemente, mais dispostas aos riscos do modelo pós-pagamento.

Tipo de operadora contratada

SEGURADORA 44%

Grupo Bradesco	47%
SulAmérica	29%
Seguros Unimed	13%
Care Plus	5%
Omint	4%

MEDICINA DE GRUPO 29%

Grupo Amil (Dix, Medial, Amil, Lincx e One Health)	35%
Grupo Notre Dame Intermédica	16%
Hapvida	13%
São Francisco	6%

COOPERATIVA MÉDICA 26%

Unimed Local	79%
CNU	18%
Unimed Fesp	3%

AUTOGESTÃO 1%

Pasa Saúde	27%
Vivest	13%
Abertta Saúde	7%
Demais (7)	53%

Nota: Por contrato

Número de contratos por empresa

NÚMERO DE CONTRATOS	%
1 CONTRATO	48%
2 CONTRATOS	32%
3 CONTRATOS	12%
4 CONTRATOS	4%
5 CONTRATOS	3%
ACIMA DE 5 CONTRATOS	1%

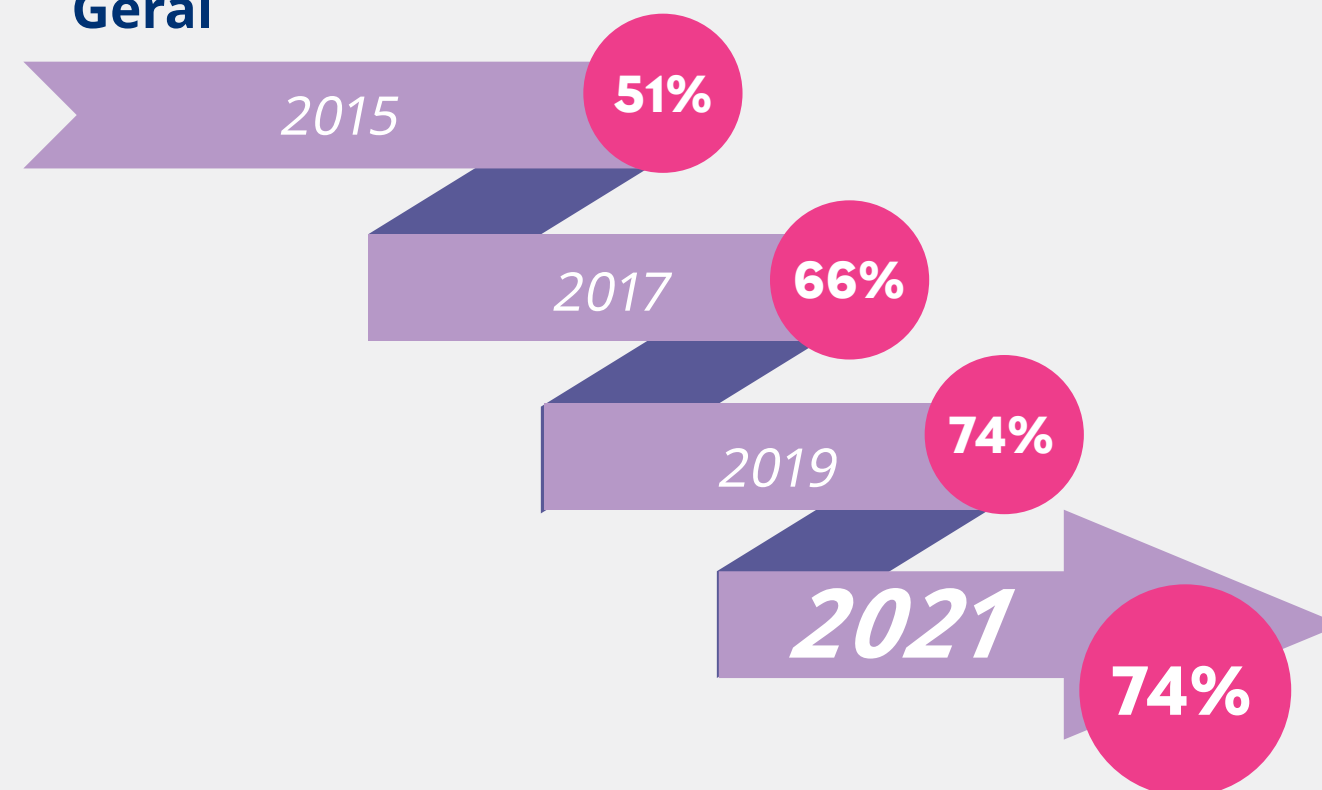
80%
TEM ATÉ 2
CONTRATOS

As seguradoras continuam como opção prevalente com 44% do mercado. É importante destacar que houve um aumento da participação das medicinas de grupo que em 2019 detinham 25% e em 2021 passou para 29%. Isso demonstra a pressão das empresas em busca de custos mais baixos e o modelo de medicina de grupo ganha força com uma estrutura verticalizada tendendo a um controle e gestão de custos mais efetivos.

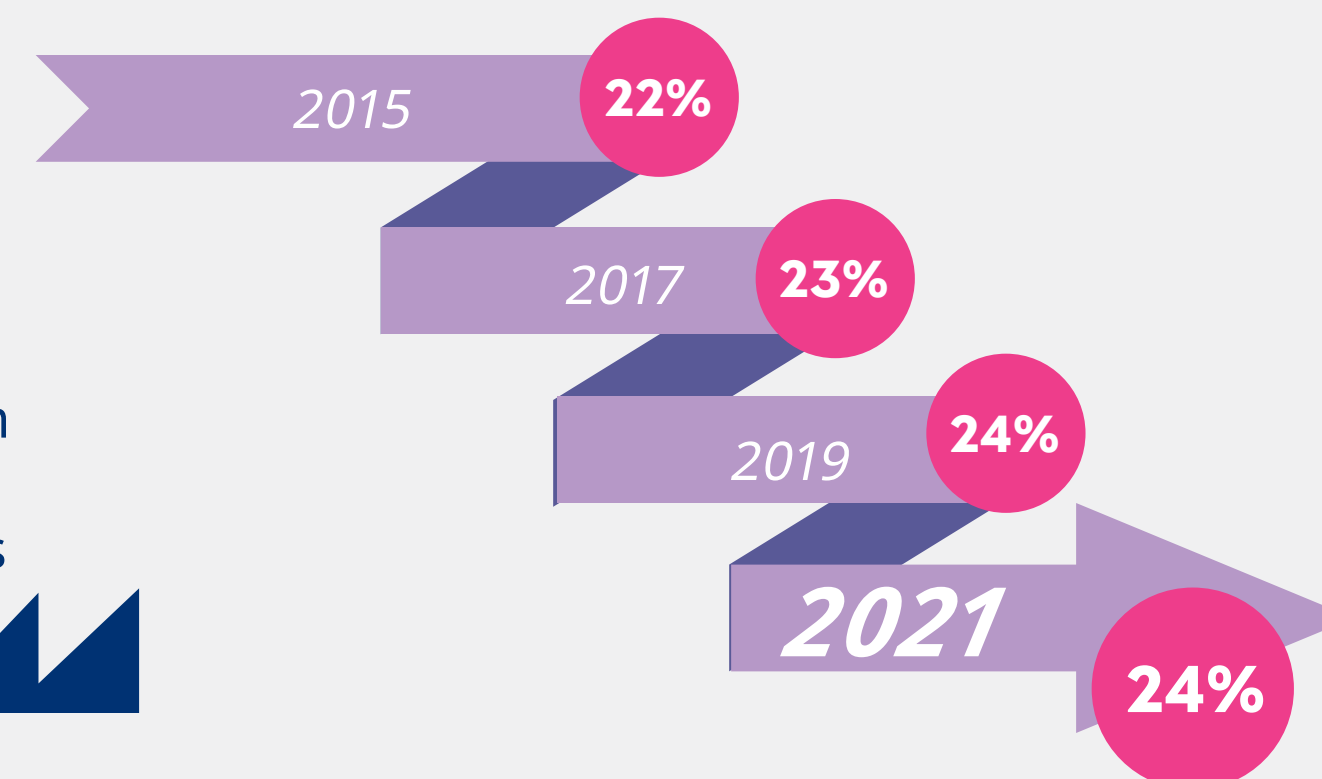
Coparticipação

Aplica coparticipação

Geral



% médio de desconto



O percentual de 74% atingido em 2019 se estabilizou em 2021, refletindo o momento da pandemia em que as empresas optaram por não implementar um modelo de fator moderador de utilização em um cenário no qual as pessoas procuram por médicos em casos de real necessidade. A mudança que a pesquisa mostra está relacionada aos exames complexos e terapias que passaram a ser prevalentes.

74% APLICA COPARTICIPAÇÃO

Geral

Coparticipação média aplicada por evento 24%



Forma de Desconto

» Percentual – 78% Valor Fixo – 12% Valor Fixo e Percentual – 10%

- 62% **Revertem** para a operadora
- 47% **Isentam** crônicos, gestantes e puericultura (12 meses)
- 96% **Cobram** a partir do 1º evento
- 73% **Descontam** o valor excedente no mês subsequente
- 93% **Não aplicam franquia** para internação

Nota: por plano

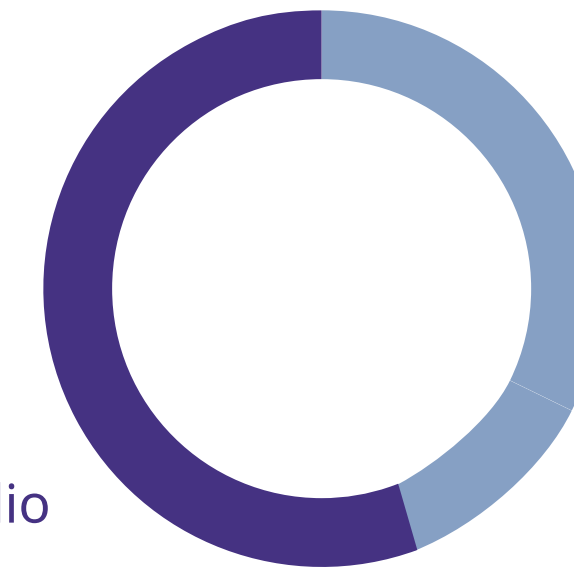
Aposentados

Custo médio dos inativos

38%
POSSUEM
APOSENTADOS
NOS PLANOS

- 74%** A cobrança é realizada **pela operadora**
- 68%** Aplicam **coparticipação**
- 51%** Cobrança - **Prêmio Médio**
- 19%** Permitem **novas inclusões por liberalidade**

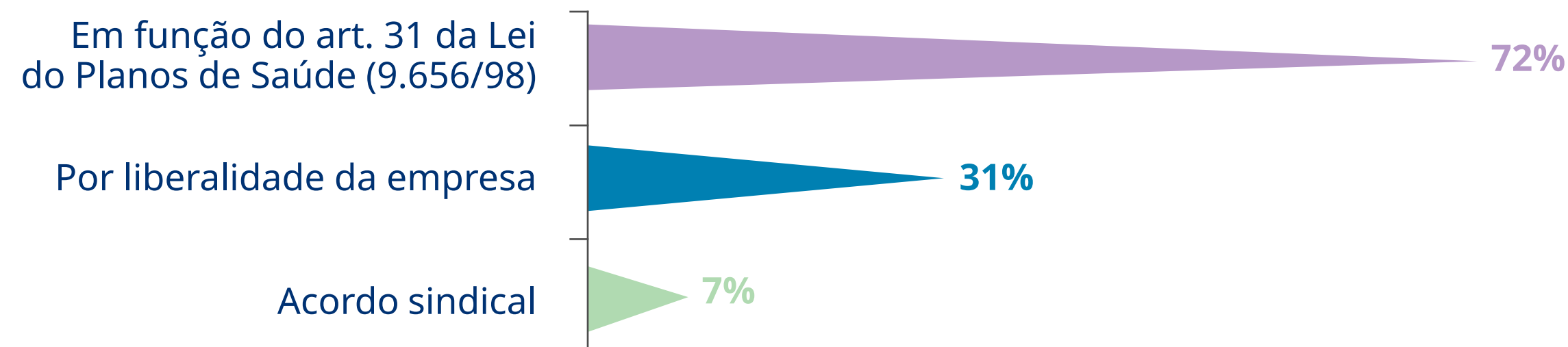
51%
Prêmio médio



49%
Faixa etária



Forma de concessão



Nota: por contrato

Importante análise a ser feita quando se fala do descolamento do custo médio dos inativos em 210% acima do custo dos ativos. Vemos que 38% das empresas ainda enfrentam esta realidade que acaba impactando diretamente na sustentabilidade dos contratos, um dos motivos pelos quais as empresas revisitam a prática da contribuição fixa e tentam redesenhar seus modelos de contribuição.

PROGRAMAS DE SAÚDE E BEM-ESTAR



É impossível dissociar o cenário pandêmico dos indicadores da 30ª Pesquisa de Benefícios da Mercer Marsh Benefícios. A maneira de consumir saúde mudou, provocando uma necessidade de atualização do formato dos programas de saúde e bem-estar entregue pelas empresas e contribuindo conjuntamente para o uso mais consciente da própria assistência médica.

É preciso constatar que empresas ainda pecam na estrutura dos programas de saúde e bem-estar. Influenciado pelo cenário pandêmico, o crescimento no investimento por colaborador em programas de saúde e bem-estar foi inferior à série histórica da pesquisa.

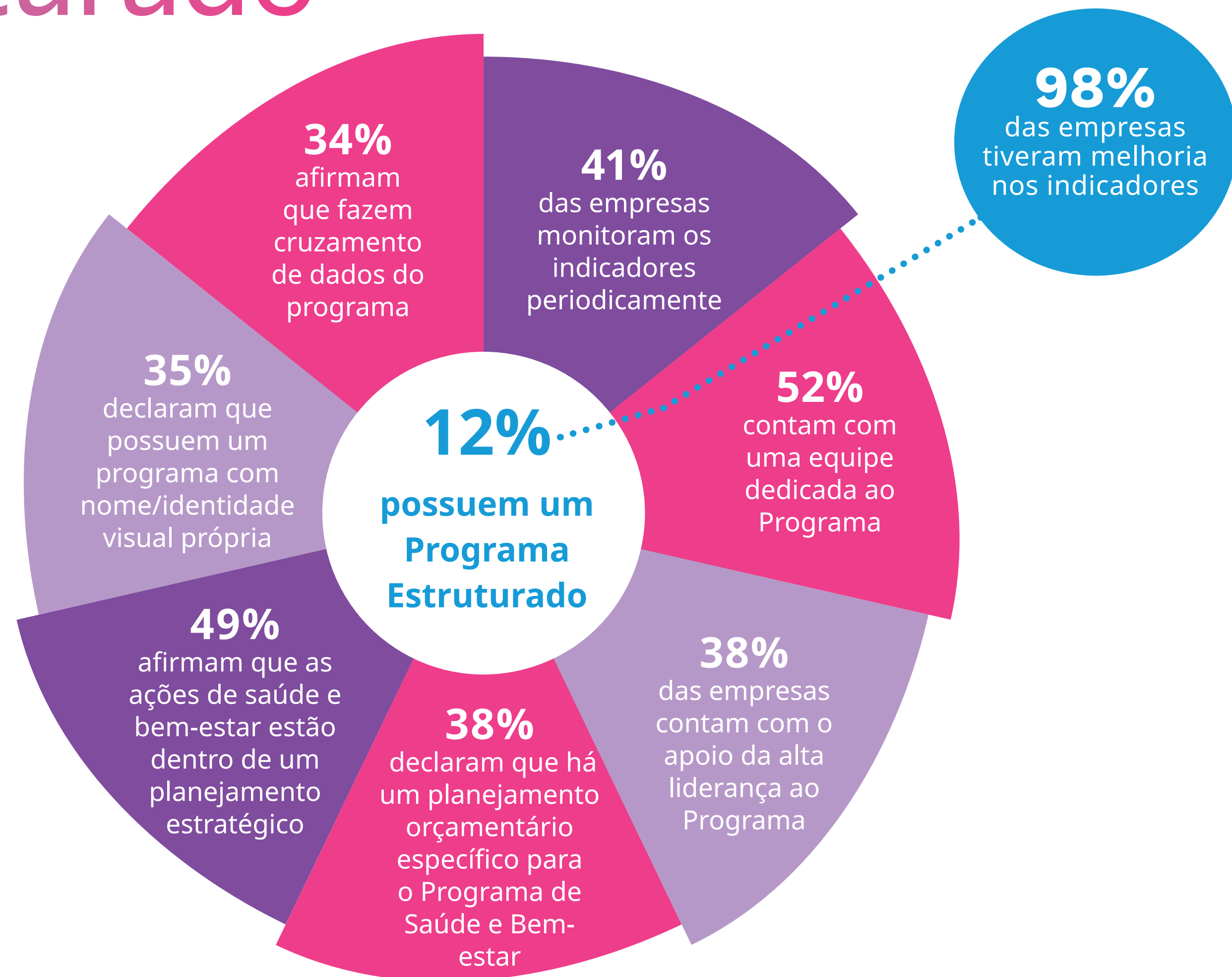
Apesar de haver poucas empresas com ambulatórios de atenção primária à saúde, há um aumento importante nas que contam com recursos tecnológicos de apoio às ações de saúde e bem-estar. Um exemplo relevante é a consolidação da oferta de psicoterapia virtual, que acompanha uma tendência de mudança gradual no modelo de atendimento para os programas de gerenciamento de doenças crônicas. Observa-se um crescimento na promoção de ações de saúde mental pelas empresas, mas é necessário o aprimoramento na capacitação das lideranças para tratar do tema.

Este *book* traz uma visão ampla, desde a estrutura e investimento até o detalhamento das principais ações de saúde disponibilizadas pelas empresas participantes, com foco em tendências como saúde mental e tecnologia.

Saúde e Bem-estar

Programa estruturado

Das 737 empresas, somente 12% possuem um programa com todos os pontos necessários para uma entrega estruturada, logo com maiores possibilidades de apresentar resultados. A prova disso é que ao avaliarmos essas empresas, 98% delas afirmam que as ações instituídas contribuíram para a melhora dos indicadores.



Saúde Mental

Programa Estruturado

AÇÕES DO PROGRAMA 27%

- Identificação e remoção de barreiras organizacionais que dificultam a promoção de saúde mental na empresa
- Treinamentos com a liderança para remoção de estigma e barreiras e para que os líderes consigam dar o melhor acolhimento e direcionamento ao público interno
- Engajamento e participação da liderança como exemplo das iniciativas desse tema

4%

das empresas possuem programa estruturado (atendem todos os requisitos necessários)

AMBIENTE 5%

- Canais apropriados que apoiam os empregados na gestão desse tema
- Ações relacionadas à saúde mental de forma holística, abordando todos os aspectos que podem influenciá-la

Quando avaliamos as 349 empresas que afirmaram ter ações voltadas ao tema, somente 4% atendem às premissas relacionadas a estrutura das ações e ao ambiente, portanto não apresentam uma entrega estruturada sobre o tema.

A desatenção com esses pontos preocupa e certamente prejudica os resultados almejados pelas empresas com essas ações, por isso esses itens devem ser trabalhados pelas empresas, principalmente os que tem relação com a liderança.



PREVIDÊNCIA



Movimentos sísmicos recentes colocaram o futuro da previdência em xeque. A Reforma da Previdência, aprovada em 2019, afeta indivíduos e empresas de forma permanente, alterando estruturalmente o desenho dos benefícios e a dinâmica do trabalho dentro das organizações. O atual patamar de juros do país – o menor da história – desafia o poder da capitalização de longo prazo, levando os investidores para classes de ativos com maiores riscos e valor agregado, sob pena de não atingirem seus objetivos de longo prazo. E a pandemia, com seus efeitos sobre a economia e o nível de emprego, adiciona ainda mais complexidade ao cenário já desafiador.

A 30ª Pesquisa de Benefícios Corporativos™ da MMB nos mostra que há muito por fazer: empresas e indivíduos tem um papel central no crescimento da Previdência Complementar no Brasil, devendo caminhar lado a lado na construção de iniciativas que fomentem o nível de bem-estar financeiro dentro da sociedade.

Educação financeira é a bola da vez! Tem o equilíbrio como propósito, e visa a autoconfiança do indivíduo e sua estabilidade financeira, em conexão com saúde física e mental. A educação financeira promove a relação saudável com o dinheiro, acaba com o endividamento e estimula a formação de poupança. Assim, é possível fazer a gestão do patrimônio de forma inteligente e equilibrada. As empresas têm um papel importante nesse movimento. Ao oferecerem o benefício de previdência privada (índice que atinge 49% na pesquisa de 2021), preparam e conscientizam os indivíduos a respeito de riscos financeiros ao longo da vida.

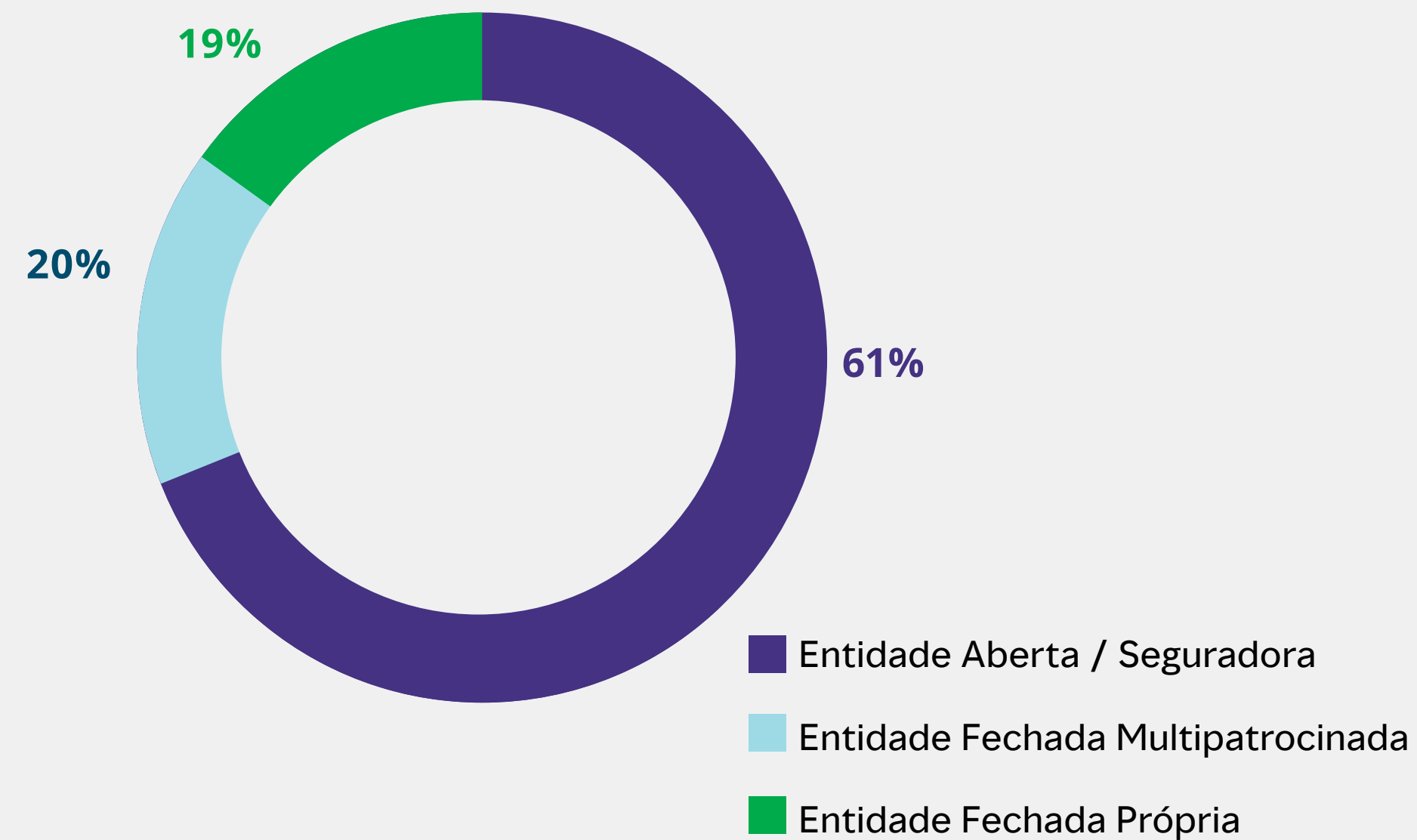
Convidamos a todos para que debatam conosco os resultados desta pesquisa, o que fará com que, juntos, possamos pensar em alternativas que nos ajudem a pavimentar o caminho da segurança financeira para as novas gerações.

Previdência Complementar

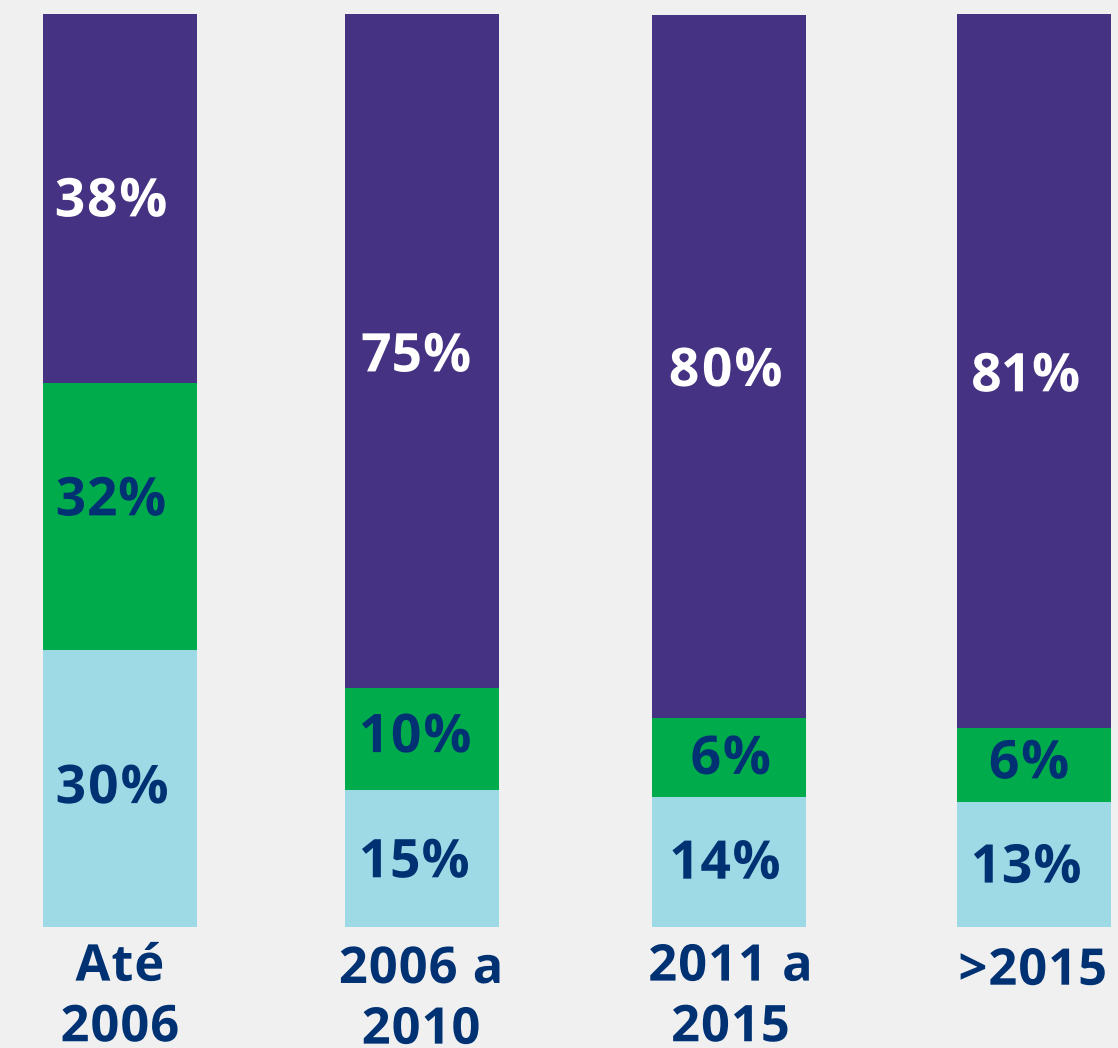
Veículos Financeiros

49%

das empresas participantes oferecem Previdência Complementar



Planos implantados



BENEFÍCIOS FLEXÍVEIS



Tradicionalmente, as empresas oferecem pacotes de benefícios já definidos para os seus colaboradores, obedecendo aos critérios de elegibilidade. Mas a pandemia da covid-19 potencializou o interesse pela flexibilidade, e muitas delas estão seguindo esse caminho.

Os modelos mais comuns, implantados por 58% das empresas, oferecem alguma flexibilidade de escolha de benefícios de forma simplificada, como escolha entre Vale Alimentação e Vale Refeição, benefícios por adesão ou cartão multibenefícios.

O modelo flexível estruturado consiste em um programa que contemple todo o pacote de benefícios oferecidos pela empresa. O diferencial é permitir que as pessoas façam escolhas de acordo com seu momento de vida, anseios e objetivos. Já a empresa ganha com a otimização do investimento, direcionando recursos de maneira assertiva para os benefícios que mais agregam valor aos colaboradores.

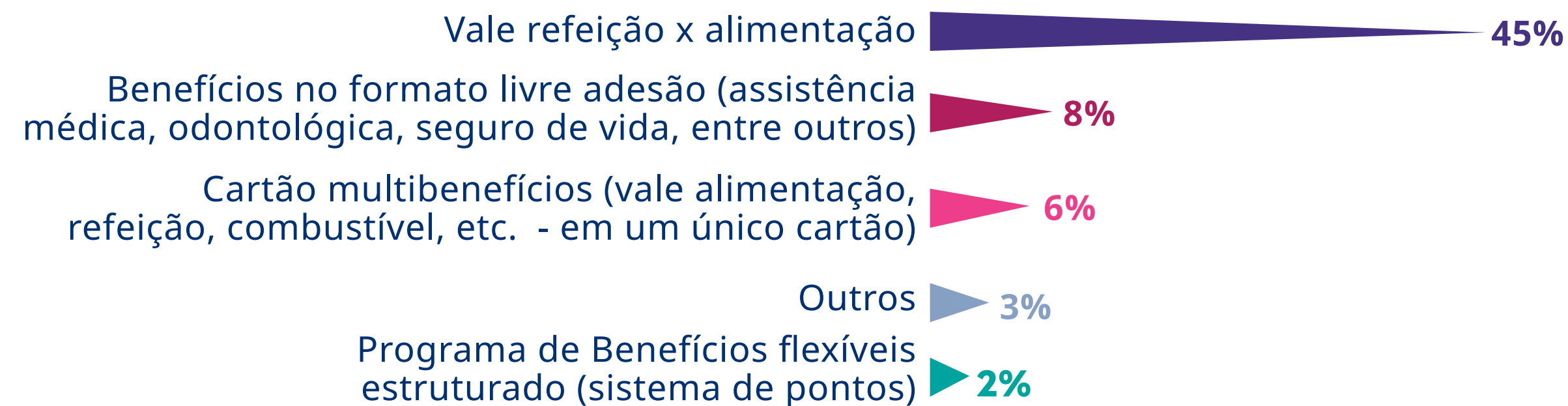
O modelo faz sentido para empresas que têm sua estratégia de recursos humanos direcionada ao indivíduo, seu momento de vida e suas necessidades individuais. São empresas que olham para a retenção e atração de talentos, e por isso valorizam seu pacote de benefícios e maximizam seus investimentos.

É fundamental iniciar o desenho de um programa desse tipo com um estudo de viabilidade, para avaliar aspectos como o perfil dos colaboradores, a cesta de benefícios, os custos e riscos envolvidos, além da percepção e valorização do pacote, a fim de identificar possíveis aspectos que possam inviabilizar o programa.

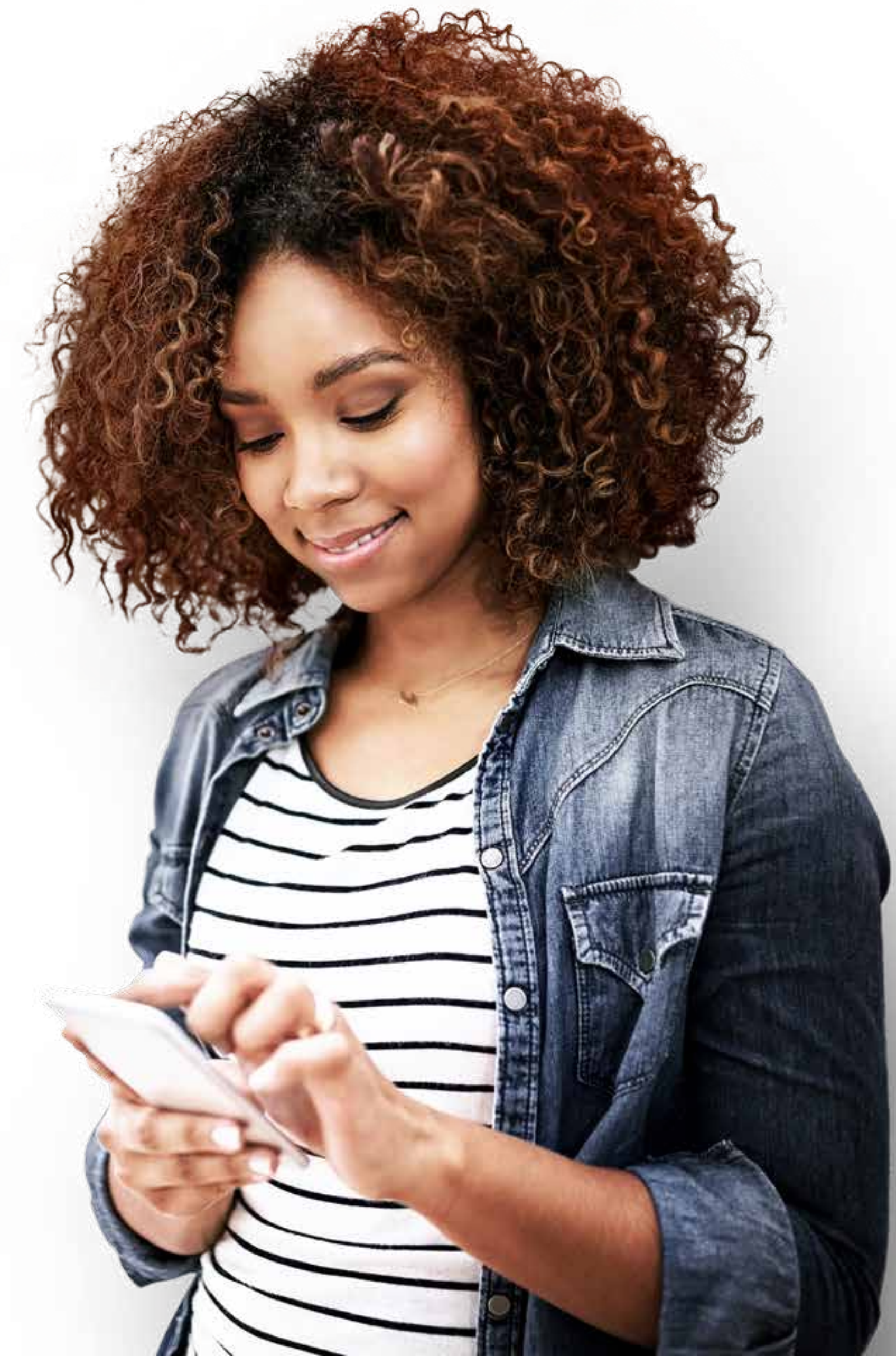
Hoje, no Brasil, apenas 2% das empresas contam com um programa estruturado de benefícios flexíveis. Mas o interesse em conhecer o modelo aumenta a cada ano, e subiu de 17% em 2019 para 48% em 2021. Motivadas principalmente pelas questões relacionadas às necessidades individuais e valorização dos colaboradores, 41% das empresas pretendem implantar algum tipo de flexibilização nos benefícios em 2021. Com populações cada vez mais diversas dentro das organizações, é preciso se reinventar para atender às expectativas de todas e todos, e assim reter talentos.

Flexibilidade em benefícios

 **58%**
DAS EMPRESAS OFERCEM ALGUMA
FLEXIBILIDADE DE ESCOLHA ENTRE OS BENEFÍCIOS



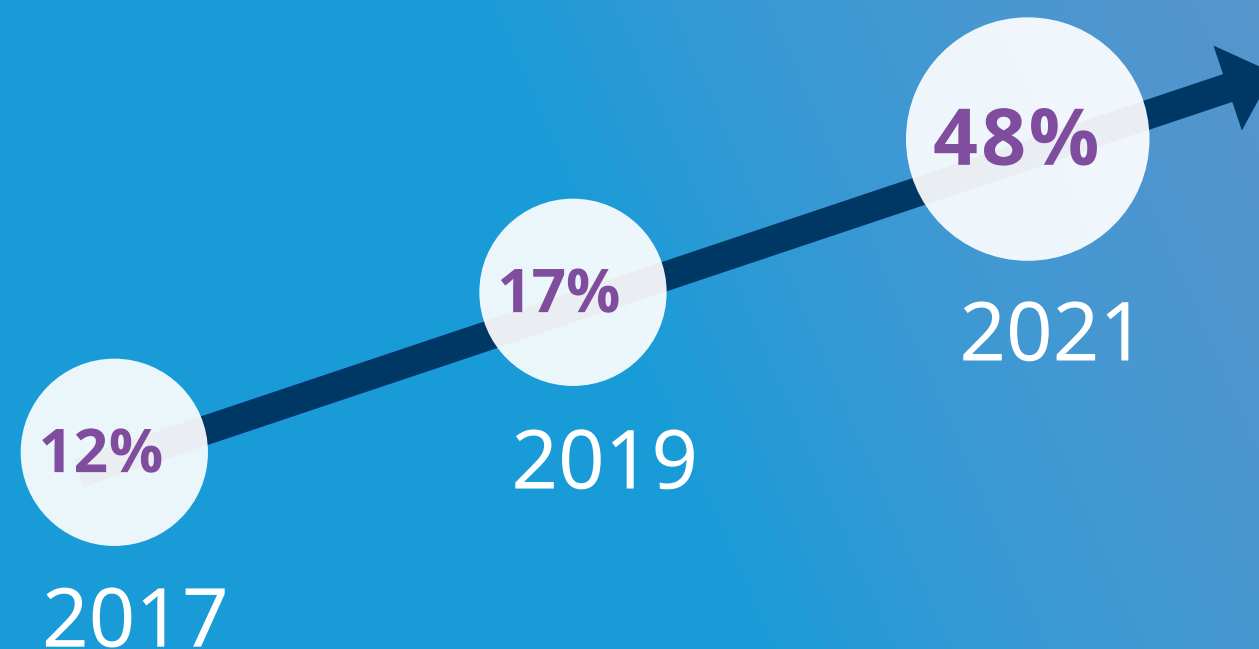
Mais da metade das empresas pesquisadas oferecem algum tipo de flexibilidade em seus programas de benefícios, com destaque para possibilidade de troca do Vale Refeição pelo Vale Alimentação, ação impulsionada pelo cenário de 2020 no quando os colaboradores deixaram de estar fisicamente nos escritórios, tornando a utilização do Vale Refeição menos frequente.



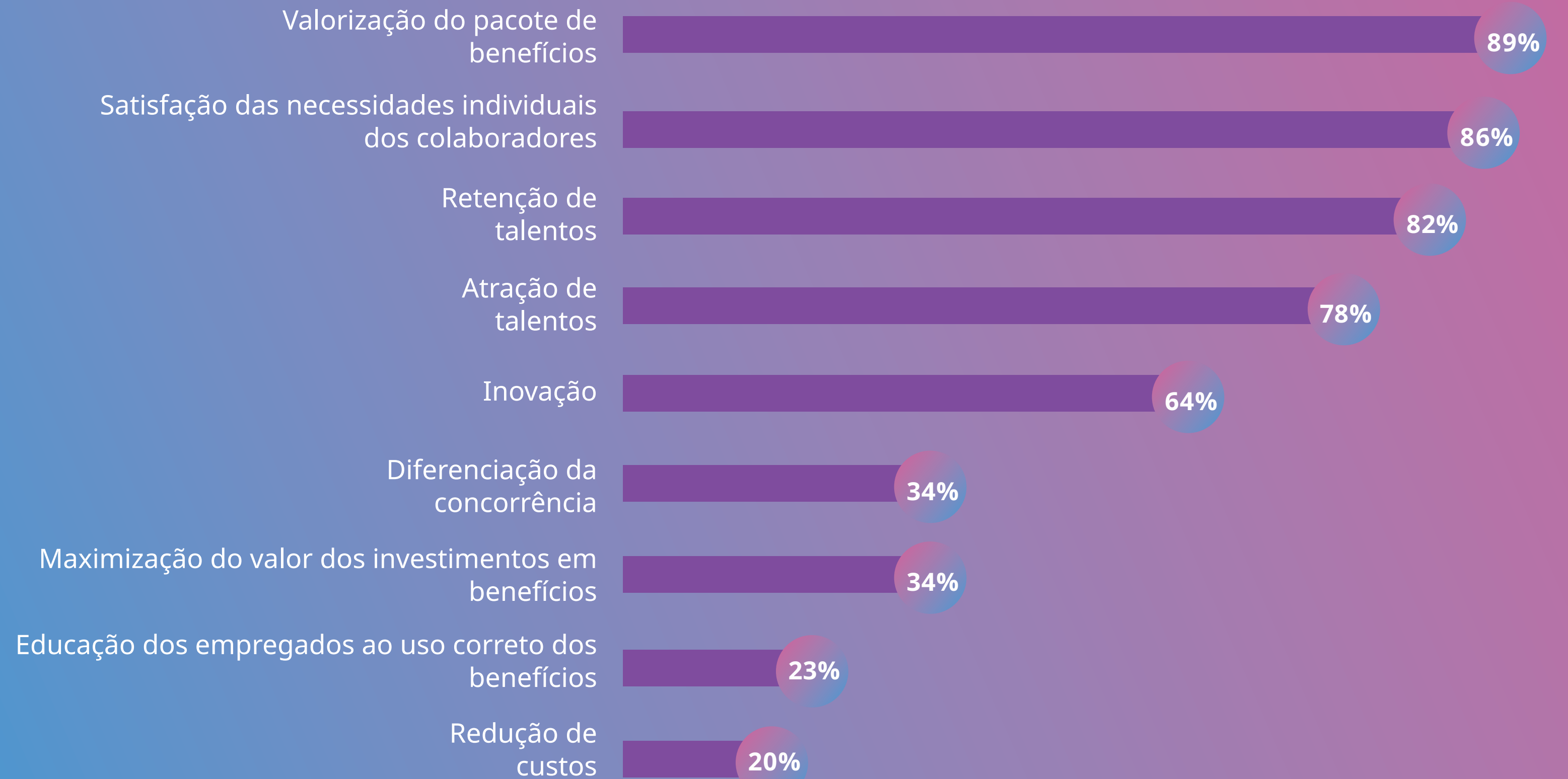


Programa de Benefícios Flexíveis Estruturado

48%
TÊM INTENÇÃO DE IMPLEMENTAR UM PROGRAMA DE BENEFÍCIOS FLEXÍVEIS ESTRUTURADO COM SISTEMA DE PONTOS



Apenas 2% das empresas estão no modelo flexível estruturado mas, ainda que este número seja pequeno, as intenções de implantação se potencializaram de forma expressiva em 2021, saltando de 17% em 2019 para 48% neste ano. A satisfação das necessidades individuais dos empregados subiu de quinta colocação em 2019 para segundo lugar em 2021, o que mostra a atenção das empresas para o indivíduo.

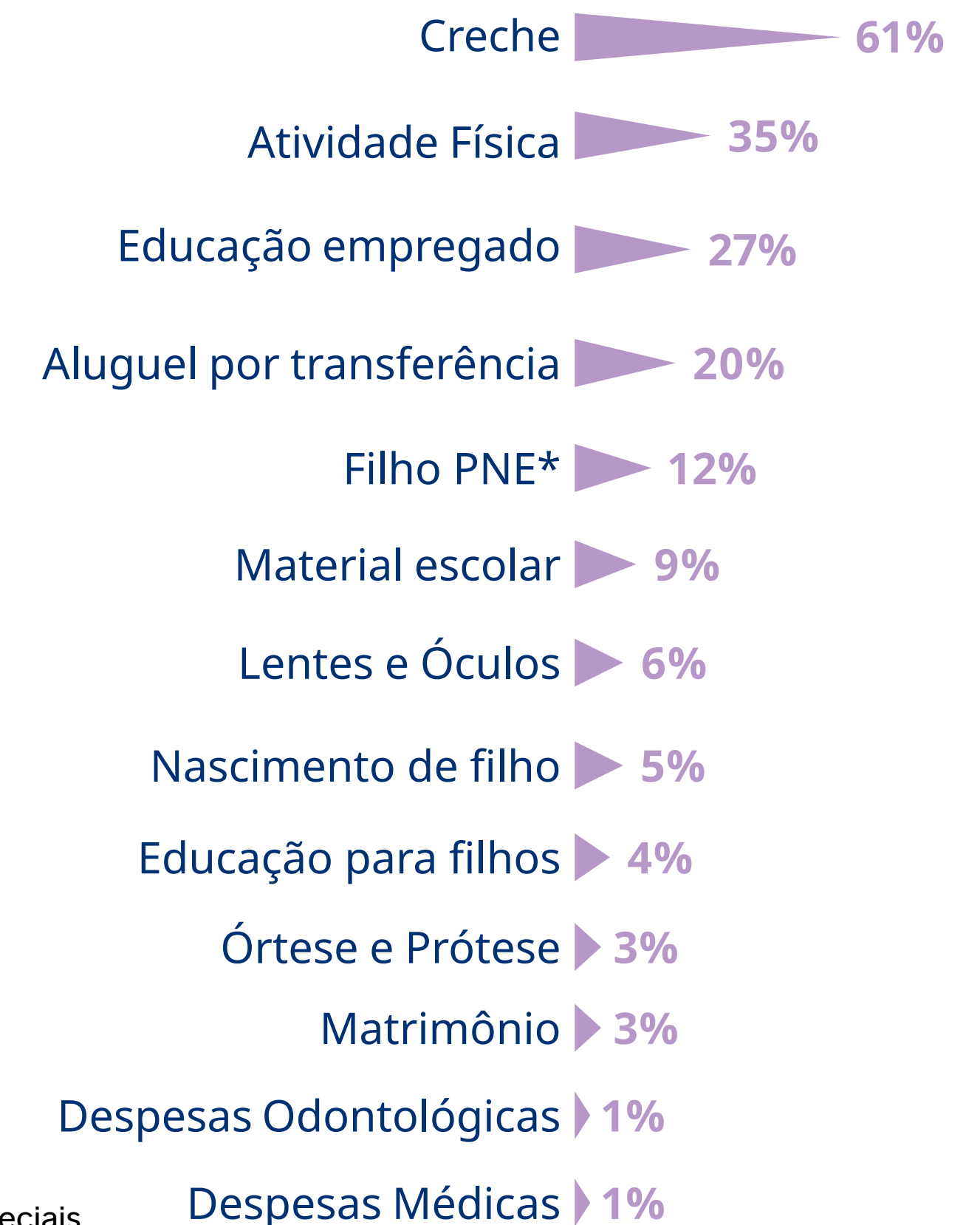
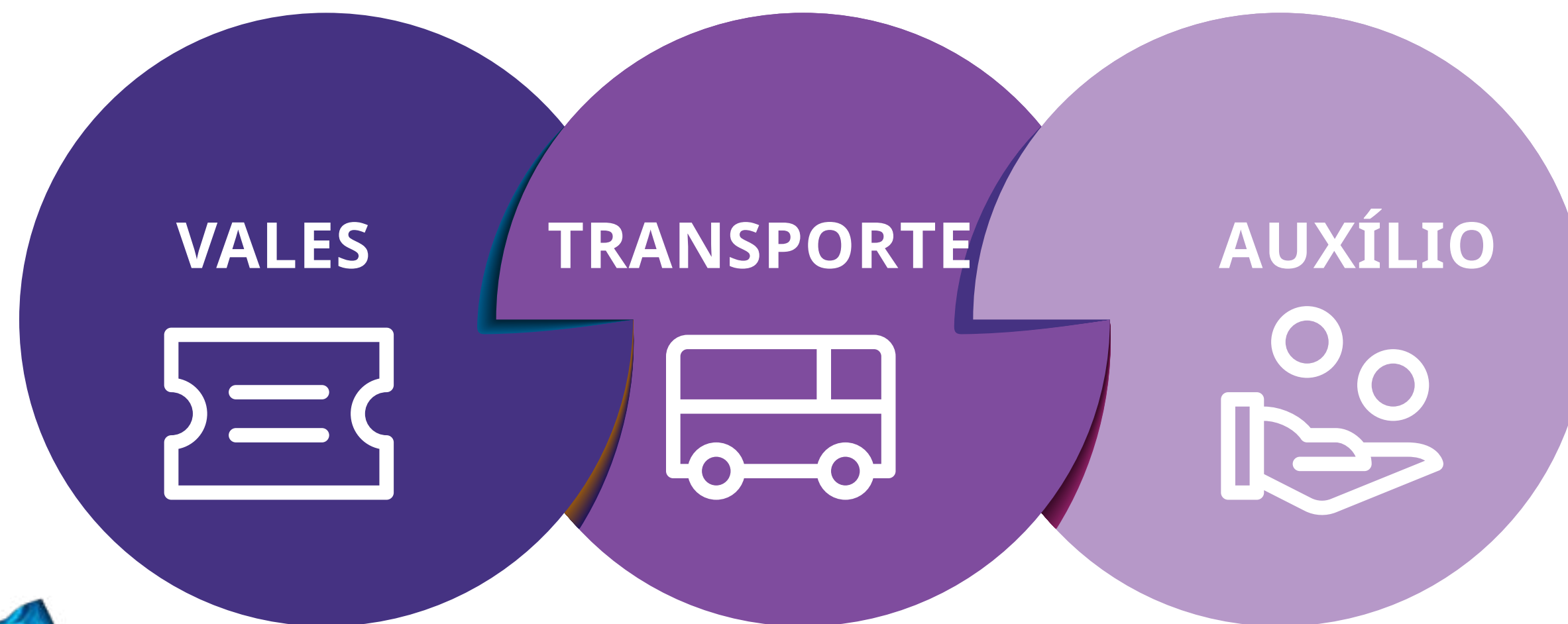
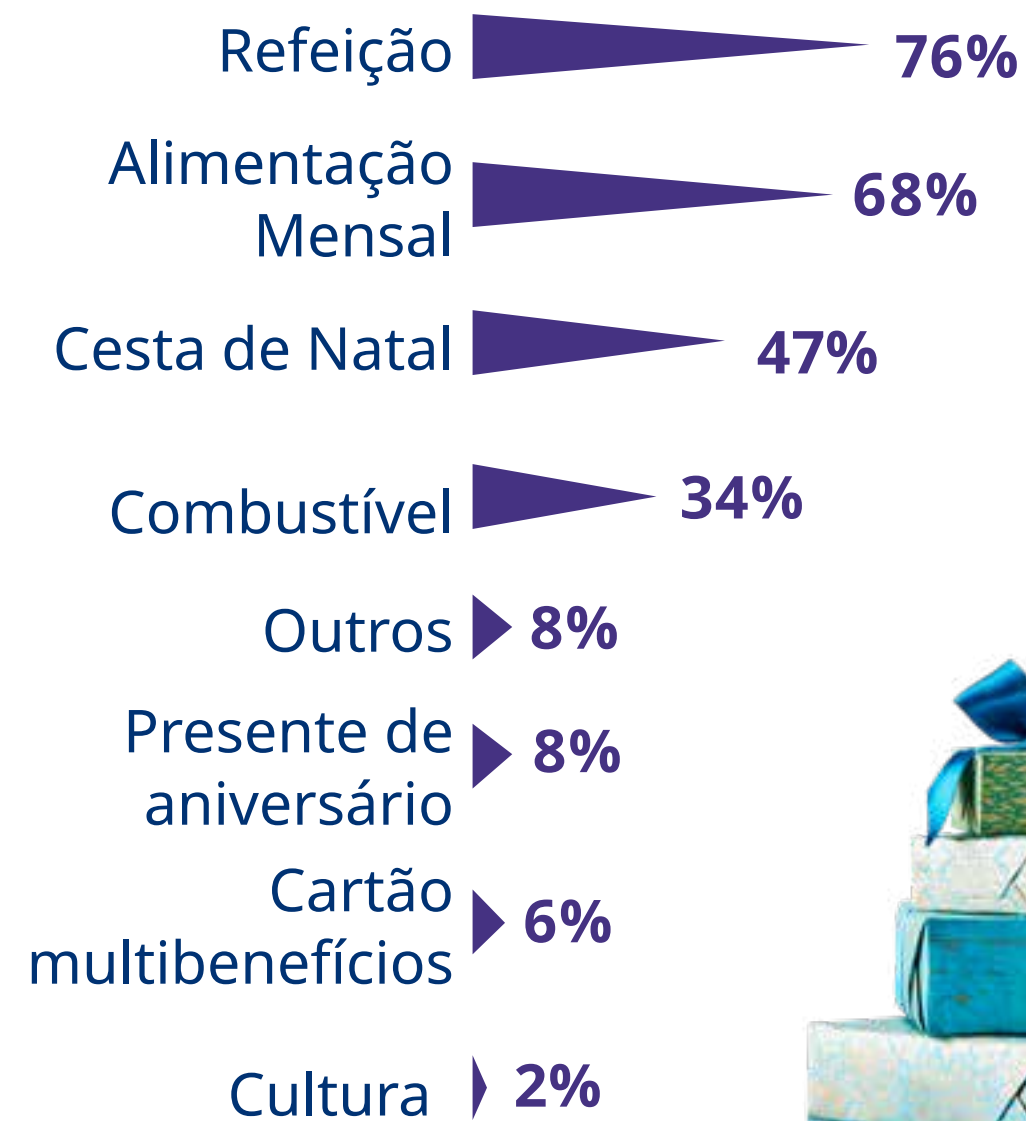




AUXÍLIOS FINANCEIROS

Auxílios Financeiros

93%
OFERECEM ALGUM AUXÍLIO FINANCEIRO



*Filho Portador de Necessidades Especiais

Equipe Técnica

LÍDERES:

- Antonietta Medeiros
- Felipe Bruno
- Helder Valério
- Mariana Dias Lucon
- Rosimeire Muricy
- Thomás Ishizuka

CONTATOS:

Mariana Dias Lucon

Diretora de Produtos e Consultoria de Benefícios
mariana.dias@mercermarshbeneficios.com

Rosimeire Muricy

Superintendente de Consultoria de Benefícios
rosimeire.muricy@mercermarshbeneficios.com

Felipe Bruno

Líder de Previdência Mercer Brasil
felipe.bruno@mercer.com

CONSULTORES

- Angela Bravo
- Carolina Valerio
- Daniele Macedo
- Douglas Costa
- Fabricio Melo
- Gabriel Gutierrez
- Gabrielle Aló
- Julia Granato
- Kelly Feitosa
- Mariano Souza
- Natalia Contente
- Paloma Barbosa
- Raquel Vieira
- Ricardo Mendes
- Sueli Nakayasu

Agradecimentos

A Mercer Marsh Benefícios™ agradece aos profissionais de Recursos Humanos das 737 empresas participantes desta pesquisa, que dedicaram seu tempo e nos permitiram concretizar a apresentação da maior e mais abrangente pesquisa de benefícios do mercado brasileiro.

Esperamos que este material sirva como ferramenta estratégica aos gestores de Recursos Humanos na gestão dos benefícios corporativos.

Até a próxima edição!



**PESQUISA DE
BENEFÍCIOS
CORPORATIVOS**