

28ª PESQUISA ANUAL DE
BENEFÍCIOS
CORPORATIVOS

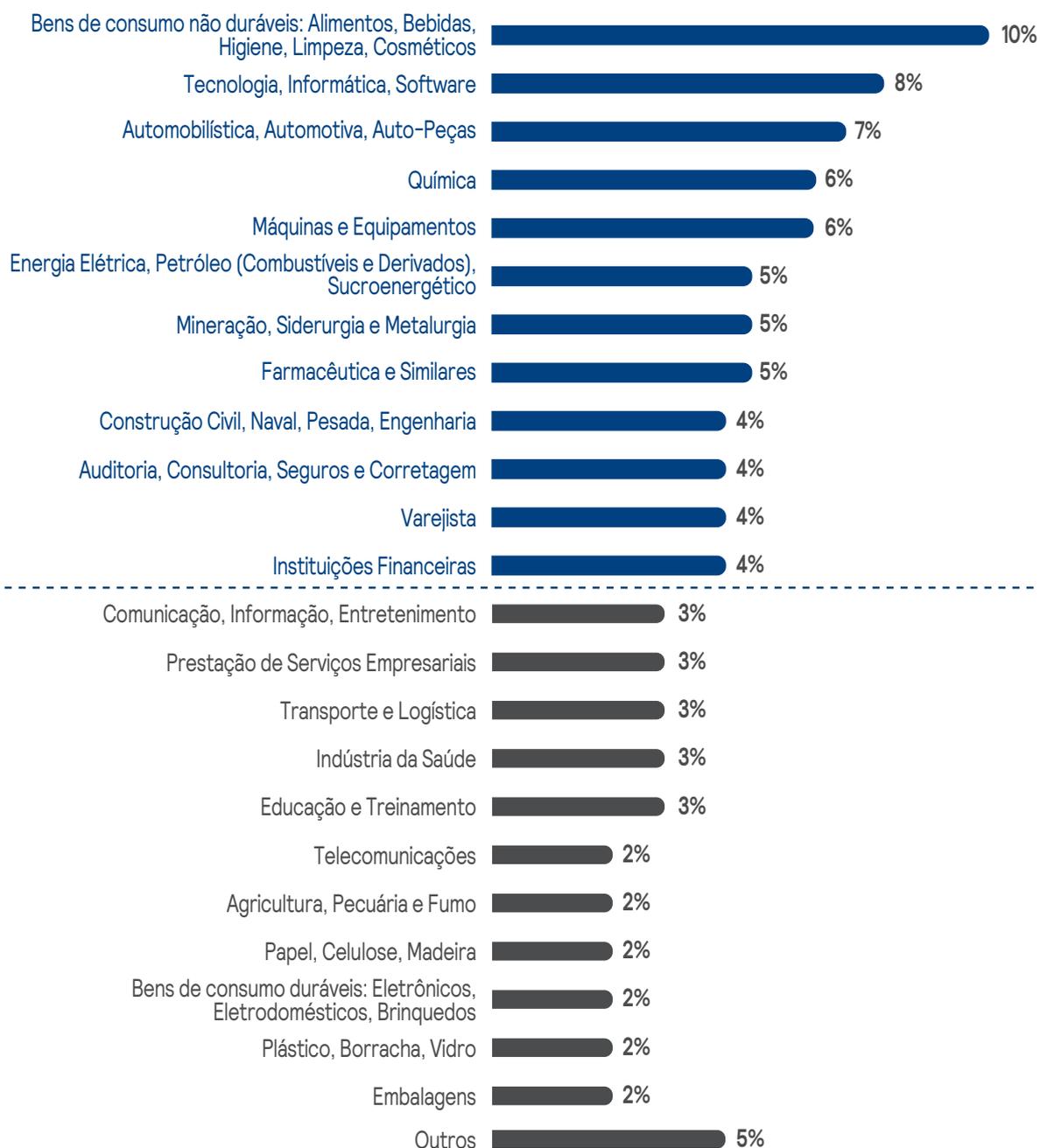


PERFIL DOS PARTICIPANTES

690

EMPRESAS PARTICIPANTES

68% DAS EMPRESAS ESTÃO CONCENTRADAS NESTES SEGMENTOS DE ATUAÇÃO



PRESENÇA GEOGRÁFICA

REGIÃO NORTE

7%

REGIÃO NORDESTE

19%

REGIÃO CENTRO-OESTE

10%

REGIÃO SUL

15%

REGIÃO SUDESTE

49%

56%

DAS EMPRESAS SÃO MULTINACIONAIS

Concentração de empresas por região, incluindo matriz e filiais.

BENEFÍCIOS OFERECIDOS PELAS EMPRESAS PARTICIPANTES

BENEFÍCIOS
RELACIONADOS
À SAÚDE E VIDA

100%



AUXÍLIOS
FINANCEIROS

98%



GESTÃO
ESTRATÉGICA



SAÚDE
E BEM-ESTAR

53%



FACILIDADES
IN COMPANY

69%



FLEXIBILIDADE
NO TRABALHO

80%



Pela primeira vez, nesta 28ª edição da pesquisa decidimos ampliar os benefícios pesquisados. Uma surpresa positiva foi a quantidade de empresas que já fornecem algum benefício relacionado à Flexibilidade no Trabalho.



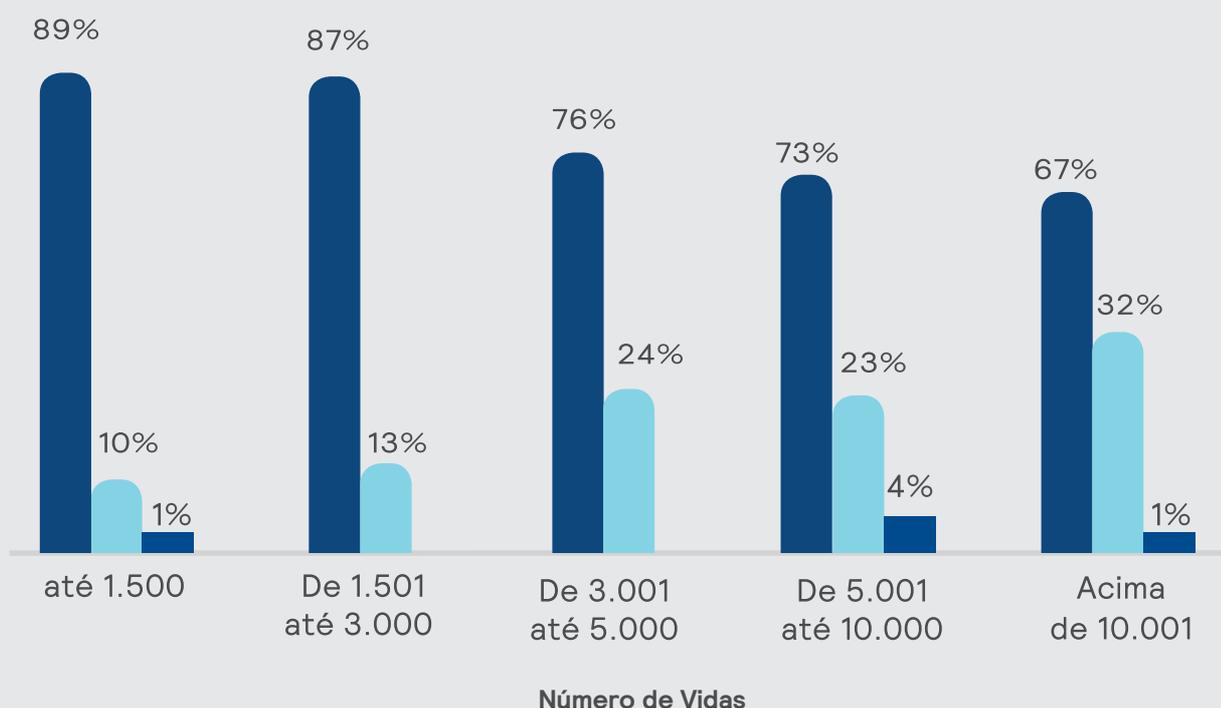
Assistência Médica

DISTRIBUIÇÃO - NÚMERO DE VIDAS



O pré-pagamento continua sendo a modalidade de financiamento prevalente. O modelo de pós-pagamento representa 14% dos contratos e, normalmente referem-se a empresas com expressivo número de vidas, o que facilita a diluição de riscos indicando a efetividade do modelo. Porém, vale ressaltar que o número de vidas não deve ser a única premissa para escolha de um sistema ou outro, mas sim um conjunto maior de indicativos, tais como: oscilação do fluxo de caixa, carregamentos financeiros, reservas necessárias, etc.

Quanto aos contratos por empresa, a boa notícia é que já percebemos um movimento na redução do número de contratos, o que permite um melhor gerenciamento operacional e de custos.



Nota: por contrato

■ Pré-Pagamento ■ Pós-Pagamento ■ Híbrido

TIPO DE OPERADORA

PRINCIPAIS OPERADORAS


SEGURADORA 46%

BRADESCO	35%
SULAMÉRICA	29%
SEGUROS UNIMED	13%
CARE PLUS	7%
NOTRE DAME	4%


MEDICINA DE GRUPO 17%

GRUPO AMIL	44%
HAPVIDA	13%
INTERMÉDICA	9%
SÃO FRANCISCO	7%
AGEMED	3%


COOPERATIVA MÉDICA 23%

CNU	24%
UNIMED BELO HORIZONTE	9%
UNIMED CAMPINAS	8%
UNIMED PORTO ALEGRE	6%
UNIMED CURITIBA	4%


ADMINISTRADORA* 13%

GRUPO BRADESCO	24%
UNIMEDS LOCAIS	9%
SULAMÉRICA	8%
CNU	6%
GRUPO AMIL	4%


AUTOGESTÃO 1%

Nota: por contrato

*Administradora: foram considerados como Administradoras os casos de contratos operados na modalidade de pós-pagamento, em que o risco é assumido pelo contratante.

COPARTICIPAÇÃO



O total de empresas que adotam a coparticipação aumentou nos últimos três anos, passando de menos da metade (47%) em 2014 para os atuais 66%.

A coparticipação média dos empregados nos eventos sujeitos à coparticipação (eventos de baixo risco - consultas, exames simples, exames especiais, terapias, pronto-socorro) estabilizou-se em torno dos 23%.

A coparticipação é uma importante ferramenta usada como instrumento de controle de custos e de conscientização dos empregados para o uso correto dos planos. O expressivo crescimento das empresas que adotam a coparticipação demonstra claramente o entendimento sobre os pontos positivos do modelo.



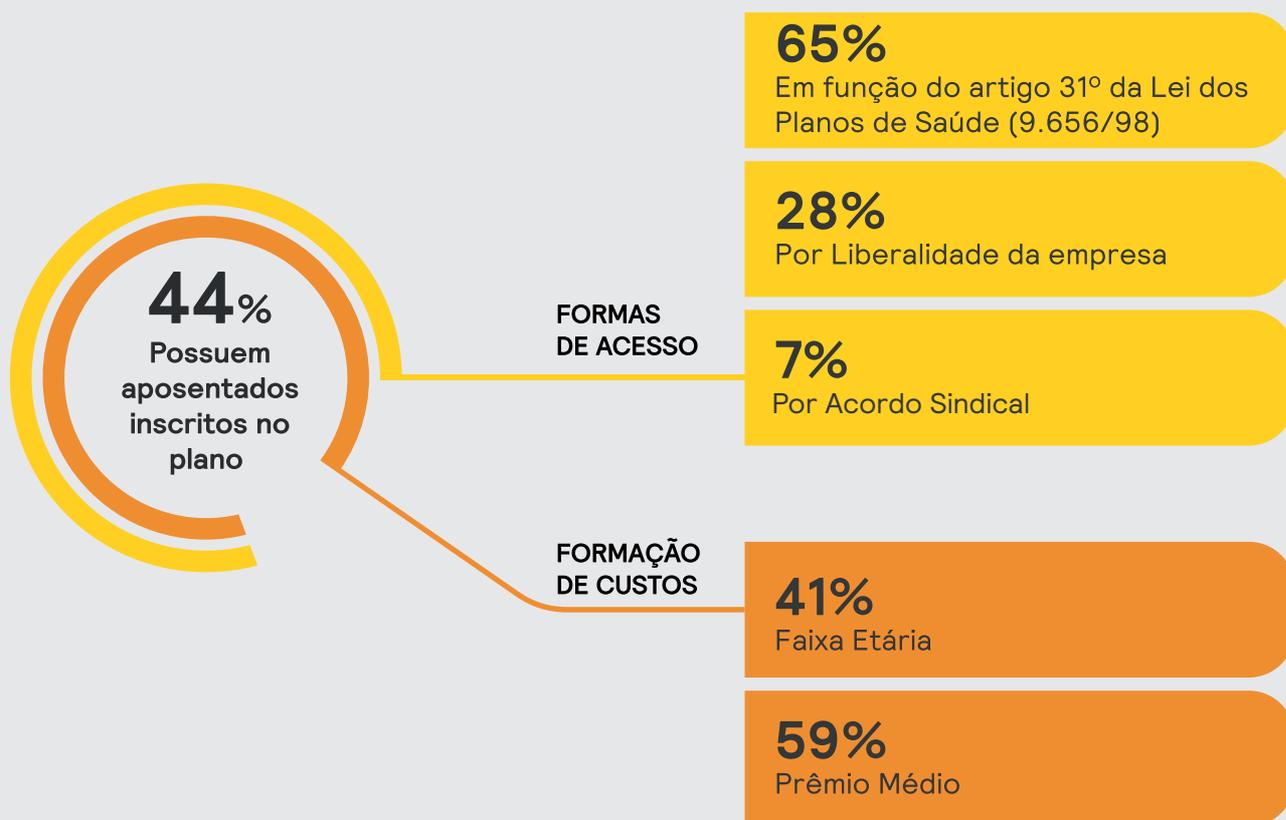
Nota: por plano

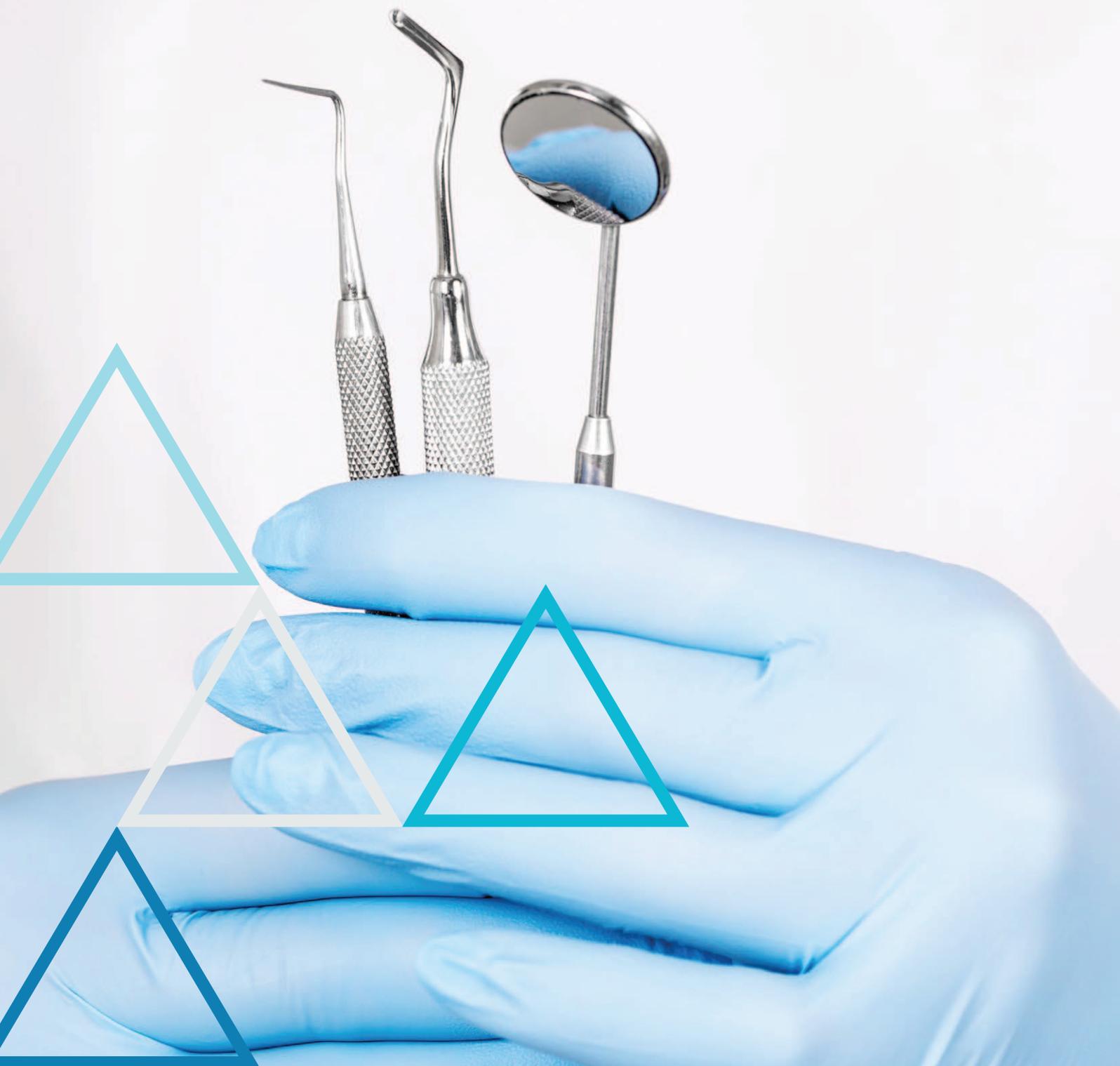


APOSENTADOS



A pesquisa também realçou o agravamento nos gastos das empresas com empregados aposentados (com extensão do benefício pós-emprego). O valor per capita do plano de saúde de um ex-empregado aposentado é de R\$ 929,00 representando 189% a mais do que o valor referente a um empregado ativo, o que impacta diretamente na sinistralidade dos contratos.





Assistência Odontológica

TIPO DE OPERADORA

PRINCIPAIS OPERADORAS

 SEGURADORA 25%
BRADESCO 49%
SULAMÉRICA 42%
PORTO SEGURO 7%

 ODONTOLOGIA DE GRUPO 54%
ODONTOPREV 41%
AMIL 14%
METLIFE 13%

 COOPERATIVA ODONTOLÓGICA 9%
UNIODONTO 88%
UNIMED BELO HORIZONTE 6%
UNIMED PORTO ALEGRE 3%

 ADMINISTRADORA* 12%
ODONTOPREV 20%
BRADESCO 18%
SULAMÉRICA 10%

Nota: por contrato

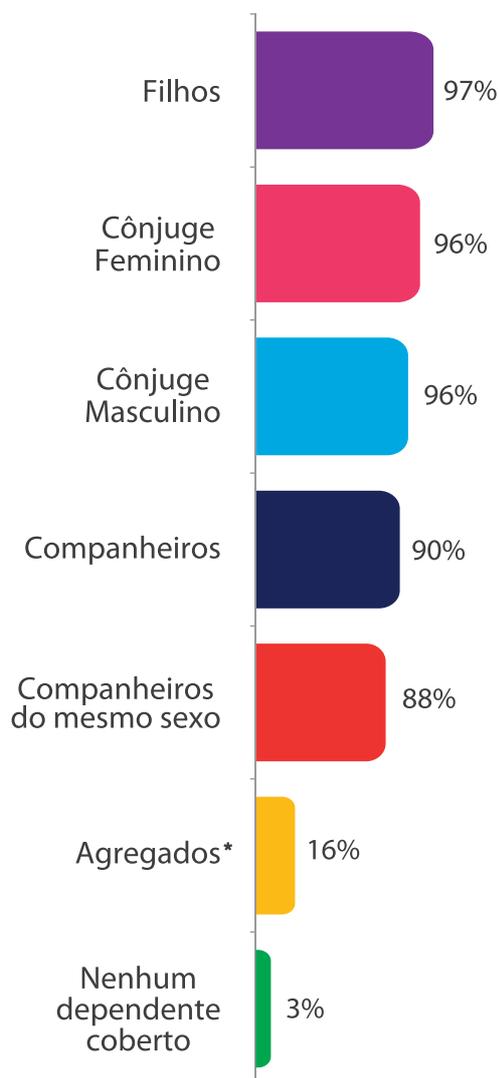
*Administradora: foram considerados como Administradoras os casos de contratos operados na modalidade de pós-pagamento, em que o risco é assumido pelo contratante.



DEPENDENTES COBERTOS



O destaque na elegibilidade para dependentes é a cobertura para companheiros do mesmo sexo que cresceu de 67% em 2015 para 88% em 2017. Isto demonstra que a questão da diversidade está cada vez mais presente e aceita nas empresas.

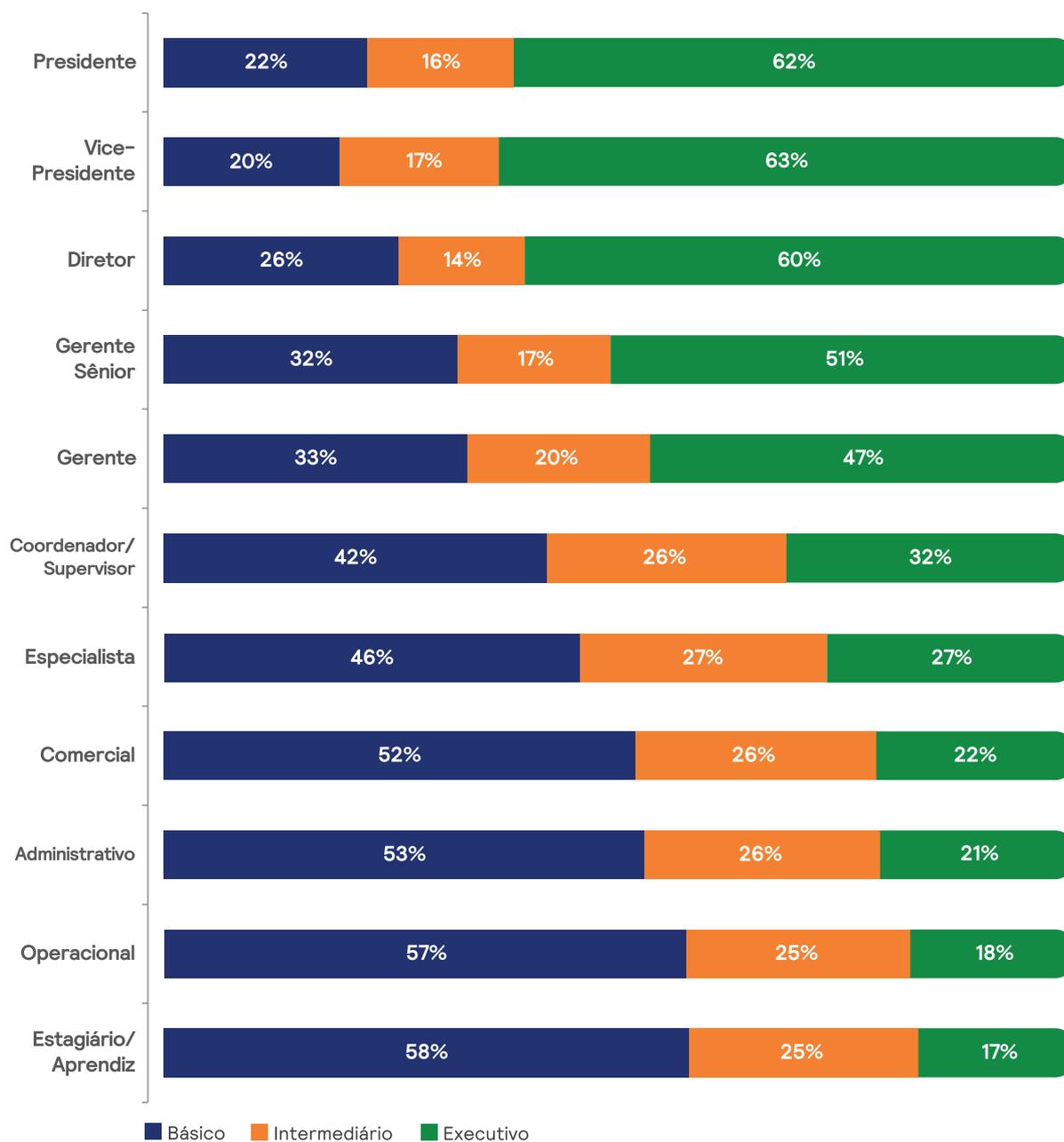


*Agregados: abrange pai e mãe dos empregados



DISTRIBUIÇÃO DA ELEGIBILIDADE POR CARGO

MERCADO GERAL



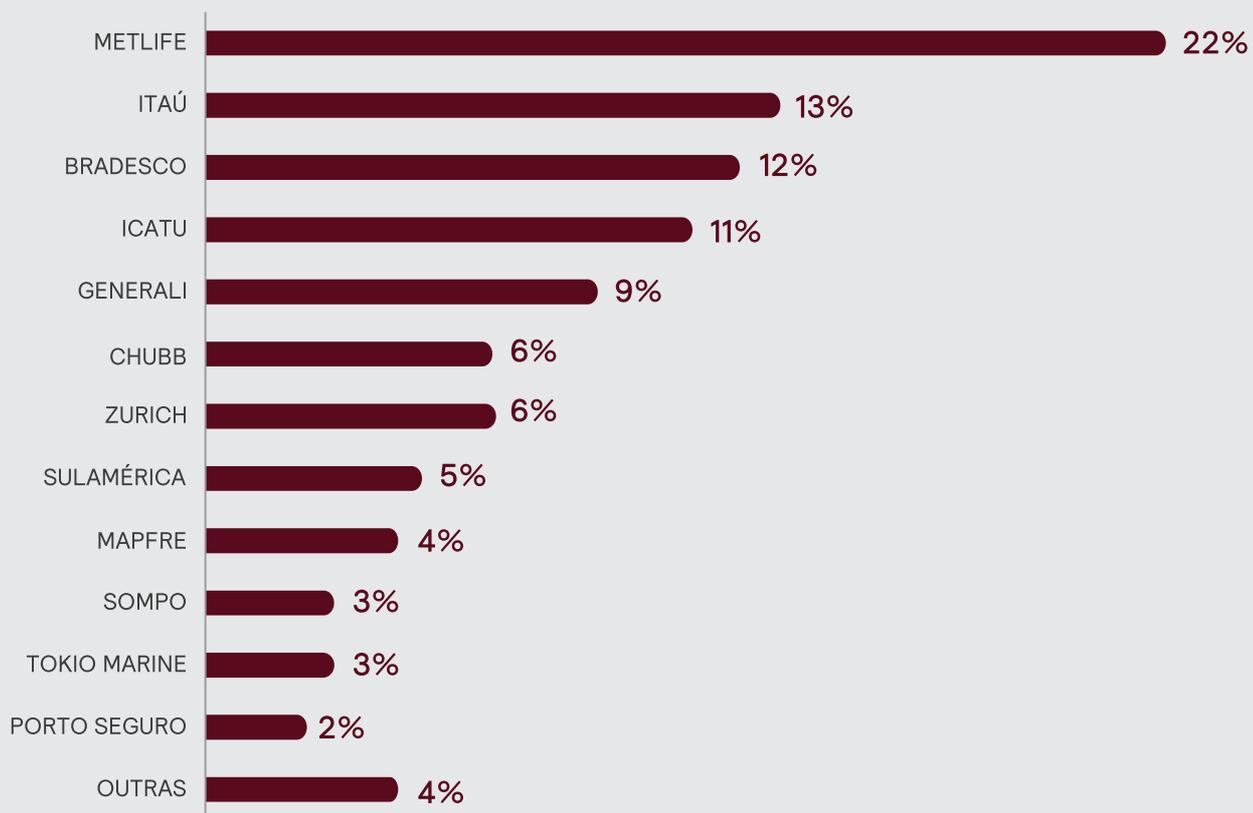
Nota: por plano

Elegibilidade considerada do plano de partida do cargo



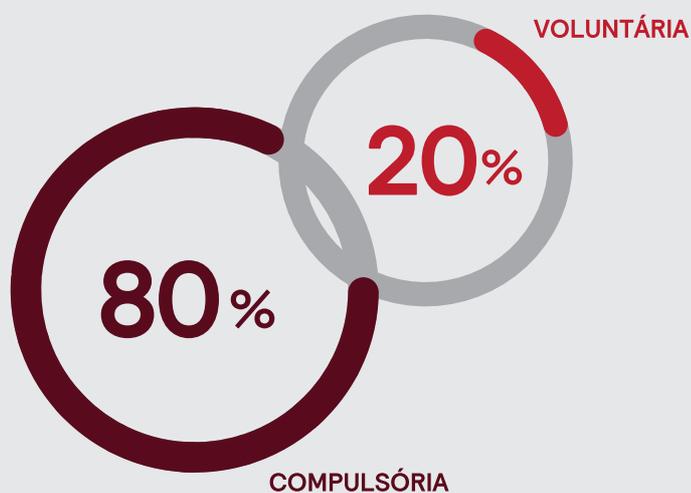
Seguro de Vida em Grupo

SEGURADORAS CONTRATADAS



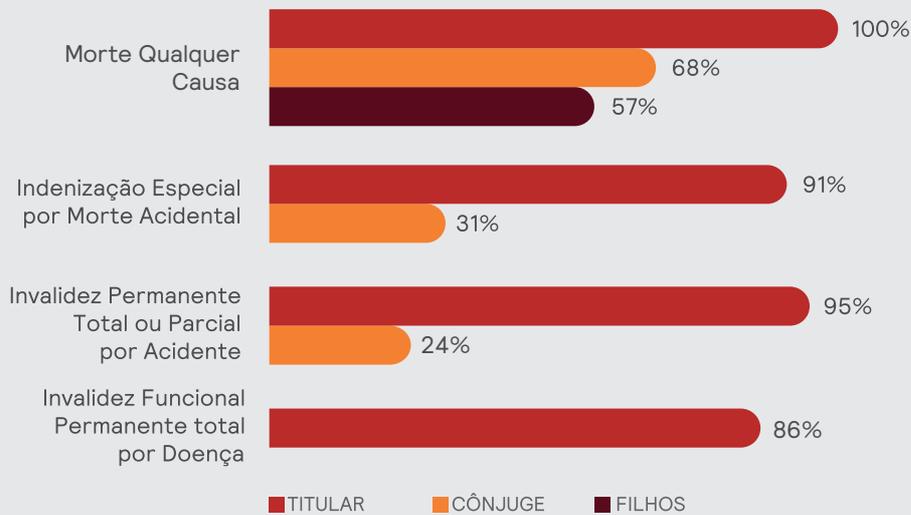
Nota: por empresa

FORMAS DE CONTRATAÇÃO



DAS APÓLICES NÃO OFERECEM O BENEFÍCIO PARA APOSENTADOS

COBERTURAS



A prevalência do capital segurado para cônjuges é equivalente a 50% e para filhos 10% da cobertura de morte do titular.

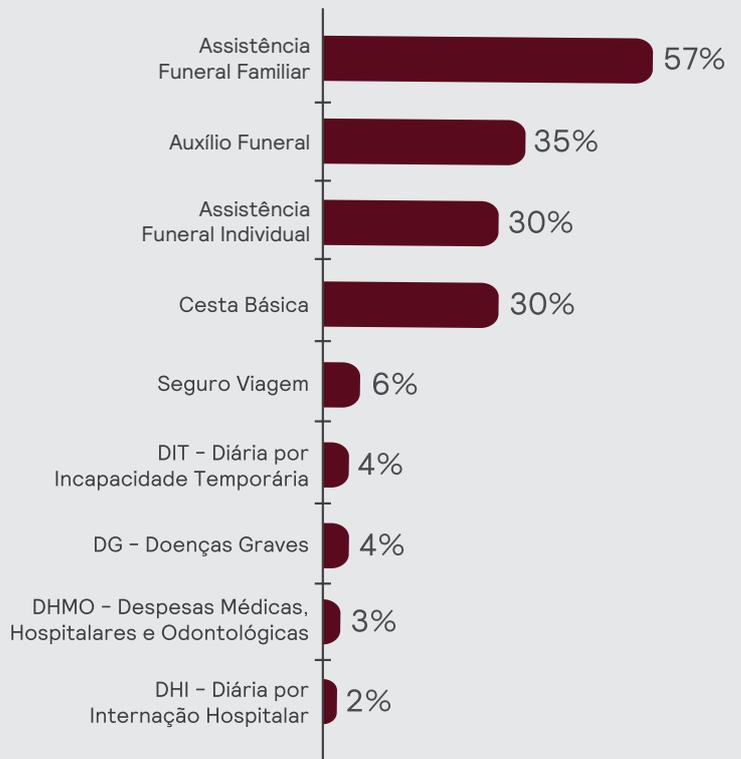
Nota: por apólice

COBERTURAS ACESSÓRIAS

Além das coberturas por Morte e Invalidez, em uma apólice de Seguro de Vida em Grupo, também é possível incluir garantias acessórias e/ou adicionais, tais como:

90%

DAS APÓLICES CONTEMPLAM COBERTURAS ACESSÓRIAS



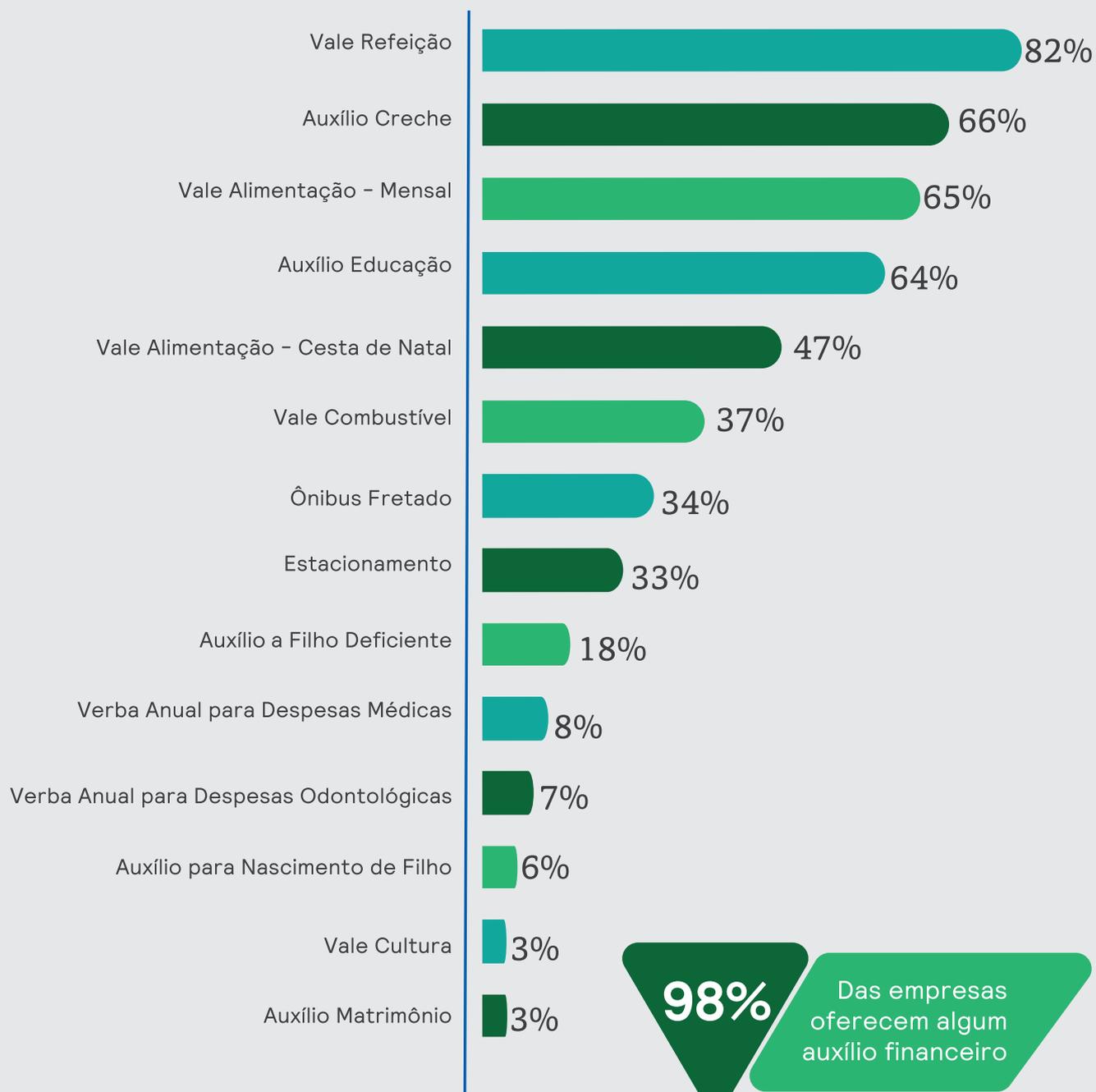


Auxílios Financeiros

PRINCIPAIS AUXÍLIOS FINANCEIROS



É expressivo o número de empresas que oferecem pelo menos um benefício de Auxílio Financeiro. Como era de se esperar, as áreas de Alimentação e Educação são as que aparecem com maior frequência nas respostas recebidas.



OUTROS BENEFÍCIOS IDENTIFICADOS:



Brinquedo de Natal



Auxílio funeral



Órtese / Prótese



Material Escolar



Auxílio ótica



Cesta Básica

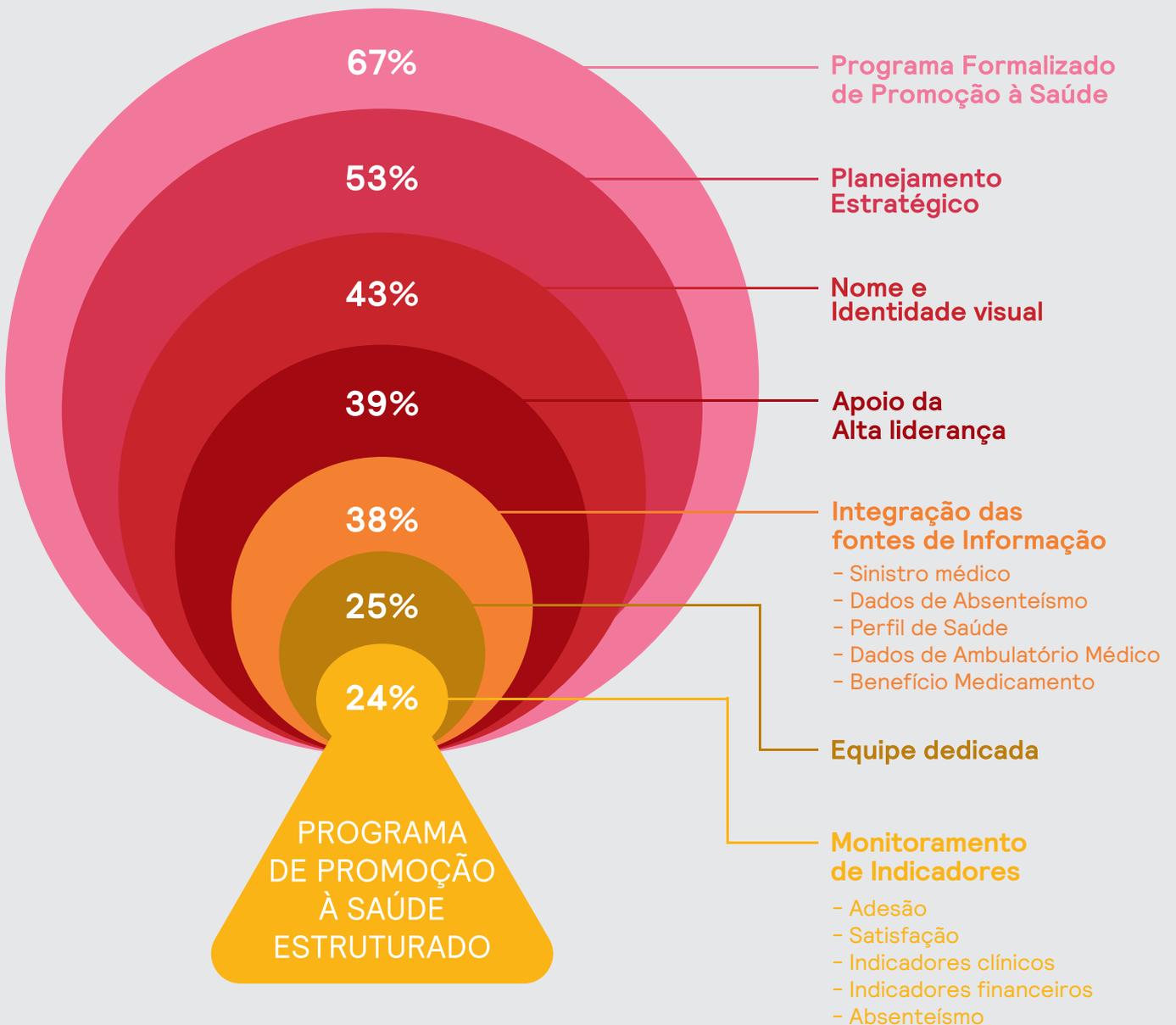


Saúde e Bem-Estar

PROGRAMA DE SAÚDE E BEM-ESTAR ESTRUTURADO



Para que um programa de Saúde e Bem-Estar seja bem sucedido, não basta que a empresa desenhe uma série de ações isoladas. Existem preceitos que todo programa deve seguir para obter resultados positivos. A pesquisa deste ano avaliou estes preceitos e identificou que apenas 24% das empresas podem ser consideradas detentoras de um programa estruturado de saúde e bem-estar.



SAÚDE EMOCIONAL



Os programas de Saúde Emocional estão cada vez mais presentes nas organizações. Na pesquisa deste ano, 41% das empresas relataram ter alguma ação relacionada ao tema, o que pode auxiliar na diminuição do estresse e na melhora dos indicadores de engajamento, absenteísmo e produtividade.

41%

Das empresas têm alguma ação voltada à saúde emocional

68% Sala de decompressão

Massagem 43%

16% PAE*

*Programa de Assistência ao Empregado

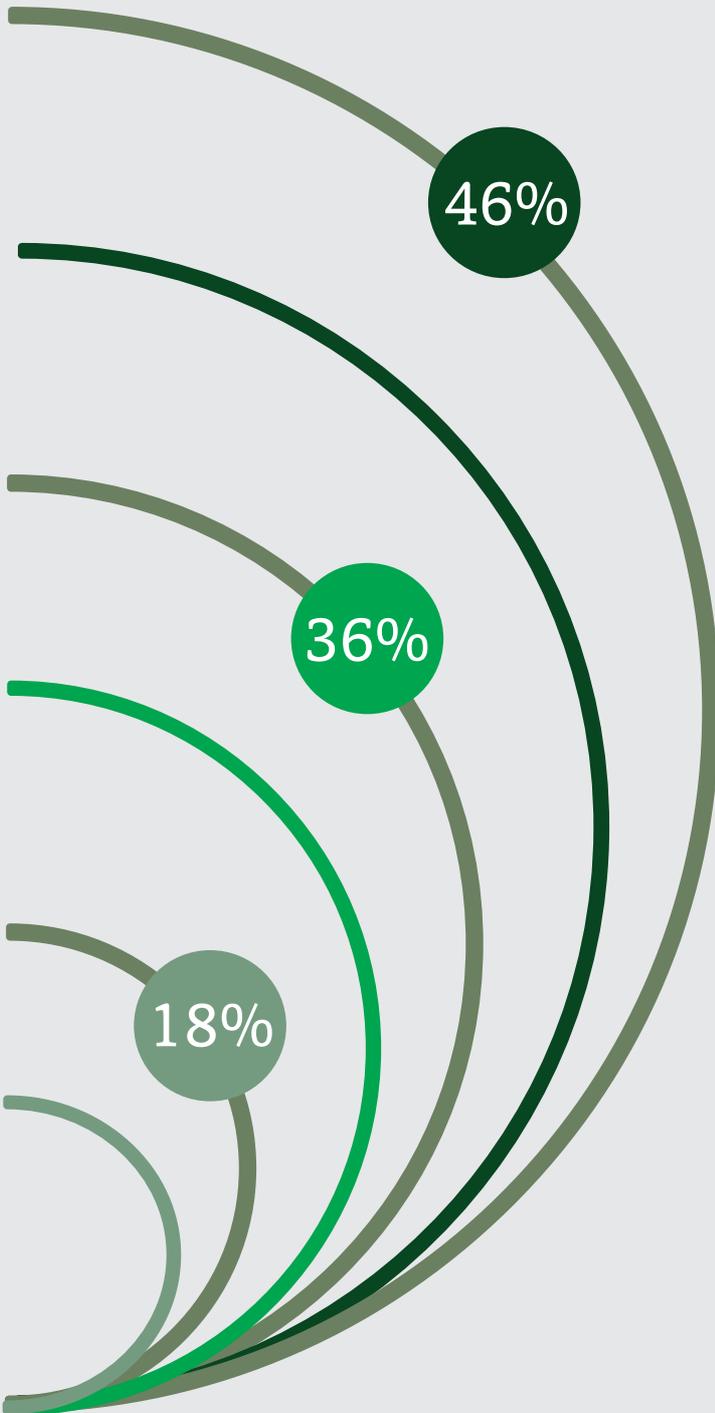


Gestão Estratégica

FATORES DECISIVOS / DIRECIONADORES



São vários os aspectos que devem ser considerados na estruturação ou remodelação do programa de benefícios como um todo. Como podemos observar abaixo, quase metade das empresas pesquisadas responderam que o custo é o fator mais decisivo (46%), seguido da prática de mercado e satisfação do empregado.



● Custos ● Práticas de Mercado ● Satisfação do Empregado

Do ponto de vista dos direcionadores estratégicos, destacamos a intenção das empresas de alinharem seus programas de benefícios à estratégia de atração e retenção de talentos.

89% RETENÇÃO E ATRAÇÃO DE TALENTOS

66% ACORDO SINDICAL

61% POLÍTICA GLOBAL

49% REMUNERAÇÃO INDIRETA

34% RESPONSABILIDADE SOCIAL



**MARSH & MCLENNAN
COMPANIES**

CONTATOS

Mariana Dias Lucon

Employee Benefits' Products and Consulting Director

mariana.dias@mercermarshbeneficios.com

(+55 11) 3532-7285

Rosimeire Muricy

Consulting Manager

rosimeire.muricy@mercermarshbeneficios.com

(+55 11) 3532-7450



A informação contida nesta publicação baseia-se em fontes que consideramos como confiáveis, mas não representamos nem garantimos a sua precisão. A Marsh não faz representações ou garantias, explícitas ou implícitas, com relação à aplicação dos termos de apólice ou condição financeira ou de solvência de seguradoras ou resseguradores. Declarações relativas a assuntos fiscais, contábeis e legais são observações gerais baseadas unicamente em nossa experiência como corretora de seguro e consultora de risco e não devem ser tomadas como parecer legal, fiscal ou contábil, que não temos autorização para fornecer. Quaisquer assuntos relativos a essas questões deverão ser objeto de consulta junto a seus advogados ou contadores. A Marsh faz parte do grupo das empresas Marsh & McLennan Companies, incluindo Guy Carpenter, Mercer, e Oliver Wyman Group (incluindo Lippincott e NERA Economic Consulting). Esse documento ou qualquer parte de informação nele contida não poderá ser copiado ou reproduzido sob nenhuma forma sem a permissão da Marsh LLC, salvo no caso de clientes de qualquer uma das empresas da Marsh & McLennan Companies que usarem este relatório para fins internos, conteúdo que esta página seja incluída em todas as cópias ou reproduções. Copyright 2016 Marsh LLC. Todos os direitos reservados. Nº Compliance 001/2016. Copyright © 2016 Marsh LLC. Todos os direitos reservados. www.marsh.com.br