

AON

**Pesquisa de
Benefícios
2020 | 2021**



O cuidado com as pessoas no centro das decisões

Um novo ritmo e uma nova jornada nos foram impostos. Muito além de rever modelos de trabalho ou de gestão, as empresas se depararam diante de um grande desafio: **cuidar das pessoas.**

O que até então era chamado de “principal ativo” ganhou novos contornos. Sua individualidade, suas expectativas, seus anseios e suas vulnerabilidades tomaram espaço na agenda das principais lideranças empresariais. Mais do que isso, as pessoas passaram a ocupar o lugar que sempre foi delas: o centro das decisões.

Colocar o foco no humano contribui de forma especial para que as empresas tenham melhores condições de enfrentar as atuais e futuras decisões em um mundo cada vez mais ágil e conectado.

Por isso, mais do que traçar o panorama de benefícios do Brasil, a pesquisa de 2020-2021 aponta ideias e reflexões que podem nos ajudar a entender e a atender melhor a jornada do cuidado com as pessoas no centro das decisões.





Principais números



808

empresas
participantes



+30

segmentos
da indústria



35

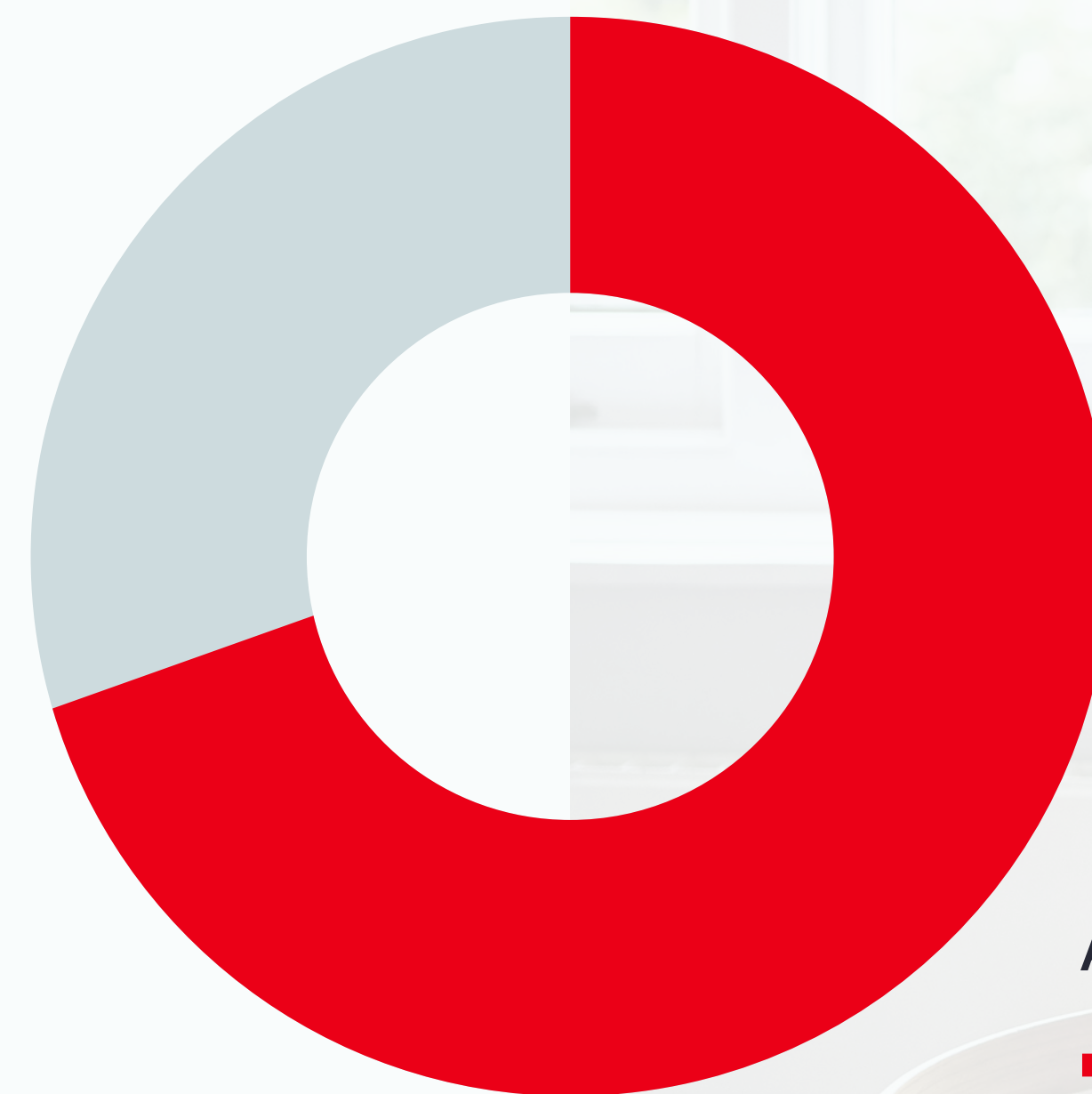
benefícios
contemplados

Principais Tendências

Novas tendências do trabalho remoto

O que até 2019 era apenas um desejo – ou mesmo uma utopia – para a maioria das empresas, tornou-se realidade: a pandemia acelerou a adoção do trabalho remoto, provocando transformações profundas no ambiente do trabalho e nas relações com as pessoas.

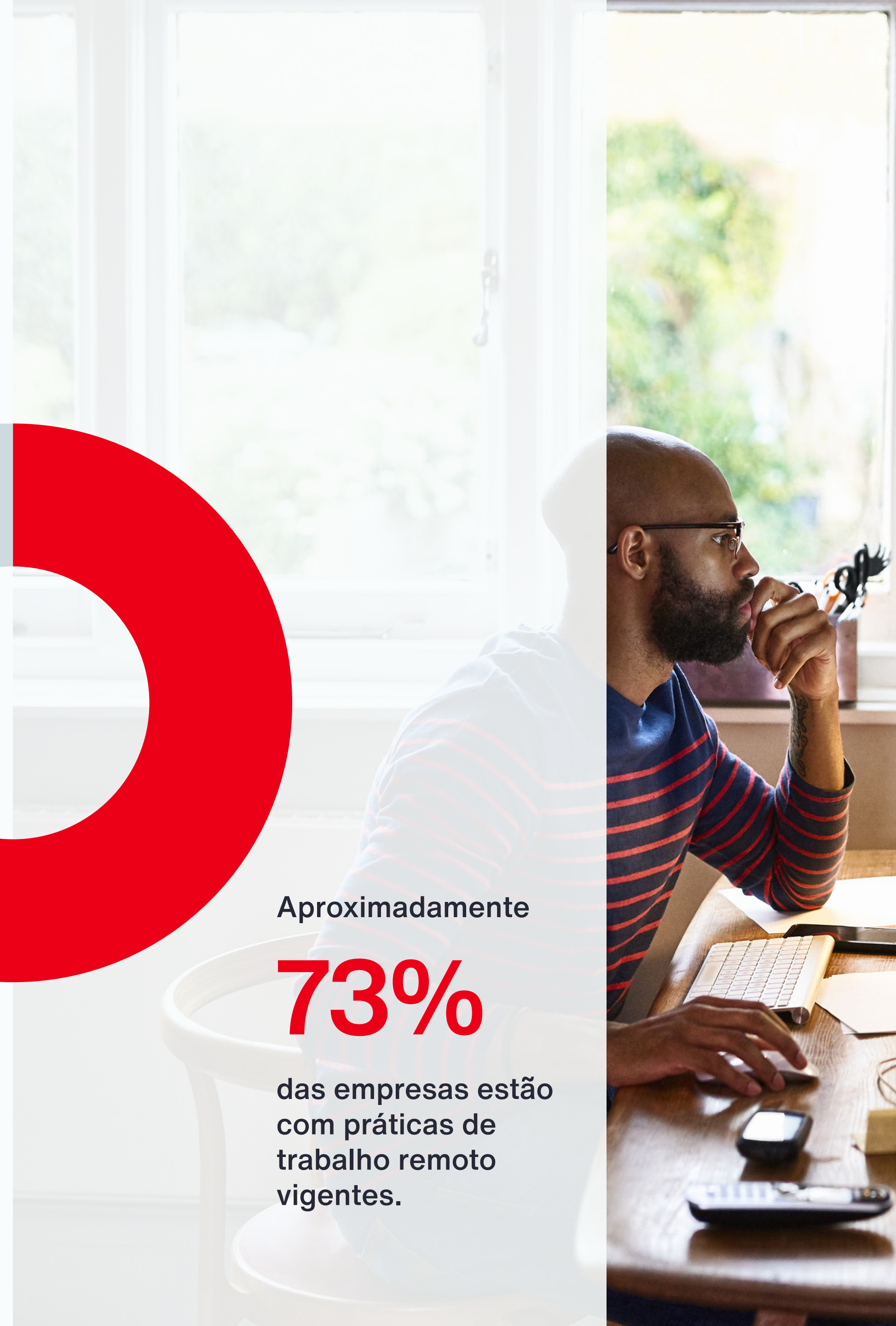
- **73,3%** das empresas já estão com práticas de trabalho remoto vigentes.
- Para **54,7%** dessas, o trabalho remoto será de 2 a 3 dias na semana.



Aproximadamente

73%

das empresas estão com práticas de trabalho remoto vigentes.



Outros destaques

61,3% das empresas observaram aumento da produtividade no trabalho remoto.

68,5% economizaram em despesas fixas como luz, água, etc.

66,6% tiveram redução de custos com transporte dos colaboradores.

59,5% economizaram com as viagens a trabalho.

50,7% economizaram com materiais de trabalho.

Para o cenário pós-pandemia, **78,6%** das empresas pretendem estruturar ou redesenhar suas políticas de trabalho remoto. **76,7%** pretendem formalizá-las.

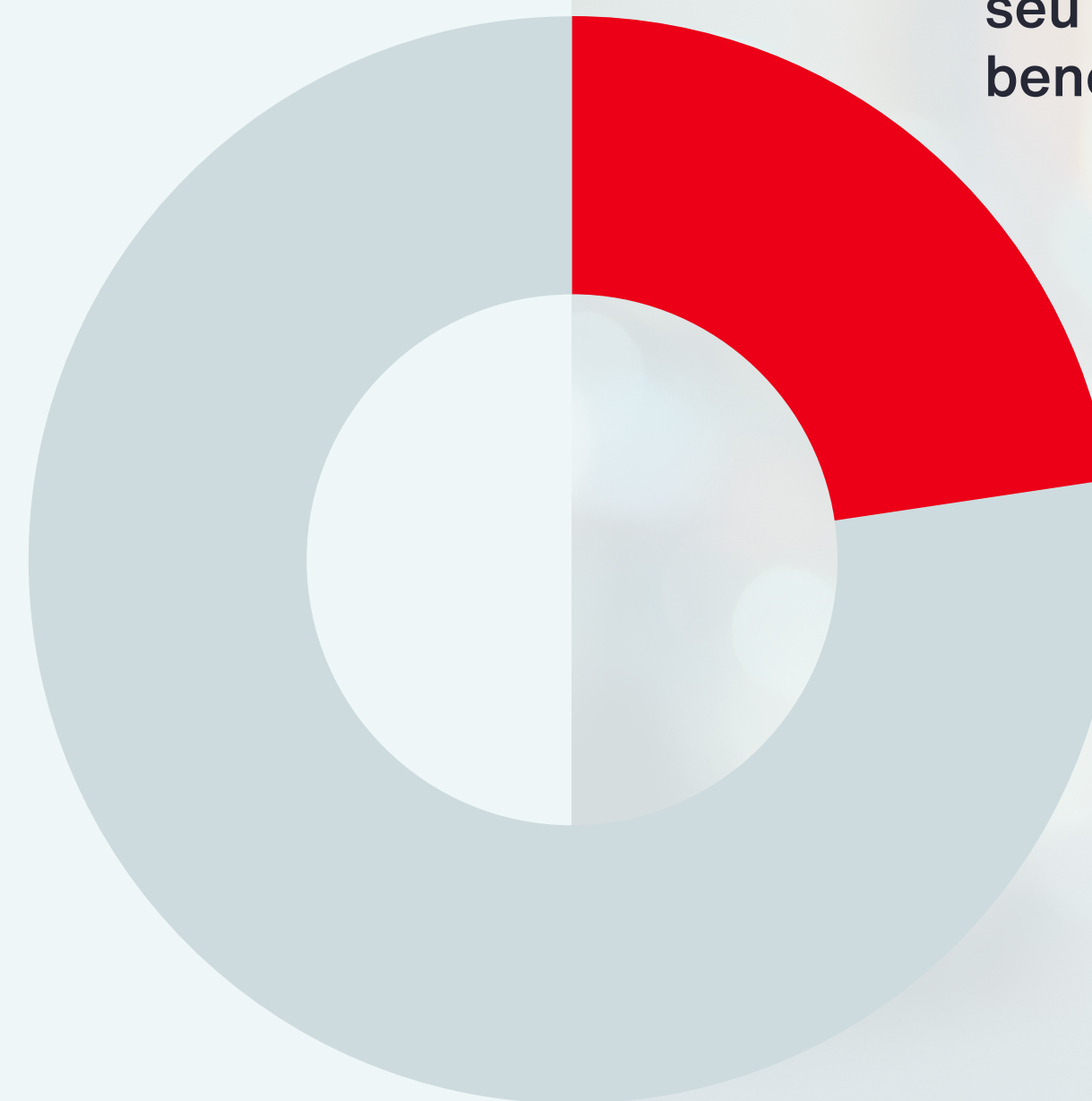


Principais Tendências

Impactos da pandemia

São vários os reflexos que a pandemia deixou no mundo. Seus impactos afetaram nossas vidas e trouxeram consigo a oportunidade de revermos a relação que temos com nós mesmos e com os demais. Dentro das empresas, isso não foi diferente, pois esse contexto obrigou organizações de todos os tipos e portes a uma grande reflexão e a muitas transformações.

- **22% das empresas** precisaram revisar seu pacote de benefícios por razões financeiras ou pelas necessidades individuais dos colaboradores.



22%

das empresas precisaram revisar seu pacote de benefícios.



Outros destaques

Os três principais benefícios alterados foram vale-refeição/alimentação (**42,9%**), programas de gestão de saúde e qualidade de vida (**34,6%**) e assistência médica (**30,8%**).

O primeiro (e talvez) principal impacto observado pelas empresas foi o financeiro. Alguns segmentos viram seu faturamento cair, outros viram aumentar.

54,9% das empresas tiveram impactos financeiros com a redução de demanda.

45,1% tiveram aumento nos lucros pelo aumento de demanda.

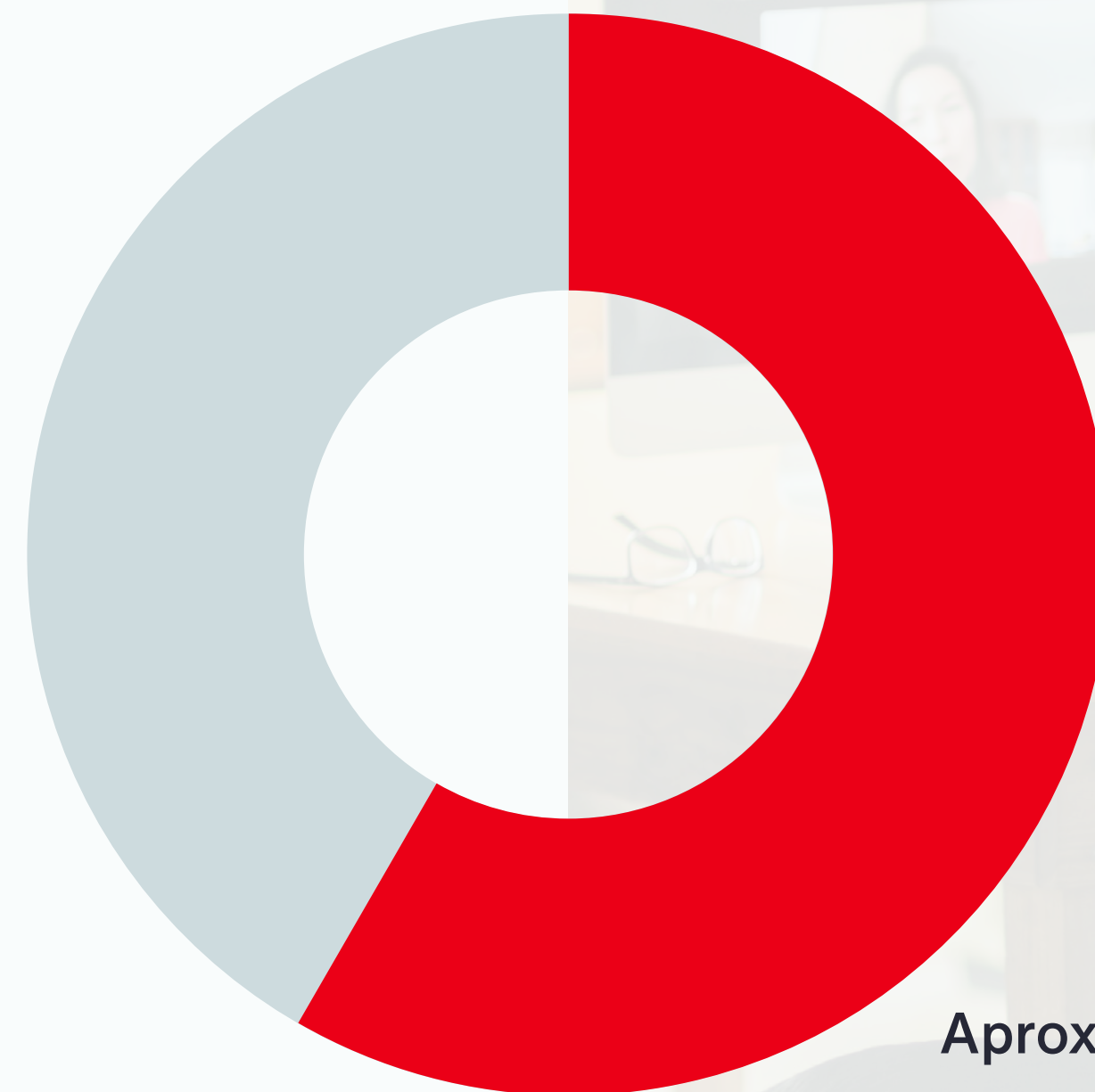
Entre as empresas que reduziram seu quadro de colaboradores, **62,7%** pretendem retomar o que possuíam antes da pandemia, **26,9%** vão aumentar o quadro atual e **10,4%** pretendem reduzir o que possuem.



Principais Tendências

Flexibilidade veio para ficar

Uma jornada de trabalho em que equipes estarão divididas entre o modelo presencial e o virtual, sendo apoiadas em escritórios adaptados para este novo modelo de trabalho e caminhando junto com a liberdade de horário, já presente em **58,9%** das empresas.



Aproximadamente

59%

das empresas adaptaram seus espaços para um modelo híbrido.

Outros destaques

Em relação aos dias disponíveis para trabalho remoto, vemos uma importante mudança: **40%** das empresas permitiam o trabalho remoto em apenas 1 dia da semana, índice que caiu para **7,6%**.

Neste novo cenário, **54,7%** das empresas passaram a disponibilizar o trabalho remoto entre 2 ou 3 dias da semana.

A livre escolha também cresceu significativamente, sendo apontada por **31,3%** das empresas.

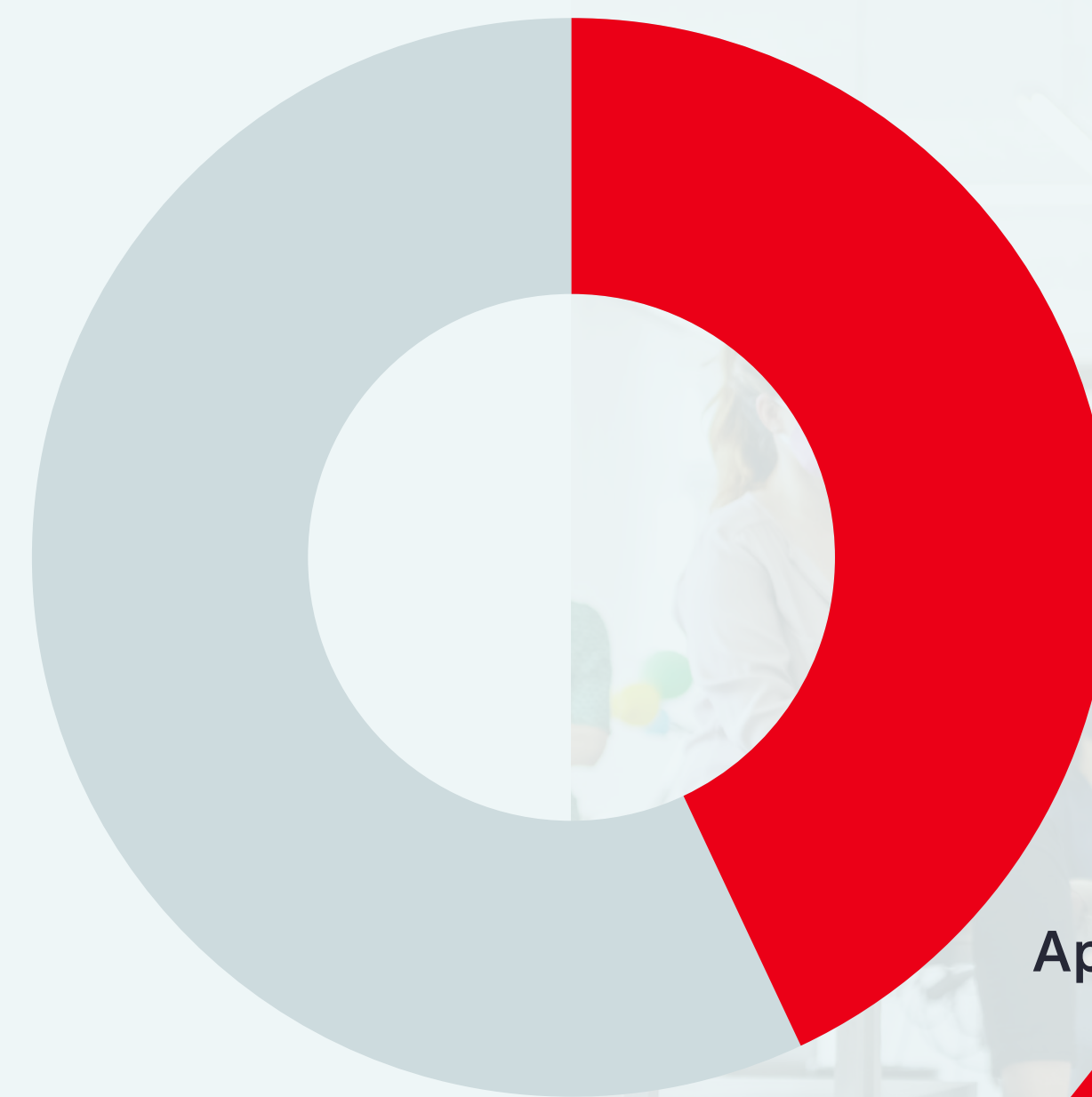
17,7% das empresas já definiram que o trabalho remoto será aplicado todos os dias da semana.



Principais Tendências

Diversidade & inclusão

A **Diversidade & Inclusão** pode representar um grande diferencial competitivo. Isso porque eleva as perspectivas e experiências distintas para um repertório amplo, plural e rico, despertando uma série de pontos de vista diferentes para construir soluções inovadoras. **39,7%** das empresas já possuem estratégias corporativas e cultura interna sobre o tema, sendo que **44,2%** consideram estar avançadas em suas políticas.



Aproximadamente

40%

das empresas possuem estratégias de Diversidade & Inclusão.

Outros destaques

Dentre as políticas mais implantadas, vemos PCD como a mais prevalente (**49%**), com possível influência da Lei de Contratação de Pessoas com Deficiência.

Na sequência, vemos equidade de gênero (**41%**), raça, cor e etnia (**39%**) e LGBTQIA+ (**33%**).

Cerca de **37%** das empresas não possuem políticas de diversidade & inclusão implementadas.

O compromisso com a equidade salarial é presente na maioria das empresas (**74%**).





Benefícios

A pesquisa apresenta a evolução das empresas em relação a mais de 30 benefícios praticados pelo mercado.

Destacamos aqui os principais insights de 5 dos que foram contemplados.

Principais Insights

Saúde e bem-estar

Durante a pandemia, o valor de se sentir cuidado e de perceber um ambiente de trabalho saudável, inclusive do ponto de vista emocional, permitiu um sentimento de pertencimento e bem-estar. Reconhecido por todos os níveis da organização, sendo fator decisivo de atração e retenção de talentos, o plano de assistência médica, mais uma vez, consolida-se como o benefício mais prevalente oferecido por todas as empresas. Além disso, o cuidado com as pessoas, por meio de programas de gestão de saúde, ganha um espaço importante para **59,7%** das empresas.



Aproximadamente

60%

das empresas investem em programas de gestão de saúde para cuidar das pessoas.



Outros destaques

Para **48,6%** das empresas, o plano de saúde representa entre **5%** e **12%** de sua folha de pagamento.

O benefício é oferecido a todos os colaboradores em **61,4%** dos casos.

Em **50,1%** dos casos, o benefício é concedido através de apenas uma operadora/seguradora.

Os contratos de assistência médica são, em **73,8%** dos casos, no modelo de pré-pagamento.

62,6% das empresas que ofertam o benefício pagam **100%** do custo pelos colaboradores. Para **35,8%**, o custo do plano é compartilhado com o colaborador.

97,9% das empresas aceitam a inclusão de cônjuge no benefício. Os filhos são aceitos em **98,3%** dos casos, com idade limite de 21 anos ou 24 anos se universitário.



Principais Insights

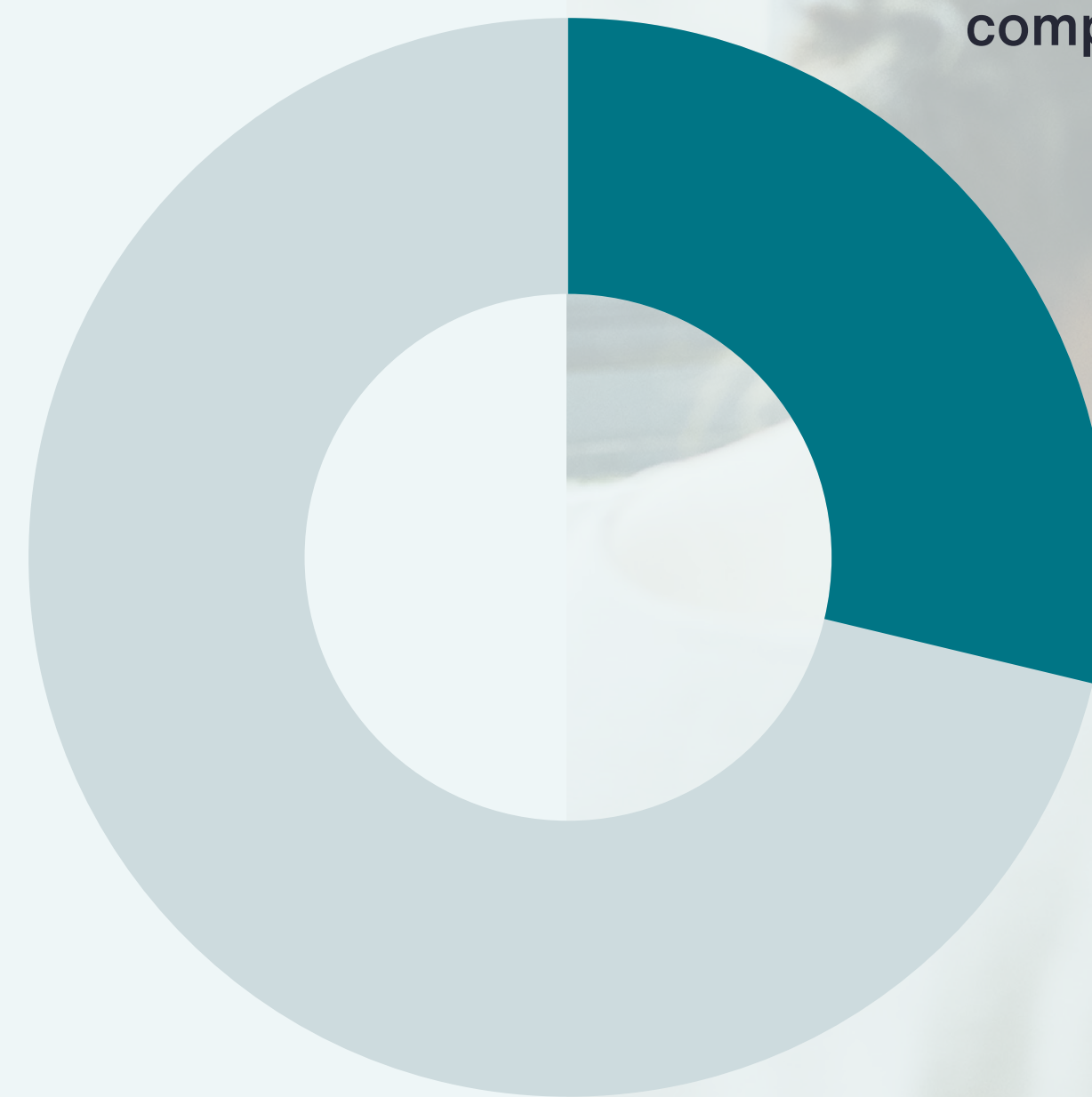
Cuidado com a família

Uma tendência que ganhou ainda mais relevância durante a pandemia foi o olhar das organizações para a saúde integral além dos colaboradores, devendo contemplar também suas famílias diversas, o que impacta positivamente na produtividade e abre novos pontos de vista, ampliando a diversidade. **31,4%** já viabilizam a contratação de seguro de automóvel, de residência, de vida para dependentes e até de plano de saúde para pets.

Aproximadamente

31%

das empresas oferecem seguros complementares.



Outros destaques

25,6% das empresas possuem opção de licença parental estendida (além do mínimo estabelecido por lei) para famílias diversas.

- Para casal heteroaferivo - mulher: **70,3%** das empresas concedem um acréscimo de 60 dias.
- Para casal heteroaferivo - homem: **50,3%** das empresas concedem um acréscimo de 15 dias.
- Para casal homoafetivo: **31%** das empresas concedem um acréscimo de 60 dias.
- Pais solteiros - mulher: **70%** das empresas concedem um acréscimo de 60 dias.
- Pais solteiros - homem: **46,7%** das empresas concedem um acréscimo de 15 dias.

No nascimento dos filhos, **38,4%** das empresas fornecem algum tipo de auxílio. Em **70,6%** dos casos, é fornecido um kit maternidade. Um auxílio monetário é concedido por **16,7%** das empresas.

73,7% das empresas fornecem algum auxílio para berçário/creche, sendo que, para **76%**, o benefício é concedido por exigência sindical.



Principais Insights

Seguro de vida

É o 2º benefício mais prevalente, tendo apresentado um crescimento de **2 p.p.** quando comparado com a edição anterior. A necessidade de prover uma segurança financeira ficou mais evidente durante a pandemia, despertando a necessidade de diversas famílias avaliarem e prepararem a sustentabilidade financeira com o seguro de vida.



2º

benefício mais prevalente, com crescimento de 2 pontos percentuais em relação à edição anterior.



Outros destaques

Entre as Multinacionais, **61,6%** já oferecem o benefício.

Em **63,8%** dos casos, o veículo financeiro escolhido para a viabilização dos planos é o de Previdência Aberta (PGBL/VGBL), administrado por empresas seguradoras.

Em **30,5%** das empresas, os empregados só realizam contribuições caso o salário seja superior a um mínimo estabelecido pelo plano.

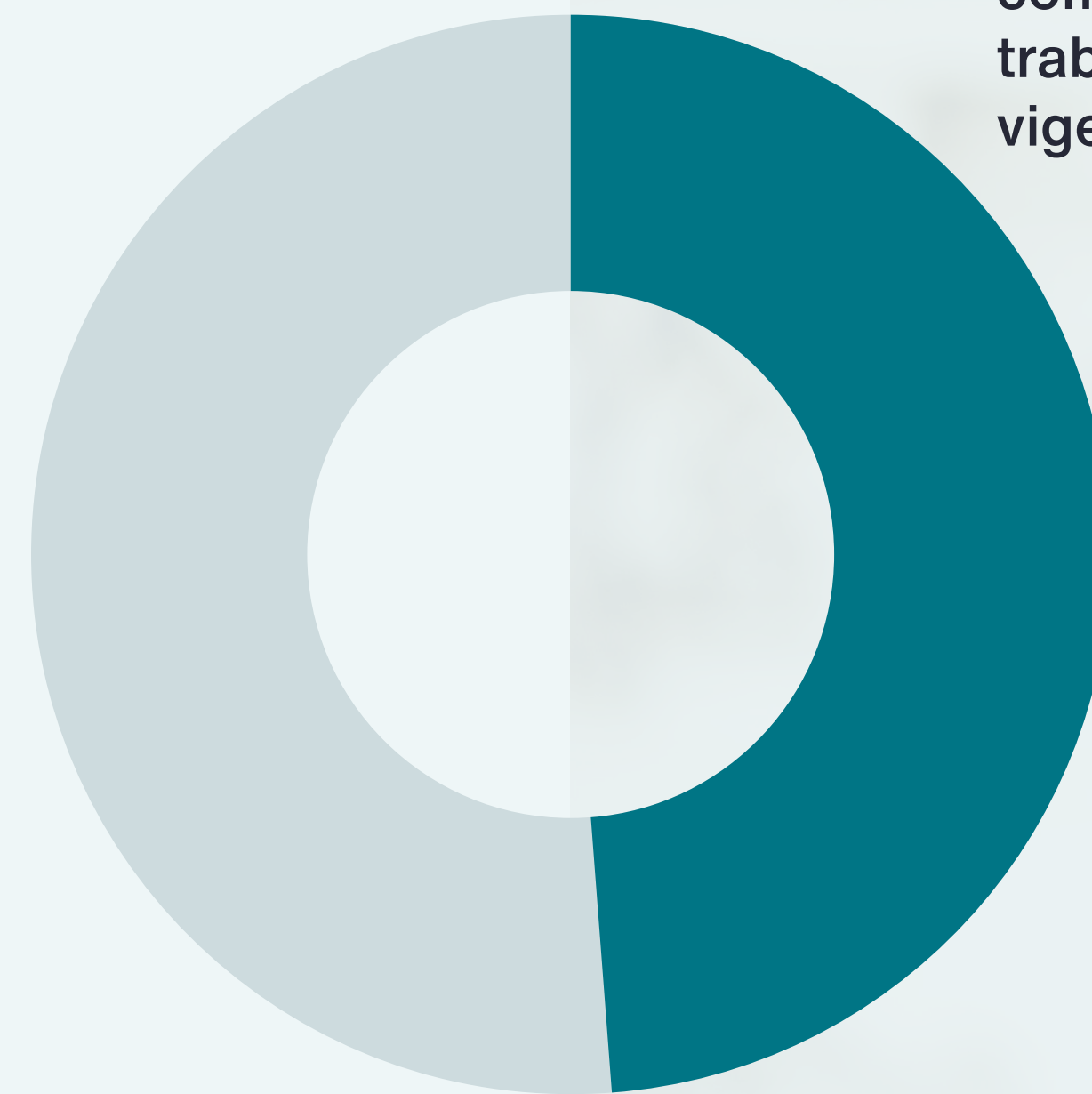
71,6% das empresas permitem o resgate do saldo de conta apenas após o desligamento do colaborador. Em **56,5%** dessas, o ex-colaborador só pode resgatar **100%** do saldo caso tenha se desligado com pelo menos 10 anos de empresa.



Principais Insights

Previdência

É indispensável se antecipar no planejamento sucessório. É preciso começar a pensar o quanto antes na sustentabilidade financeira das famílias. A previdência, ofertada por **46,8%** das empresas, é um benefício que só será percebido se conectado com a visão de longo prazo. Há uma grande responsabilidade e influência do empregador não somente no incentivo financeiro, mas também na comunicação e educação financeira continuada.



Aproximadamente

47%

das empresas estão com práticas de trabalho remoto vigentes.



Outros destaques

Entre as multinacionais, **61,6%** já oferecem o benefício.

Em **63,8%** dos casos, o veículo financeiro escolhido para a viabilização dos planos é o de Previdência Aberta (PGBL/VGBL), administrado por empresas seguradoras.

Em **30,5%** das empresas, os empregados só realizam contribuições caso o salário seja superior a um mínimo estabelecido pelo plano.

71,6% das empresas permitem o resgate do saldo de conta apenas após o desligamento do colaborador. Em **56,5%** dessas, o ex-colaborador só pode resgatar **100%** do saldo caso tenha se desligado com pelo menos 10 anos de empresa.



Principais Insights

Dental

O cuidado com a saúde bucal ultrapassa os cuidados com a saúde, mas garante mais autoconfiança e melhora a autoestima, contribuindo para a saúde integral do colaborador. É o 3º benefício mais prevalente, tendo apresentado um crescimento de **2 p.p.** frente à edição anterior. Também acompanha o crescimento observado no mercado nos últimos 4 anos.



3º

benefício mais prevalente, com 2 pontos percentuais de crescimento em relação à edição anterior.



Outros destaques

Cônjuges e filhos continuam sendo beneficiados, sendo permitidos em aproximadamente **98%** dos contratos.

O modelo de pré-pagamento do setor continua predominando, sendo a escolha em **77%** dos contratos.

Cerca de **42%** das empresas oferecem o benefício sem custo para o titular.

Planos com coberturas adicionais de próteses e ortodontia continuam sendo mais observados para cargos de diretoria e acima em mais de **25%** dos casos.



Alguns depoimentos



Alguns depoimentos

Diversidade

“Diversidade está muito ligada a uma condição não apenas de melhoria de ambiente, mas também dos resultados do negócio. Temos visto diversas pesquisas nesse sentido que apontam que, quanto mais diverso é o ambiente de trabalho, melhores são as relações e os resultados. Temos visto que empresas que adotam de fato a diversidade são mais saudáveis, mais atrativas, e fortalecem, inclusive, seu employer branding. O tema é estratégico, faz parte da estratégia de negócios. E é uma pauta forte para os próximos anos.”

Gabriele Carlos

Carl Zeiss Vision do Brasil

“A diversidade e a inclusão não são uma questão de escolha, mas uma questão de servir a sociedade. Não tem mais como postergar. Uma sociedade só pode ser próspera quando todos nela encontrarem os caminhos para a evolução. E nós precisamos abrir essas portas. Não tem como pensarmos de maneira diferente.”

Luiz Carlos França Duarte

KORDSA

“Ao estimular a diversidade e inclusão, as empresas dão a oportunidade de as pessoas serem acolhidas como realmente são. Isso contribui para a felicidade delas e das demais também. E ajuda a organização a ter melhores resultados.”

Gabriela Poci Palumbo

PROXXI Tecnologia

Alguns depoimentos

Trabalho remoto

“Em algumas empresas, o home office não estava na agenda. Acredito que o modelo deva ser híbrido daqui para a frente; nem tanto ao céu, nem tanto ao mar, como se diz. A questão a ser levada em conta é como respeitar as particularidades de cada pessoa. Alguns se adaptaram muito bem a esse modelo e pretendem permanecer nele. E há quem não tenha se sentido bem trabalhando todos os dias de casa. Para mim, o melhor local de trabalho é aquele em que o profissional se adapta melhor para fazer suas entregas. E apenas vamos entender qual é esse melhor local se ouvirmos e entendermos cada pessoa.”

Gabriele Carlos

Carl Zeiss Vision do Brasil

“Muitas pessoas gostaram do home office e muitas não querem voltar todos os dias para os escritórios, pois tiveram um ganho de qualidade de vida. O RH vai ter de equilibrar o que é bom para a empresa e o que é bom para o funcionário.”

Gabriela Poci Palumbo

PROXXI Tecnologia

“A pandemia contribuiu para que algumas empresas, ao adotarem o trabalho remoto, passassem a perceber que não é preciso que o funcionário esteja presente no escritório para produzir. E essa mudança também pede um novo olhar da liderança, que passa a ter de fazer uma gestão a distância.”

Bruno Grota

JBS

Alguns depoimentos

Gestão de saúde

“Temos uma proposta de olhar para a saúde do colaborador e seu bem-estar. Com a pandemia, intensificamos essa proposta de trabalhar de uma maneira mais completa com os programas que podem vir a melhorar o dia a dia e os resultados dos nossos profissionais dentro e fora da empresa, com a família dele, por exemplo, na sociedade em que ele vive. Estamos nessa busca de desenvolver programas para cuidar da saúde física, mental, familiar e financeira.”

Leandro Vieira Santos

AGREX do Brasil

A gestão de saúde deixou de ser aquele controle de sinistralidade e está pautada em uma agenda de saúde mental, em gestão assistencial, em agregar programas que tragam valor tanto para os colaboradores quanto para seus dependentes. Saúde mental era um tema sobre o qual não se conversava muito. Não havia um preparo para os gestores e ferramentas para apoiá-los nesse assunto.”

Renann Costa

VIA VAREJO

Alguns depoimentos

Tecnologia

“Antes da pandemia, olhávamos a tecnologia como uma forma de distanciamento entre as pessoas. Quando eu encontrava duas pessoas, uma em frente da outra, e as duas com o celular aberto, dizia que elas não estavam se relacionando. Hoje, tudo é relacionamento. Nossos dedos tocam a tela do celular e tocam a alma e a emoção de uma pessoa a distância. Antes, tínhamos uma certa resistência: colocávamos alguns protocolos para poder vulgarizar as comunicações pelos meios digitais. Algum tempo atrás, o EAD era como se fosse um negócio de segunda ou terceira linha dentro do processo de educação. Hoje, é possível fazer um processo de educação com os maiores players do mundo estando conectado por uma tela e todo mundo valoriza isso. O que mudou? Não foram as ferramentas em si apenas: também foi o nosso olhar a respeito de tudo isso; nosso julgamento. Sempre julgávamos e tínhamos uma resistência enorme.”

Leandro Vieira Santos

AGREX do Brasil



www.aon.com/brasil

AON