Nova Pesquisa de Benefícios mostra que saúde segue como prioridade estratégica apesar da pressão de custos

A Aon plc (NYSE: AON), empresa líder global em serviços profissionais, acaba de lançar a 15a edição da sua Pesquisa de Benefícios, que contou com a participação recorde de 1.077 empresas de 36 segmentos. O mapeamento de 21 tipos de benefícios corporativos revela uma movimentação estratégica das organizações em direção à flexibilidade, à sustentabilidade financeira e ao cuidado integral de sua força de trabalho, com o avanço dos auxílios voltados à família, presentes em 47,9% das companhias. Mesmo assim, o estudo aponta oportunidades de evolução: entre as empresas ouvidas, 78,7% ainda não oferecem incentivos aos colaboradores para participação em programas de bem-estar em geral.

"Embora os benefícios tradicionais ainda sejam os mais presentes nas empresas, notamos uma atenção crescente ao bem-estar e ao cuidado com a família em relação à última edição da pesquisa – realizada em 2023, um tema que ganhou força no período pós-pandemia. O desafio atual é transformar essa oferta mais ampla em engajamento real da força de trabalho. A percepção de valor passa, cada vez mais, pela possibilidade de escolha: colaboradores em diferentes momentos de vida valorizam benefícios distintos, e a flexibilidade se torna um elemento central para que essas iniciativas sejam, de fato, reconhecidas e utilizadas", afirma Rafaella Matioli, diretora executiva de Consultoria, Saúde e Soluções em Capital Humano para o Brasil na Aon.

Benefícios para a família ganham espaço

Um dos principais destaques da Pesquisa de Benefícios Aon 2025 são os avanços voltados à família, que registraram crescimento de cerca de 7 p.p. em relação à edição anterior, saltando para 47,9%. Entre as práticas mais comuns está o auxílio ou reembolso-creche, presente em 85% das empresas que oferecem benefícios familiares. O estudo também revela que 14,3% das organizações adotam políticas de licença parental igualitária, 56,5% aderiram ao programa Empresa Cidadã e 18,5% possuem programas de retorno gradual ao trabalho após a licença.

Top 5 Benefícios

Assistência médica: Líder do ranking com 97,4%, segue como benefício mais oferecido apesar dos sucessivos reajustes dos planos de saúde corporativos. Nesse contexto, a pesquisa revela um redesenho profundo dos planos de saúde oferecidos entre 2023 e 2025, com uma migração consistente dos planos intermediários e executivos para categorias mais básicas em praticamente todos os níveis hierárquicos das organizações. Esse movimento mostra que as empresas fizeram um ajuste fino da elegibilidade, reduzindo o padrão das redes para cargos como especialistas, supervisores, coordenadores, gerentes e até executivos comerciais, em um claro esforço de controlar custos e preservar a sustentabilidade do benefício sem retirar a cobertura. Além disso, o percentual de empresas que exige carência de 3 meses dobrou desde 2023, chegando a 19,7% e a coparticipação já é realidade em 77,7% dos planos oferecidos.

Alimentação: Com 93,7% de prevalência, mantém a 2ª posição de benefício mais oferecido. Em 59% das empresas, o funcionário define a divisão entre vale-refeição e alimentação (+8 p.p. ante 2023). Em benefícios flexíveis, a gestão direta com fornecedores (sem plataforma/cartões multibenefícios) também subiu 8 p.p., permitindo maior controle de taxas e implementação pelas empresas.

Seguro de vida: Presente em 92,9% das companhias, o benefício apresenta um modelo de gestão robusto: 92,8% das empresas operam com uma única seguradora e a adesão é compulsória em 91,1% dos casos. O benefício também se destaca pelas assistências agregadas: a cobertura para cônjuges e filhos é prática recorrente.

Assistência odontológica: Também com 92,9% de prevalência, destaca-se pela inclusão de dependentes em 98% dos casos. Embora 57,2% das companhias ofereçam o benefício por adesão,

o custo inferior à assistência médica consolida-o como item de alto valor percebido.

Transporte: O vale-transporte é ofertado por 80,1% das empresas, reflexo da legislação. Já o automóvel corporativo, presente em 42,5% das organizações, é direcionado majoritariamente à liderança. O estudo revela que a mobilidade sustentável ainda é pouco explorada: apenas 4,4% possuem políticas estruturadas, com destaque para os programas de compensação de carbono.

Segurança financeira

No contexto de cuidado integral, a Previdência Privada se destaca: o benefício está presente em 47,5% das empresas e, entre elas, 77,5% o oferecem para todos os colaboradores. O estudo ainda revela uma movimentação estratégica: aumento de 10 p.p. entre os anos de 2023 e 2025 na adoção de planos de Contribuição Definida (CD), que oferecem maior previsibilidade de custos ao reduzir o risco atuarial.

O levantamento também indica que as companhias estão ampliando o suporte direto ao equilíbrio das contas: 52,8% das empresas oferecem algum tipo de benefício de empréstimo, e o modelo consignado pessoal/livre destino é a modalidade predominante, com aumento de 61 p.p. em relação à edição anterior, atingindo 77,8%. Um ponto interessante é que o empréstimo já figura entre os 10 benefícios mais oferecidos, enquanto a previdência privada aparece apenas na 12ª posição. Isso sugere que as empresas estão priorizando soluções de alívio financeiro imediato, em detrimento de benefícios voltados ao planejamento de longo prazo.

"Decidir bem sobre o futuro exige entender o presente, mas muitos profissionais só percebem isso tardiamente. As organizações têm um papel fundamental ao transformar a preocupação financeira em planejamento real", analisa Rafaella Matioli. "Ao conectar a saúde financeira pessoal com as decisões de aposentadoria, as empresas criam condições para escolhas mais conscientes. Isso exige escuta e estratégia para alinhar as iniciativas de capacitação e os planos disponíveis aos objetivos de vida do colaborador."

Além da Previdência Privada, a Participação nos Lucros e Resultados (PLR), que é um componente estratégico no pacote de remuneração, é realidade em 51% das empresas. O benefício reforça o compromisso em incentivar o colaborador mediante sua recompensa pelo desempenho e engajamento nos resultados da organização.

"A evolução dos pacotes de benefícios reflete uma mudança profunda na gestão de pessoas, onde o cuidado deixa de ser reativo para se tornar parte da sustentabilidade do negócio. Ao olhar para as necessidades reais dos colaboradores, a empresa não apenas atrai e retém talentos, mas também promove uma saúde organizacional duradoura", acrescenta a executiva.

Para conferir o relatório completo, clique aqui.

Fonte: Aon/FSB, em 29.04.2026.