

GUIA PRÁTICO PARA SUA EMPRESA

Aumento de salário ou plano de saúde?

Descubra como o mesmo investimento
pode gerar mais valor para sua equipe.

DECISÕES MAIS INTELIGENTES

Uma decisão que vai além dos números.

Valorizar seus funcionários é importante. Mas o que sua empresa gasta nem sempre corresponde ao valor que chega ao trabalhador - ou ao benefício que ele percebe.

Neste guia, você vai comparar duas formas de investir na equipe e entender quando um plano de saúde empresarial pode fazer sentido para o seu negócio.

Duas opções. O mesmo orçamento.

Com R\$ 300 por mês por funcionário para investir além do salário, o que sua empresa consegue oferecer?

VERBA ANUAL: R\$ 3.600

SALÁRIO-BASE: R\$ 3.000 BRUTOS

COMPARE AS DUAS ALTERNATIVAS

01 / AUMENTO DE SALÁRIO

R\$ 250

de aumento bruto por mês

POR QUE R\$ 250 E NÃO R\$ 300?

O orçamento também paga os reflexos do aumento:

12 salários (250 x 12)	R\$ 3.000,00
13º salário	R\$ 250,00
1/3 de férias	R\$ 83,33
FGTS (8%)	R\$ 266,67

CUSTO EMPRESARIAL / ANO

R\$ 3.600,00

QUANTO O FUNCIONÁRIO RECEBE?

	SALÁRIO ATUAL	COM AUMENTO DE R\$ 250
Salário bruto	3.000,00	3.250,00
INSS	-248,60	-278,60
IR	0,00	0,00
Salário líquido	2.751,40	2.971,40

R\$ 250 - R\$ 30 A MAIS DE INSS

R\$ 220

líquidos a mais/mês

02 / PLANO DE SAÚDE

R\$ 300

de mensalidade empresarial por mês

QUANTO CUSTA PARA A EMPRESA?

Com o mesmo orçamento, a empresa pode pagar o plano do funcionário:

R\$ 300 x 12 MESES

R\$ 3.600,00

por ano

E O QUE ISSO REPRESENTA?

Acesso à assistência médica conforme a rede e as coberturas do plano contratado.

EXEMPLO HIPOTÉTICO

R\$ 400

por mês

Se o funcionário contratasse, como **pessoa física**, um plano com características semelhantes, o valor **poderia ser consideravelmente maior**. Neste exemplo, ele poderia pagar **R\$ 400 por mês**.

Importante: R\$ 400 é apenas uma hipótese para ilustrar que, na contratação individual, um plano semelhante pode custar mais.

Qual oferece mais valor? O aumento acrescenta renda e direitos trabalhistas; o plano oferece assistência médica. A melhor escolha depende da equipe.

Simulação ilustrativa (2026): empregado CLT com salário de R\$ 3.000, sem outros rendimentos/descontos, encargos patronais adicionais ou custos rescisórios. O plano de R\$ 300 é hipotético; a contratação pode envolver carências, reajustes, coparticipação e outras condições.

Seu funcionário não olha apenas para o salário.

Um aumento ajuda nas despesas do mês. Já um plano de saúde pode oferecer outro tipo de segurança: acesso a consultas, exames e atendimento médico conforme o contrato.



BENEFÍCIOS TAMBÉM TÊM VALOR NA VIDA FORA DO TRABALHO

O QUE MOSTRA A PESQUISA DE BENEFÍCIOS 2026

1º

Plano de saúde privado: o **benefício mais valorizado** entre os profissionais pesquisados.

63%

Negociariam **remuneração maior** na ausência de determinados benefícios.

O que isso significa? Para muitas pessoas, benefícios relevantes fazem parte de uma boa proposta de trabalho. Conhecer a necessidade da equipe ajuda a escolher melhor.

Fonte: Robert Half, 7ª Pesquisa de Benefícios (2026), 752 respondentes. Os resultados refletem opiniões da amostra; não garantem retenção ou produtividade em uma empresa específica.



A OPORTUNIDADE PARA PEQUENAS EMPRESAS

Sua empresa não precisa ser grande para oferecer bons benefícios.

Planos empresariais não são exclusividade de grandes organizações. Também existem alternativas para negócios menores, conforme a operadora, a região e o número de pessoas.

O QUE VALE OBSERVAR ANTES DE CONTRATAR

01

Custo sustentável

Considere o orçamento mensal, a coparticipação e os reajustes futuros.

02

Rede adequada

Verifique se hospitais, clínicas e laboratórios fazem sentido para a equipe.

03

Regras claras

Entenda carências, abrangência, acomodação e inclusão de dependentes.

O melhor plano não é necessariamente o mais caro: é o que funciona para quem oferece e para quem utiliza.



O PRÓXIMO PASSO

Cuidar da sua equipe pode ser mais simples do que parece.

Salário justo é indispensável. Um plano de saúde **não substitui aumentos ou reajustes obrigatórios**, mas pode ser uma alternativa valiosa quando a empresa decide investir mais nas pessoas.

A Valúnia compara opções de diferentes operadoras e ajuda você a entender preços, rede, carências e coparticipação antes de escolher.

RECEBA OPÇÕES E VALORES

Fale com a Valúnia pelo WhatsApp →

SEM CUSTO • SEM COMPROMISSO • ATENDIMENTO HUMANO



VALÚNIA
SEGUROS & SAÚDE

valunia.com.br



APONTE A CÂMERA

Fontes: Robert Half • INSS • Receita • ANS • CLT