Por Flávio Bitter – Diretor da Bradesco Saúde



Modelo de coparticipação viabiliza a assistência de forma sustentável, com qualidade e equilíbrio de custos

Diversos levantamentos sobre benefícios corporativos indicam que o plano de saúde figura entre os mais valorizados pelos colaboradores, exercendo papel estratégico na atração e retenção de talentos. Um dos mais recentes, a Pesquisa de Benefícios da Robert Half, confirma que a assistência à saúde é o benefício não-financeiro mais importante para os empregados.

Em um cenário de custos médico-hospitalares que crescem ano após ano acima dos índices gerais de inflação, a busca por soluções sustentáveis de planos de saúde é crucial para que os RHs das empresas consigam oferecer a colaboradores e seus familiares esse benefício tão desejado, sem comprometer o orçamento.

É nesse contexto que a coparticipação, que consiste no compartilhamento de parte dos custos entre empresa e colaborador, tem se destacado como um modelo capaz de conciliar cuidados com a saúde de forma sustentável e a preço acessível.

Ao conferir maior previsibilidade orçamentária, preserva a capacidade de oferecer o benefício de forma sustentável. Um plano com percentual médio de coparticipação de 30% em procedimentos ambulatoriais como consultas, exames e terapias, por exemplo, pode representar redução de mais de 20% de custo fixo do plano para a empresa, especialmente entre as PMEs.

Além disso, conforme estabelecem a Lei dos Planos (9.656/98) e resoluções normativas da ANS, a coparticipação, sem a cobrança de contribuição fixa mensal do titular, evita passivo para as empresas nas situações de demissão sem justa causa (artigo 30) ou aposentadoria (art. 31) do

colaborador, que tem o direito de permanecer no plano coletivo empresarial nas mesmas condições de cobertura e de preço que tinha enquanto ativo, desde que assumindo o custo integral da mensalidade.

Do ponto de vista do comportamento do beneficiário, a contribuição com uma pequena parcela prevê um uso mais consciente do plano. É o fenômeno conhecido como *moral hazard*. E se levarmos em conta o princípio do mutualismo, essência do seguro e da saúde suplementar, chegamos à inequívoca constatação de que mais pessoas utilizando o plano de forma adequada têm como consequência um produto mais acessível e sustentável para todos.

Os números mostram a aprovação dos beneficiários a esse modelo que equilibra acesso e custo: recente pesquisa do Vox Populi para o Instituto de Estudos de Saúde Suplementar (IESS) mostra que 84% dos entrevistados com plano de coparticipação consideram o valor razoável ou baixo.

Por todos esses motivos, a adesão entre as empresas à coparticipação tem sido crescente. De acordo com a “Pesquisa de Benefícios de Saúde e Bem-Estar 2024”, realizada pela corretora Pipo Saúde em parceria com a MIT Management Sloan Review Brasil, o percentual de empresas que adotaram a coparticipação passou de 52% para 65% entre 2023 e 2024. O desafio, no entanto, está em disseminar esse conceito entre as micro, pequenas e médias empresas. Mesmo representando mais de 90% dos contratos coletivos de planos de saúde no Brasil, as PMEs são apenas 25% entre as que oferecem o modelo de coparticipação.

Fato é que a coparticipação representa uma importante evolução na forma como as empresas encaram a gestão de benefícios. Quando bem desenhada — com percentuais adequados, comunicação clara e alinhamento com programas de promoção de saúde — ela promove equilíbrio entre investimento e valor percebido. As empresas que adotam esse modelo frequentemente apresentam melhor saúde financeira e maior sustentabilidade do uso ao longo do tempo.

Cabe ao RH atuar como protagonista nessa jornada: educando, engajando, esclarecendo dúvidas e garantindo que o benefício seja percebido não apenas como proteção, mas como parte essencial da cultura de cuidado da organização. Dessa forma, levaremos a tranquilidade do plano de saúde a mais empresas e a mais brasileiros.

Fonte: Approach, em 26.01.2026