

Pressão dos custos médicos transforma plano de saúde em questão financeira e exige integração entre RH, finanças e gestão de riscos

Durante décadas, a gestão da saúde corporativa permaneceu concentrada em Recursos Humanos. O avanço dos custos assistenciais está alterando essa lógica e levando o tema para a agenda financeira das empresas. Em determinados setores, os gastos com planos de saúde já representam entre 15% e 20% do custo da folha, transformando um benefício tradicionalmente administrado pelo RH em variável relevante para CFOs e áreas de planejamento.

A mudança ocorre em um cenário no qual os custos da assistência médica crescem acima de índices gerais de inflação. Segundo a Wiz Benefícios, unidade da Wiz Co especializada em benefícios e saúde corporativa, os reajustes dos planos corporativos ficam, em média, entre 9% e 11%, mas empresas com baixa capacidade de gestão e controle técnico podem enfrentar aumentos de até 25%. O plano de saúde já aparece como o segundo maior custo relacionado aos colaboradores em muitas organizações, atrás apenas dos salários.

“Durante muito tempo, saúde foi tratada essencialmente como custo e obrigação. Quando esse benefício passa a consumir uma parcela cada vez maior do orçamento, a discussão inevitavelmente chega ao CFO. O desafio é fazer a transição de uma gestão baseada apenas em custo para uma gestão baseada em inteligência”, explica Gustavo Ramos, diretor executivo da Wiz Benefícios.

A consequência é uma mudança no papel da gestão. Em vez de atuar apenas na negociação anual com operadoras, as empresas começam a analisar o comportamento da população, os prestadores utilizados, os procedimentos realizados e os fatores que pressionam os custos. Mas a maior parte do mercado ainda não possui estrutura para essa transição. A estimativa da Wiz Benefícios é que menos de 5% das organizações estejam preparadas para tratar a saúde como um ativo capaz de produzir retorno financeiro e reduzir afastamentos.

Essa abordagem começa pela integração de informações dispersas. Dados do plano podem ser cruzados com saúde ocupacional, absenteísmo, afastamentos, turnover e outros indicadores de RH. O objetivo é entender não apenas quanto a empresa gasta, mas porque gasta e onde existem oportunidades de intervenção.

O diagnóstico é complementado pela avaliação da rede e da estrutura da empresa, considerando dados, governança, inteligência, capacitação das equipes, cultura organizacional e situação financeira. O contexto é determinante: uma companhia com alta rotatividade enfrenta desafios diferentes de uma empresa com quadro estável.

Essa visão também modifica a discussão sobre retorno dos programas de saúde. Segundo a Wiz Benefícios, iniciativas estruturadas de prevenção e gestão de grupos de risco podem proporcionar retorno de 40% a 60% acima do investimento em períodos de 12 a 18 meses, considerando redução de custos assistenciais, prevenção de procedimentos evitáveis e diminuição do absenteísmo.

Entre os principais focos estão saúde mental, doenças osteomusculares, oncologia, doenças reumatológicas que envolvem medicamentos de alto custo e acompanhamento de pacientes crônicos. A gestão deixa de atuar somente depois que o custo aparece na fatura e passa a tentar interferir na trajetória que leva ao evento assistencial.

“A pergunta tradicional era quanto o plano vai aumentar no próximo ano. A pergunta que precisa ser feita é o que está fazendo esse custo aumentar e quanto desse crescimento pode ser administrado. Quando conseguimos responder isso com dados, saúde deixa de ser apenas uma negociação de reajuste e passa a fazer parte da estratégia financeira”, diz Gustavo Ramos.

Essa transformação vem sendo puxada principalmente pelas grandes organizações. Segundo a Wiz

Benefícios, mais de 95% das empresas que adotam modelos avançados de gestão possuem acima de 5 mil colaboradores. Nas grandes concorrências corporativas das quais participa, auditoria, saúde digital e modelos preditivos aparecem entre as exigências recorrentes.

A tendência é que o desafio das empresas deixará de ser simplesmente contratar um plano que caiba no orçamento e passe a ser administrar uma das despesas mais relevantes relacionadas à força de trabalho.

Fonte: InPress Porter Novelli, em 31.08.2026