

O Duplo Efeito Axenya: como cuidar melhor dos colaboradores reduz custos de forma sustentável

Quando a saúde corporativa é gerida de verdade — com dados, acompanhamento contínuo e um parceiro responsável pelo resultado — os números mudam. A Axenya analisou 50 meses de gestão e mostra o que acontece quando prevenção e estratégia trabalham juntas.

Abril 2026 · 7 min de leitura · Axenya · Health Analytics

R\$723M Prêmio gerido	2–6 p.p. Abaixo do setor em todos os 4 anos	-11 p.p. Queda H1→H2 na coorte fixa	69% / 75% Taxa de sucesso multi-operadora / grandes
---------------------------------	--	--	--

Se você trabalha com RH ou gestão de benefícios, conhece bem esse ciclo: o plano de saúde fica mais caro a cada ano, o reajuste chega sem previsibilidade, e a equipe precisa decidir entre manter a qualidade do benefício ou cortar para caber no orçamento. A sensação é de que saúde corporativa é um custo que só sobe — e que não há muito o que fazer a respeito.

A Axenya existe para mudar essa realidade. Como plataforma inteligente de saúde corporativa, a Axenya integra tudo que normalmente fica separado — corretagem, gestão de benefícios, programas de saúde e acompanhamento dos colaboradores — em um único sistema. A ideia é simples: quando você conecta os dados e acompanha as pessoas de perto, os problemas de saúde são identificados antes de ficarem graves (e caros).

Esse estudo mostra que isso funciona na prática. São 50 meses de dados reais, 45 contratos em 14 operadoras, analisados com rigor. Os resultados revelam o que a Axenya chama de Duplo Efeito.

O que é o Duplo Efeito

Dois mecanismos que funcionam melhor juntos do que separados

O primeiro cuida das pessoas. Dentro de cada contrato com uma operadora, a Axenya faz gestão ativa de saúde: identifica quem precisa de acompanhamento, atua na prevenção, acompanha pacientes crônicos, intercepta internações evitáveis. É o trabalho do dia a dia que, ao longo dos meses, faz a sinistralidade cair.

O segundo cuida da estrutura. A Axenya olha para a carteira de benefícios como um todo e reposiciona os colaboradores nas operadoras e formatos contratuais mais adequados ao perfil de cada grupo. É a inteligência estratégica que potencializa o resultado do cuidado.

Quando os dois efeitos operam juntos, o resultado é maior do que a soma das partes.

Gestão de saúde + inteligência de carteira — combinados, geram resultados que nenhuma das duas alavancas entrega isoladamente.

Como o primeiro efeito funciona — e o que o colaborador sente

O ponto de virada acontece entre o 9º e o 15º mês

Nos primeiros meses após a Axenya assumir a gestão, a equipe mapeia a população, identifica os casos que precisam de atenção e calibra os programas. Esse período de adaptação dura cerca de três meses. Depois disso, os resultados começam a aparecer.

O ponto de virada acontece entre o 9º e o 15º mês. É quando os programas de prevenção e acompanhamento de crônicos atingem maturidade — e os números mudam de patamar. Na análise dos 22 contratos acompanhados por pelo menos 24 meses, a sinistralidade média caiu 11 pontos percentuais entre o primeiro e o segundo semestre de gestão.

Traduzindo: de cada R\$ 100 que a empresa pagava de plano, R\$ 89 voltavam em despesas médicas no início. Seis meses depois, esse valor caiu para R\$ 78. A diferença de R\$ 11 a cada R\$ 100, mantida ao longo do tempo, é o que permite negociar reajustes menores e manter o plano sustentável.

Como isso acontece na prática? A Axenya usa inteligência artificial para cruzar dados de sinistros, mapeamento de saúde e afastamentos, identificando os 5% dos colaboradores que tendem a responder por metade dos custos futuros. Esses colaboradores são conectados a enfermeiras dedicadas, que os acompanham com um plano de cuidado personalizado e contínuo.

Para o colaborador, isso significa receber uma ligação antes de um problema se agravar — não depois. Significa ter alguém que acompanha o tratamento, lembra da consulta, orienta sobre o próximo passo. É cuidado de verdade, não apenas cobertura.

Evolução semestral — o que os dados mostram

Semestre	Período	Sinistralidade	Δ vs início	O que acontece
1º sem.	Meses 4 a 9	89,0%	—	Implantação dos programas
2º sem.	Meses 10 a 15	78,2%	-10,8 p.p.	Ponto de virada
3º sem.	Meses 16 a 21	81,8%	-7,2 p.p.	Consolidação
4º sem.	Meses 22 a 24	83,0%	-6,0 p.p.	Estabilização abaixo do início

Como o segundo efeito funciona — e por que o RH deveria se importar

Empresas com mais de uma operadora têm o dobro de taxa de sucesso

Imagine que sua empresa tem contratos com duas operadoras diferentes. Uma está performando bem — sinistralidade controlada, custos previsíveis. A outra não. No modelo tradicional, você trata cada contrato separadamente e torce para que ambos melhorem.

No modelo Axenya, a carteira é gerida como um portfólio. Se uma operadora está funcionando melhor para um determinado perfil de colaboradores, é possível realocar vidas para lá. A dispersão de sinistralidade entre operadoras na base Axenya chega a 63 pontos percentuais — a diferença entre a melhor e a pior performance. Esse espaço é onde a gestão estratégica gera valor.

Os dados confirmam: empresas com duas ou mais operadoras sob gestão Axenya têm taxa de sucesso de 69% — o dobro dos 33% de empresas com operadora única. E contratos grandes, com mais de 1.500 vidas, chegam a 75% de taxa de sucesso.

Para o gestor de benefícios, isso significa que diversificar operadoras deixa de ser um problema logístico e passa a ser uma vantagem estratégica — desde que haja inteligência para gerir a carteira de forma integrada.

Clientes Axenya vs média do mercado: quatro anos consecutivos abaixo

Comparação com a média do setor (IESS, 2022–2025)

Ano	Clientes Axenya	Média do setor (IESS)	Diferença
2022	86,5%	89,1%	-2,6 p.p. abaixo do setor

Ano	Clientes Axenya	Média do setor (IESS)	Diferença
2023	80,5%	86,8%	-6,3 p.p. abaixo do setor
2024	78,9%	83,6%	-4,7 p.p. abaixo do setor
2025	79,4%	81,6%	-2,2 p.p. abaixo do setor

O mercado como um todo melhorou nesse período — a sinistralidade média caiu 7,5 pontos. Mas os clientes Axenya estiveram consistentemente abaixo dessa média, todos os anos. Na comparação direta com a principal operadora premium da base, o gap chega a 11 pontos percentuais.

Na prática, esses pontos percentuais significam que os clientes Axenya gastaram, ao longo de quatro anos, cerca de 5% a menos com despesas médicas do que a média do mercado. Aplicando essa diferença ao prêmio atual sob gestão, são aproximadamente R\$ 13 milhões por ano em despesas que simplesmente não aconteceram. É essa margem que permite negociar reajustes menores e manter o plano de saúde sustentável.

Resultados reais

Os cases que mostram o modelo em ação

Quatro contratos fizeram turnarounds completos — saíram de uma situação em que a operadora perdia dinheiro (sinistralidade acima de 100%) para patamares saudáveis em 24 meses:

<p>TURNAROUND Indústria · ~260 colaboradores De 103% para 25%. Mesma base de pessoas, mesma operadora. A melhoria veio inteiramente da gestão de saúde. -78 p.p.</p>	<p>TURNAROUND Tecnologia · ~650 colaboradores De 100% para 46%. Os dois efeitos atuaram juntos: gestão de saúde + otimização da base. -54 p.p.</p>
<p>TURNAROUND Bens de consumo · ~1.100 colaboradores</p>	<p>TURNAROUND Indústria · ~550 colaboradores</p>

Empresa com 3 operadoras. A recomposição estratégica da carteira acelerou a recuperação.

-47 p.p.

Queda constante, mês a mês, durante 24 meses. Sem mudanças estruturais — apenas gestão ativa.

-44 p.p.

Em diferentes portes e contextos

De 160 colaboradores a 10 mil — o modelo funciona em escala

Destaques por perfil de cliente

Resultados reais em 24 meses de gestão

ENTERPRISE

Organização internacional · 2.200+ colaboradores

Sinistralidade chegou a 71% — 11 pontos abaixo da média da operadora. Tudo isso enquanto a base crescia.

-14 p.p.

MULTI-OPERADORA

Varejo · 1.300+ colaboradores

A base cresceu 32%, e mesmo assim a sinistralidade consolidada caiu. Duplo Efeito: absorveu crescimento sem perder controle.

Cresceu 32% em vidas mantendo controle

ESCALA

Energia · 10.000+ colaboradores

Maior contrato da base. Sinistralidade estável e controlada ao longo de 24 meses — prova de que funciona em grande porte.

-5 p.p.

Por que agir agora

Os custos de saúde sobem mais rápido do que qualquer outro custo corporativo

A inflação médica acumulou cerca de 12% em 2025, contra um IPCA de 5%. Ou seja: o plano de saúde fica proporcionalmente mais caro a cada ano, mesmo que a empresa não mude nada. O ponto de equilíbrio das operadoras é uma sinistralidade de aproximadamente 89%. Acima disso, a operadora tem prejuízo — e o reajuste no próximo ciclo reflete essa pressão. Em 2025, mais de um terço das operadoras brasileiras operava no vermelho.

Para quem gerencia benefícios, isso significa que manter o plano como está não é uma opção neutra — é uma decisão que tem custo crescente. Cada ponto percentual de sinistralidade que não é gerido ativamente volta como pressão de reajuste. E cada ponto que é gerido se traduz em mais margem para manter a qualidade do benefício.

Saúde corporativa pode ser gerida, não apenas comprada.

Quando o cuidado é contínuo, os dados estão integrados e os incentivos estão alinhados, o resultado aparece — para a empresa e para quem trabalha nela.

Sobre a Axenya

A Axenya é uma plataforma inteligente de saúde corporativa. Em um único sistema orientado a dados, integra tudo que vai da corretagem à gestão ativa da saúde da população. O modelo é baseado em valor: a remuneração da Axenya está atrelada aos resultados de saúde e financeiros do cliente. Melhor saúde e menor custo caminham juntos.

Metodologia

Sinistralidade = $(\text{Sinistro} - \text{Coparticipação}) / \text{Prêmio}$, padrão ANS. Duas formas de ponderação convergem para resultados similares (queda de 8,5 e 8,6 p.p. em 24 meses). Coorte fixa: 22 contratos com pelo menos 24 meses completos. Primeiros 3 meses excluídos por ramp-up operacional. Critério de inclusão: exclusivamente temporal — toda empresa com 24+ meses está incluída.

Economia estimada: diferença acumulada de sinistralidade Axenya vs mercado (IESS) aplicada sobre prêmio base de R\$ 100/ano ao longo de 4 anos (R\$ 309,50 vs R\$ 325,30 = ~5%). Valor de R\$ 13M calculado sobre o prêmio de 2025 (~R\$ 250M). Fonte: Arquitetos da Saúde (VCMH), IESS TD 120 (abr/2026).

Fontes

BigQuery (dados internos, 1.368 registros). IESS TD 120 (abr/2026). ANS Painel Econômico-Financeiro (mar/2026). RI de operadoras listadas (2024). VCMH/IESS NAB 115 (mar/2026).