

6º Congresso UNIDAS de Gestão de Assistência à Saúde

A importância da assistência à saúde nas empresas

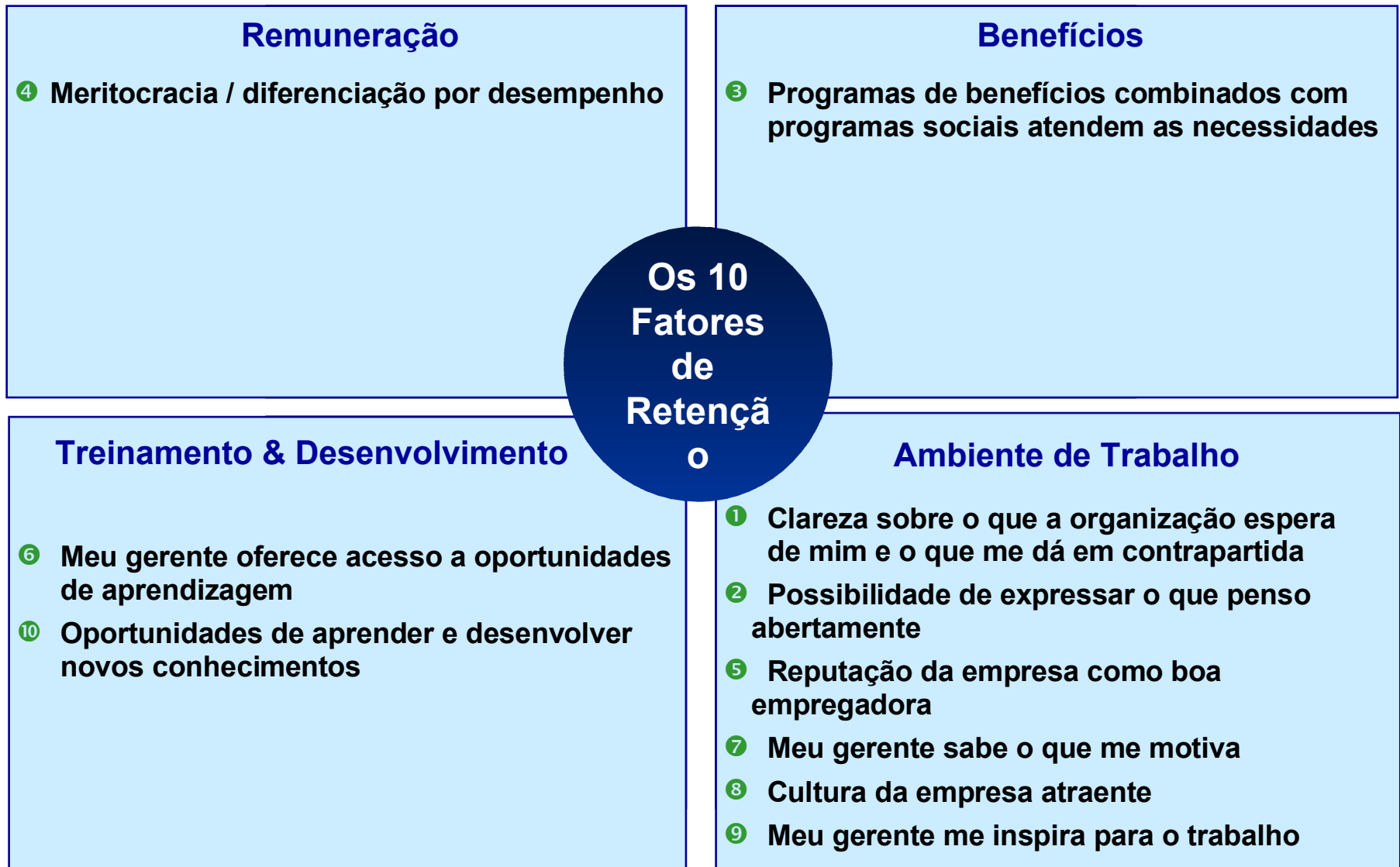
São Paulo

Novembro de 2006

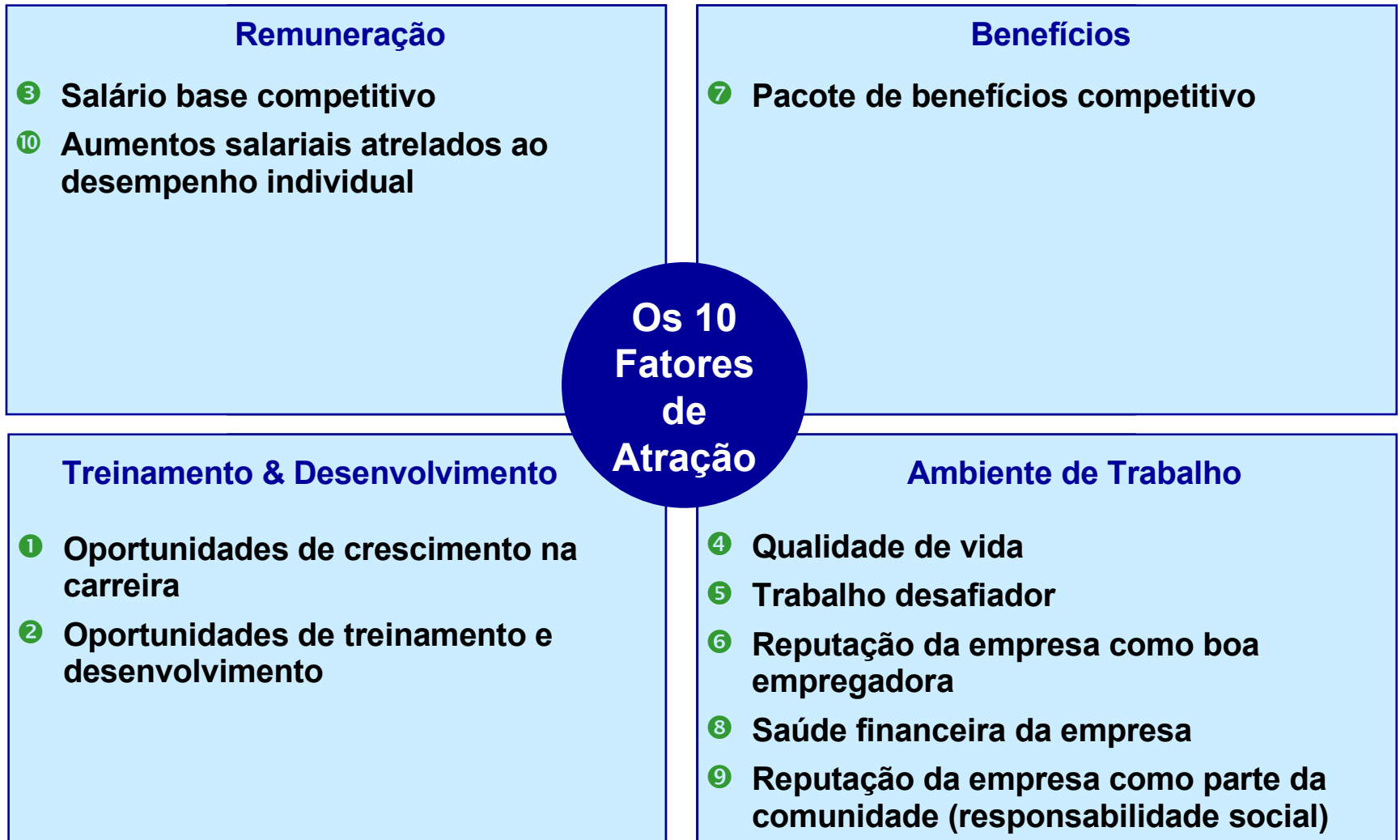
Por que a preocupação das empresas com o benefício saúde?

- Objetivos são conflitantes (custo X competitividade)
 - O **custo** do benefício saúde é um dos maiores desafios de RH
 - A **competitividade** do benefício precisa ser mantida para um efetivo gerenciamento das pessoas
 - Empregadores não enxergam uma perspectiva de solução desse desafio
- O foco no custo motivou a resistência do empregado
- É difícil tomar decisões de médio e longo prazos
- O sistema de saúde é um desafio para todos os seus “players”
 - Os empregadores são os grandes financiadores do sistema de saúde suplementar e, no entanto, são pouco representados nas discussões técnicas
 - E o governo deve continuar repassando a responsabilidade para a iniciativa privada

Global Workforce Study – fatores de retenção



Global Workforce Study – fatores de atração



Mas o custo do plano de saúde ainda é o direcionador de grande parte das mudanças implementadas

Índice	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Acumulado	Média Anual	
								%	Aumento real
Pesquisa de Benefícios da Towers Perrin	9,89%	12,42%	13,80%	11,79%	12,78%	12,80%	99,92%	12,24%	-
INPC	5,27%	9,44%	14,74%	10,38%	6,13%	5,05%	62,69%	8,45%	3,50%
IPCA	5,97%	7,67%	12,53%	9,30%	7,60%	5,69%	59,60%	8,10%	3,83%

A inflação médica para empregadores nos EUA

Resultados preliminares da *Towers Perrin HCCS* – projeções para 2007

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Health Care Plans											
Active employees	3%	4%	7%	10%	12%	13%	10%	12%	8%	7%	6%
Retirees under age 65	4	4	6	10	17	13	17	10	9	9	7
Retirees age 65 and older	7	0	10	24	18	19	19	13	9	6	7
Combined	4	4	7	12	13	14	16	12	8	7	6
Dental Plans											
Active employees	0%	0%	7%	6%	7%	6%	7%	0%	0%	4%	7%
Retirees under age 65	0	4	4	6	6	0	6	0	} 7	} 7	} 4
Retirees over age 65	0	3	3	6	4	4	0	6			
Inflation Measures											
Consumer Price Index (CPI)	2%	2%	2.7%	3.4%	1.6%	2.0%	2.3%	3.2%	4.3%	3.8%*	
Medical care component of CPI	3	3	3.7	4.2	4.7	4.8	4.0	4.0	4.1	4.3	

*Unadjusted 12 months ended 8/31/06

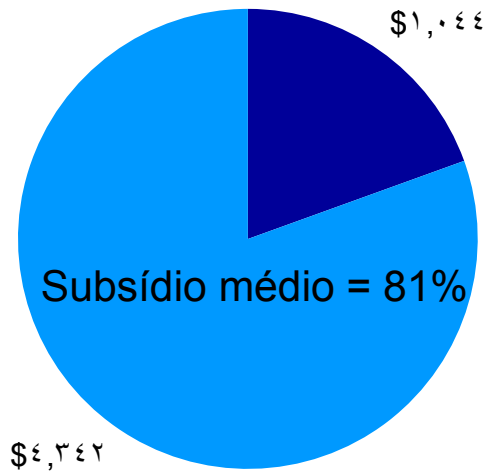
Source: Towers Perrin 2007 Health Care Cost Survey

<copyright>

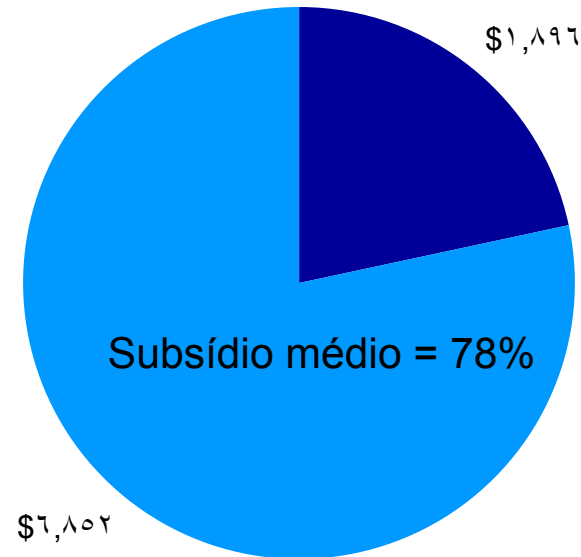
A inflação médica para empregadores nos EUA

- Resultados preliminares da *Towers Perrin HCCS* – projeções para 2007 – custo anual total por usuário (somente ativos)

2002 Total Cost = \$5,386



2007 Total Cost = \$8,748



■ Employee ■ Employer

62% de aumento em 5 anos

Regulamentação dos planos de saúde: impactos para as empresas

- Coberturas mínimas
- Extensão mandatória para demitidos e aposentados
 - Para planos contributivos
 - Inclusive *upgrade*
- Desestímulo aos planos individuais
- Incertezas futuras (mudanças na legislação, regulamentação da Lei atual, novas regras, etc.)
- Liminares (ausência de padrão, jurisprudência)

Principais temas em questão hoje

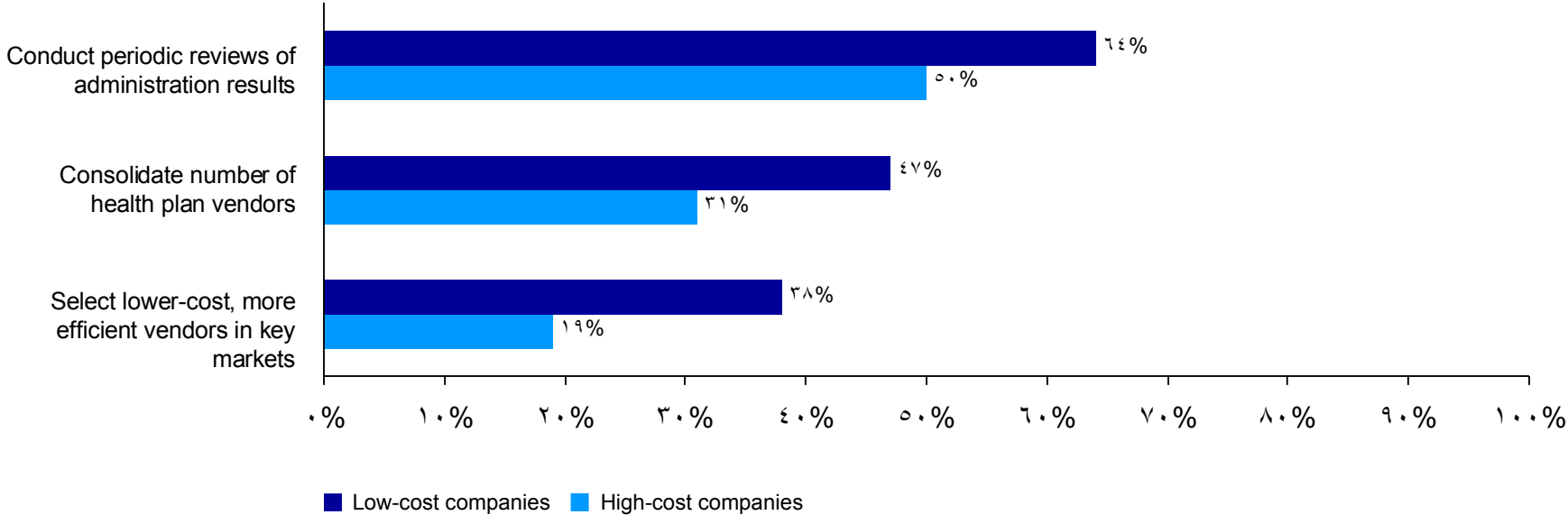
- A extensão mandatória do benefício para demitidos e aposentados (artigos 30 e 31 e regulamentação)
- Ressarcimento ao SUS
- Qualificação das operadoras e prestadores de serviços
- Outros
 - Monopólios
 - Carência
 - Pequenas empresas (poucas vidas e alto risco)

Construindo um novo modelo

Visão dos empregadores

O que fazem as empresas com melhor desempenho?

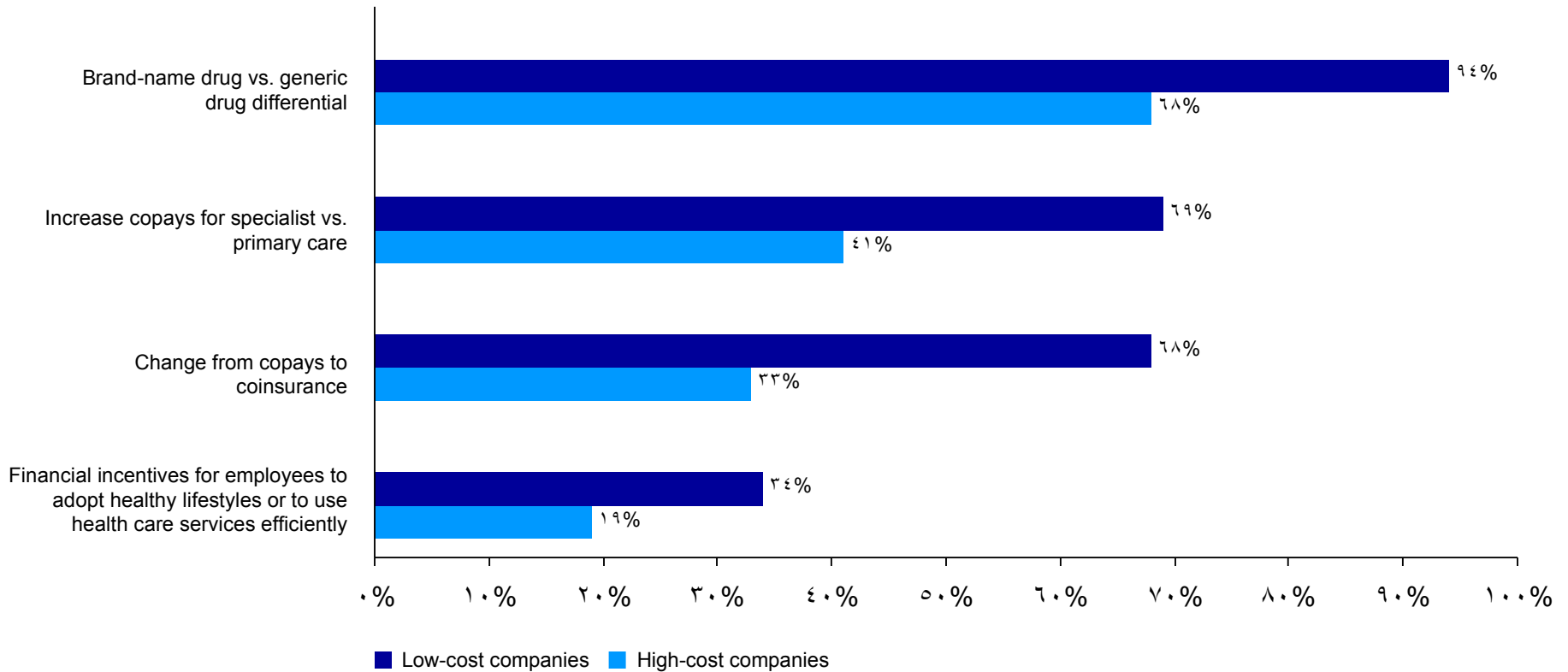
Gerenciamento dos fornecedores



Source: Towers Perrin 2007 Health Care Cost Survey

O que fazem as empresas com melhor desempenho?

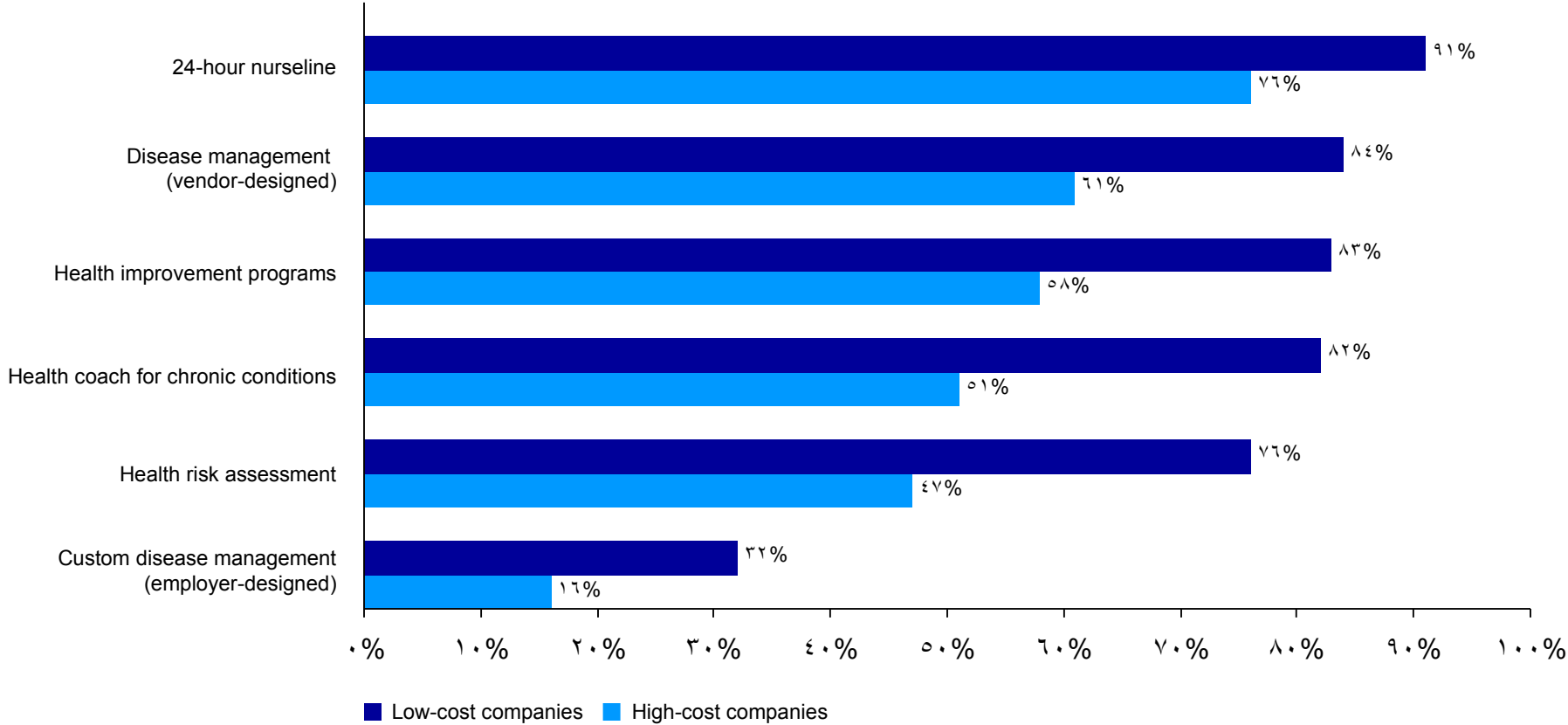
Desenho do benefício



Source: Towers Perrin 2007 Health Care Cost Survey

O que fazem as empresas com melhor desempenho?

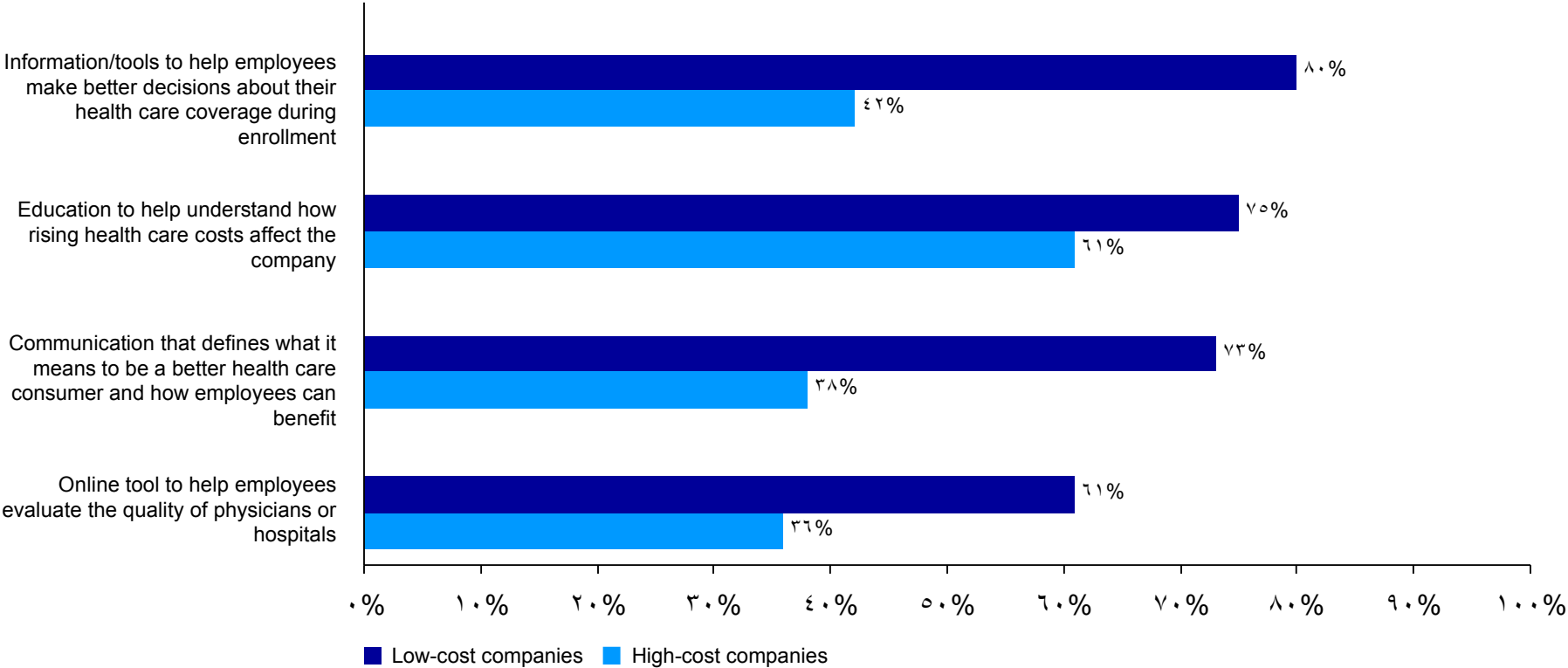
Gerenciamento de saúde



Source: Towers Perrin 2007 Health Care Cost Survey

O que fazem as empresas com melhor desempenho?

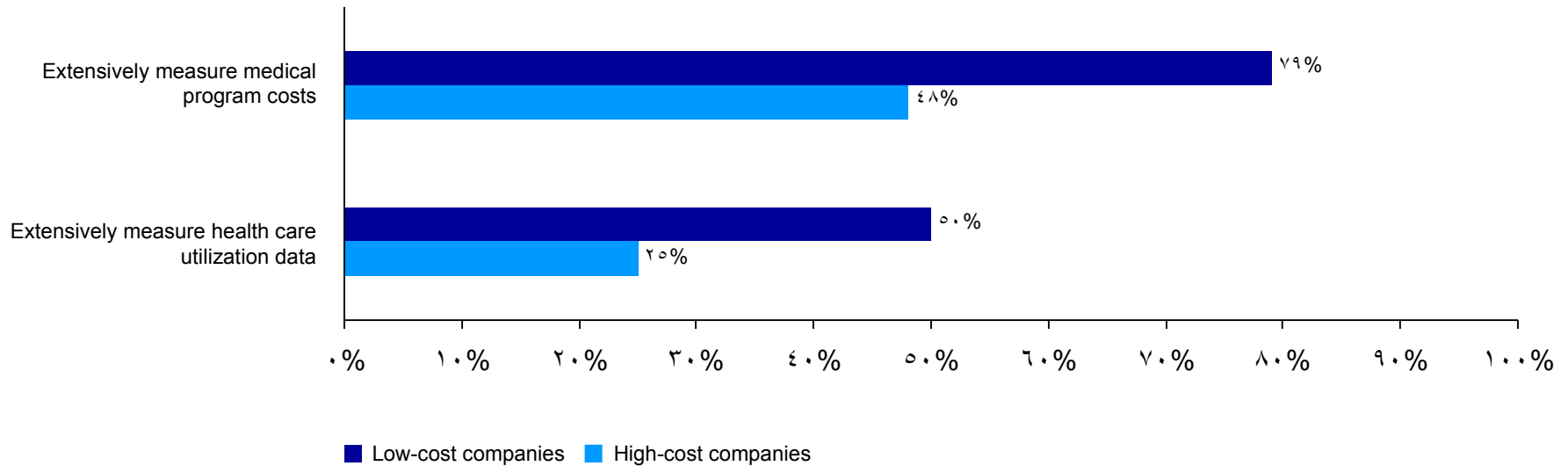
Envolvimento do usuário



Source: Towers Perrin 2007 Health Care Cost Survey

O que fazem as empresas com melhor desempenho?

Gerenciamento financeiro



Source: Towers Perrin 2007 Health Care Cost Survey

<copyright>

O que fazem as empresas com melhor desempenho no Brasil?

- Possuem desenhos alinhados à estratégia da organização
- Atuam de forma racional e integrada nos momentos de mudança
- Têm gerenciamento ativo dos seus fornecedores
- Atuam no envolvimento do usuário focando na utilização racional do benefício e gestão da saúde e compartilhando o desafio da organização com a gestão do plano
- Desenvolvem programas de gestão de saúde de forma consciente e efetiva
- Monitoram seu desempenho periodicamente

Empregadores - tendências

- Campanhas/ações de promoção de saúde e conscientização dos usuários
- Transferência de custo para o usuário (limitada em função Lei 9656/98)
- Redução do benefício? Contribuição definida?
- Cobertura somente do grande risco
- *High Deductible Health Plans (HDHP) e Health Savings Accounts (HSAs)*

O mercado de saúde é complexo...

