

Um dos itens mais corriqueiros dos pacotes de benefícios oferecidos pelas companhias - a assistência médica subsidiada para funcionários e dependentes - está colocando o mundo empresarial numa encruzilhada. Garantir o plano de saúde é uma das práticas de recursos humanos mais difundidas e um item decisivo de atração e retenção de talentos. O benefício é muito valorizado pelos funcionários. No Brasil, país no qual o sistema de atendimento público não comporta a demanda da população, vincular-se a um plano empresarial sempre foi uma alternativa bem mais atraente do que pagar um plano privado do próprio bolso.

O problema que assombra as empresas é que a assistência médica está se tornando um benefício financeiramente insustentável. Diferente do plano individual, que tem o reajuste determinado pela Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS), o reajuste do plano empresarial é feito entre negociação da empresa com a operadora, e o preço sobe conforme a frequência de utilização do benefício pelos funcionários. Outro problema é que a inflação médica tende a se manter acima da inflação média, o que torna o financiamento da saúde um dos grandes desafios deste século.

Este cenário significa que as empresas poderão deixar de subsidiar a assistência médica dos funcionários num futuro próximo? Dificilmente isso acontecerá. Mas tudo indica que a saúde vai se transformar num dos mais desafiadores itens de controle de custos para as empresas. As companhias precisam administrar os custos relacionados à saúde da mesma maneira que aprenderam a controlar seus custos operacionais.

Uma opção que vem sendo incorporada por empresas, na tentativa de controlar os gastos, é a coparticipação, na qual a empresa divide com o colaborador o custo da utilização do plano. Há também como implementar um sistema de autogestão, em que a própria empresa fica responsável por gerir o benefício.

Esta opção só vale para empresas grandes, pois haverá a necessidade de controlar a sinistralidade, ter fôlego para sustentar internações ou atendimentos de urgência, entre outros custos não previsíveis. Em ambos os casos há exemplos de empresas que conseguiram reduzir custos, mas sem deixar de atender as necessidades dos colaboradores.

A adesão aos programas de qualidade de vida do plano de saúde também é uma opção viável para redução dos custos. Essa iniciativa faz bem para a saúde da empresa e do funcionário, já que diversos estudos revelaram que os programas baseados em incentivos causam mudanças no comportamento dos trabalhadores, e impactam diretamente no negócio da empresa.

O estilo de vida impróprio pode desencadear uma série de doenças crônicas - cardiovasculares, cânceres, diabetes, entre outras - que interferem diretamente na capacidade e aumentam a limitação das pessoas doentes em suas atividades de trabalho e lazer. Essas doenças provocam grande pressão sobre os serviços de saúde, pelo aumento das taxas médias de permanência em hospitais, crescimento do número de pacientes residentes (com permanência maior que 90 dias) e aumento do consumo de materiais e medicamentos.

As próprias empresas poderiam investir em programas de qualidade de vida, com foco na prevenção e manutenção da saúde dos seus funcionários, proporcionando consequente redução da utilização dos planos. Este tipo de iniciativa é raro - estimativas apontam que 80% das companhias não têm nenhum programa estruturado na área e estão mais expostas ao crescimento dos gastos com saúde e os impactos negativos deste benefício em seus resultados - entretanto, há uma parcela pequena de organizações agindo neste sentido.

O incentivo à desospitalização, direcionando os pacientes que não precisam permanecer em ambiente hospitalar, também é uma alternativa para o controle dos gastos. A internação hospitalar é a principal despesa das operadoras de planos de saúde, quase 50% são gastos com esse serviço.

A atenção domiciliar mostrou-se uma alternativa eficaz para o tratamento de pacientes crônicos, pois quanto mais tempo um paciente permanece internado, especialmente nos casos dos idosos, mais elevado é o risco de infecções hospitalares, e maior é a sua chance de reinternação.

Infelizmente, muitas empresas ainda veem os programas de benefícios, seja ele da própria companhia ou da operadora do plano de saúde, como uma forma de diminuir o custo visando o próprio lucro. Essa distorção da realidade pode prejudicar um setor fundamental para o nosso país. Portanto, as iniciativas, sejam elas quais forem, constituem um importante passo rumo à melhoria da qualidade do cuidado dos serviços de saúde.

Francisco Balestrin  
Presidente da Associação Nacional de Hospitais Privados

Paulo Sardinha  
Presidente da Associação Brasileira de Recursos Humanos

**Fonte:** [Jornal do Comercio](#), em 15.04.2016.