

Por Allan Pires (*)

“O reajuste proposto neste ano é novamente acima do planejado? Isto vai estourar nosso orçamento?” Questões como estas surgem pelo menos uma vez ao ano em várias empresas. Principalmente porque os custos dos serviços de saúde têm crescido bem acima do crescimento econômico. Segundo o Banco Mundial, o custo dos serviços de saúde per capita, que era de menos de US\$ 500 em 2010, mais do que dobrou em 2014, quando atingiu US\$ 1.060. No Brasil, ainda temos que adicionar a inflação, impostos locais e má gestão.

Oferecer aos funcionários pacotes com serviços de saúde trazem como benefícios principais a atratividade de talentos e o aumento da produtividade e longevidade dos seus colaboradores e família. Se isto é elemento estratégico de recursos humanos, como lidar com o desafio dos custos? É aí que entra o analytics.

Nos tempos atuais já é sabido que o analytics é uma ferramenta utilizada para explorar as informações disponíveis e descobrir padrões, pontos cegos, realizar previsões, etc. Ele é responsável pela redução dos custos, aumento da produtividade e receita. Estes benefícios se aplicam diretamente ao cenário acima.

Com a ajuda do business intelligence (BI), é possível criar uma gestão que saiba controlar devidamente os custos relacionados ao convênio médico dentro de uma empresa, sem prejudicar nenhum colaborador. Essa é a saída para ajudar também na saúde financeira da sua empresa. Mas como funciona o conceito conhecido como health analytics?

Em corporações com mais de 100 funcionários se tem adotado os planos de seguro saúde coletivo em que a gestão de custos está atrelada ao uso (sinistralidade) dos funcionários, beneficiários e para ex-funcionários em um pacote de demissão. Portanto, o custo é estabelecido entre a empresa e a operadora do plano de saúde, estabelecendo um grau de uso esperado. Caso este uso seja acima do previsto, a operadora pode rever o custo mensal.

Quando não se acompanha dia a dia a sinistralidade, não há como prever se os custos vão aumentar, se há colaboradores ou beneficiários em momento crítico — que necessitam do apoio da empresa — ou, ainda, se há ex-colaboradores utilizando o plano acima do previsto. Ainda podemos combinar os dados do uso dos serviços para prever se algum colaborador ou beneficiário pretende realizar uma operação bariátrica, por exemplo.

Com estas informações em mãos a empresa pode decidir por atuar em diversas frentes como patrocinar o tratamento de um beneficiário fora do plano de saúde, apoiar o colaborador em qual tratamento realizar e sugerir programação de uso de serviços não emergenciais. Ou seja, proporciona ao gestor de RH uma ferramenta para descobrir o que está ocorrendo fora do padrão e para a tomada de decisão.

Essas ações fazem com que se possam gerir os gastos de maneira preditiva e evitando a majoração desnecessária do seguro saúde. Nesses casos, organizações que não utilizam o analytics na saúde geram acúmulo de uso, muitas vezes desnecessários naquele momento, alterando o valor calculado no final do ano, o que pode causar um aumento de até 50% no valor do ano seguinte.

Resumindo, o health analytics possibilita às corporações economia e ajuda os funcionários e dependentes em uma melhoria na qualidade de vida, pois além da gestão dos custos, a companhia consegue entender melhor as necessidades de cada indivíduo e ajudá-lo da melhor forma junto à equipe de RH.

(*) **Allan Pires** é CEO para a América Latina & Texas da PA Glocal, holding de negócios de TI.

Fonte: [Computerworld](#), em 26.04.2017.

