

I FÓRUM ANAHP DE RELACIONAMENTO COM AS OPERADORAS

NOVOS MODELOS DE REMUNERAÇÃO DESAFIOS E OPORTUNIDADES.

Sérgio Lopez Bento

02.06.2009

Novos Modelos de Remuneração Desafios e Oportunidades.

AGENDA

- 1. Contexto atual do segmento de saúde privada**
- 2. Modelos de remuneração**
- 3. Desafios e oportunidades**

1. Contexto atual do segmento da saúde privada

1.1 Evolução do mercado

Fonte: Caderno de Informações ANS – 03/2009

- ✓ Crescimento do número de beneficiários dos planos de assistência médica

2006: 37.106 mil

2007: 38.995 mil + 5,1%

2008: 40.911 mil + 4,9% → crescimento acumulado: 10,3%

- ✓ Baixo grau de cobertura da população brasileira

Apenas 21,6% da população dispõe de plano de saúde

- ✓ Participação dos planos coletivos

2006: 26.329 mil

2007: 28.182 mil + 7,0%

2008: 30.263 mil + 7,4% → crescimento acumulado: 14,9%

→ Planos coletivos já são responsáveis por 74,0% dos beneficiários.
Terão uma papel cada vez mais importante nos destinos do segmento.

Novos Modelos de Remuneração Desafios e Oportunidades.

1. Contexto atual do segmento da saúde privada

1.2 Operadoras de Planos de Assistência Médico-Hospitalar

✓ Sinistralidade elevada

Fonte: Caderno de Informações ANS – 03/2009

2006: 79,7%

2007: 80,5%

2008: 80,3%

→ % recomendado: 75%

✓ Custo Administrativo

Resultado Operacional

2006: 17,0%

3,3%

2007: 18,7%

0,8%

2008: 16,5%

3,2%

✓ Queda na taxa de juros reduzirá Resultado Financeiro

Novos Modelos de Remuneração Desafios e Oportunidades.

1. Contexto atual do segmento da saúde privada

1.3 Prestadores de Serviços (Hospitais)

- ✓ Varejistas de insumos → materiais, medicamentos e gases medicinais

2006: 44,9%

2007: 46,4%

2008: 47,1% (3º Trim)

Fonte: Revista SINHA – ANAHP – 2008

→ Dependência dos insumos na formação do resultado hospitalar

Formação do Resultado Operacional do Hospital Samaritano – São Paulo

- Insumos hospitalares: 55%
- Serviços Hospitalares: 25%
- SADT's: 18%
- Outros: 2%

Fonte:
Hospital
Samaritano - SP

- ✓ Elevado *overhead* → burocracia na relação com as OPS's

→ 61 funcionários / custo anual de R\$ 3,1 milhões (com encargos) / 3,6% da folha
Contingente envolvido com autorizações / auditoria / faturamento

- ✓ Índice de Glosas entre 3 a 4% (hospitais ANAHP)

- ✓ Prazo Médio de Recebimento superior a 70 dias (hospitais ANAHP)

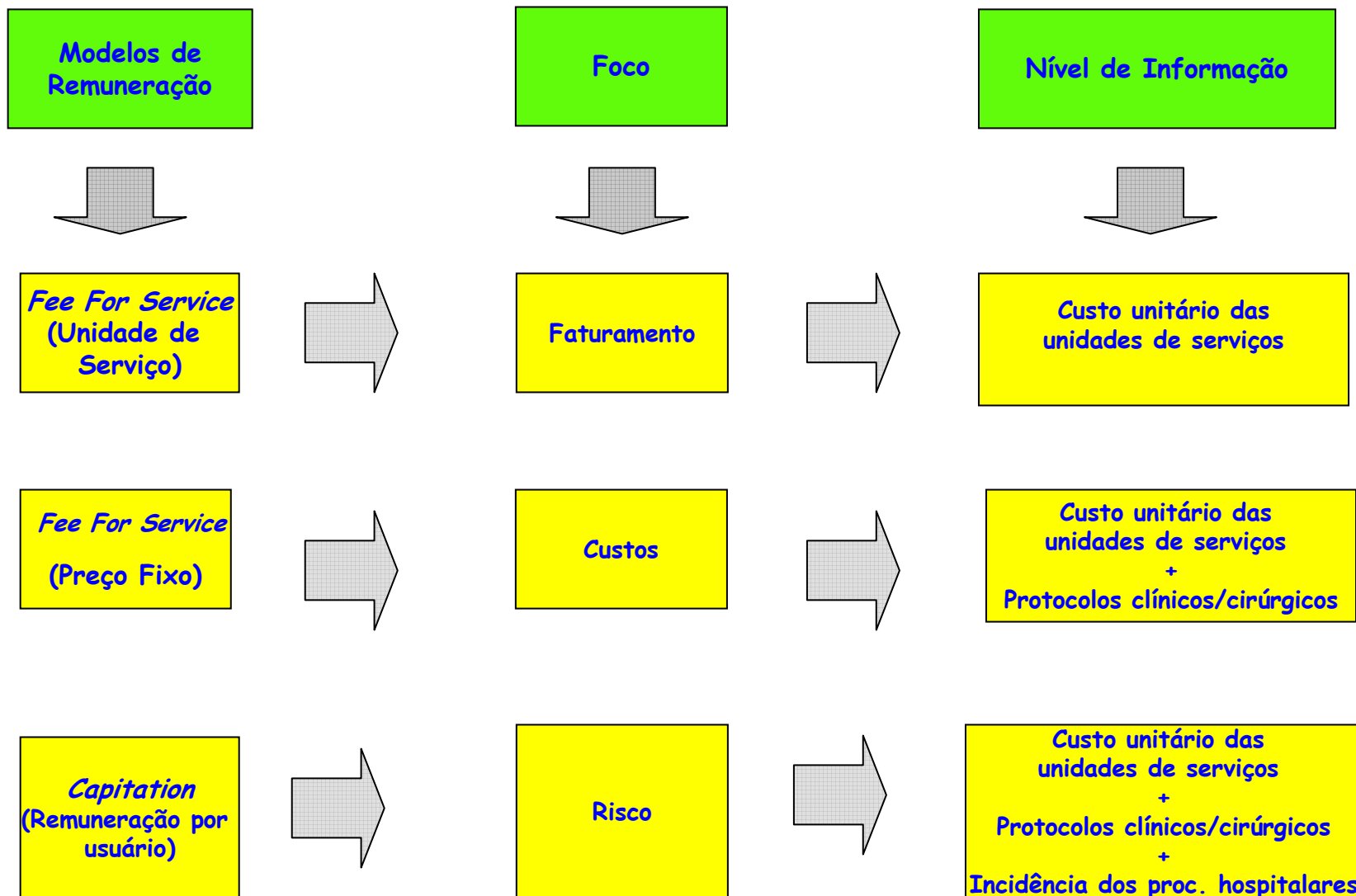
2. Modelos de Remuneração

2.1 Conceituação

Mecanismos de Pagamento	Retrospectivos	Prospectivos
<i>Fee for Service</i> – por unidade de serviço (Conta aberta)	X	
<i>Fee for Service</i> – Preço Fixo (Pacotes e Diárias Globais)		X
<i>Capitation</i>		X
Transferência Orçamentária		X

Novos Modelos de Remuneração Desafios e Oportunidades.

2.2 Nível de Informação



2. Modelos de Remuneração

2.3 Risco e Previsibilidade

Mecanismos de Pagamento	Prestador de Serviços	Financiador
<i>Fee for Service</i> – por unidade de serviço (Conta aberta)	Baixo	Alto
<i>Fee for Service</i> – Preço Fixo (Pacotes e Diárias Globais)	Intermediário	Intermediário
<i>Capitation</i>	Alto	Baixo
Transferência Orçamentária	Alto	Baixo

2. Modelos de Remuneração

2.4 Considerações sobre o *Fee for Service* – unidade de serviço

- ✓ Modelo de conta aberta tradicional
- ✓ Modelo de conta aberta com tabela compacta
 - conhecido como “Tabela Abramge”, elaborado na década de 90, recentemente atualizado pelo grupo TESS – São Paulo
- ✓ Migração de preços de insumos (mat/med/gasoterapia) para diárias e taxas
 - reivindicação das OPS’s de reduzir peso dos insumos no custo final dos atendimentos hospitalares
 - deturpação histórica na formação de preço dos hospitais, com a parte da receita que remunera seu core business perdendo participação
 - exige sistema de custos com certo grau de sofisticação para o prestador, profissionalismo e regras claras de negociação entre prestadores e financiadores

2. Modelos de Remuneração

2.4 Considerações sobre o *Fee for Service* – unidade de serviço

- ✓ Migração de preços de insumos (mat/med/gasoterapia) para diárias e taxas

→ Definição discutida e consensada no grupo TESS – São Paulo:

É o processo de redução de preços de insumos hospitalares, que é compensada por um aumento nos valores de diárias e taxas que mantenha a Margem de Contribuição do Hospital, obtida pelo contrato com a respectiva operadora.

→ Para a adequada e justa aplicação da Migração de Preços é indispensável que os valores de diárias e taxas sejam reajustados com periodicidade e regras previamente definidas.

2. Modelos de Remuneração

2.4 Considerações sobre o *Fee for Service* – preço fixo

- ✓ Válido para procedimentos cirúrgicos mais frequentes ou unidades fechadas
 - A evolução deste mecanismo vai na direção de preços diferentes para diferentes níveis de risco, para um mesmo procedimento:
 - pacotes cirúrgicos: idade, patologias associadas
 - diárias globais: patologias
 - Para a adequada e justa aplicação da modalidade de preço fixo é indispensável que os valores sejam reajustados com periodicidade e regras previamente definidas.
 - Reduzir o nível de exclusões e formalizar o que caracteriza a intercorrência e sua forma de cobrança

2. Modelos de Remuneração

2.4 Considerações sobre o *Fee for Service* – preço fixo

- ✓ **Nível de risco aumenta para procedimentos de maior complexidade**
 - **Necessidade de padronizar processos de tratamento e insumos, para que ganhos de eficiência e produtividade sejam repassados para os custos**
 - **envolvimento do profissional médico**
 - **hospitais tem que exercer sua prerrogativa de comprar os materiais cirúrgicos de alto custo e não serem “tiradores de pedido”**
 - **operadoras tem que remunerar adequadamente o médico**
 - **hospitais e operadoras tem que pressionar fornecedores a terem listas de preços padronizados como em qualquer outro segmento**
- ✓ **De auditoria de conta para auditoria de qualidade**

2. Modelos de Remuneração

2.4 Considerações sobre Capitation

- ✓ Tem como base a fixação de um valor percapita como remuneração para o provedor de serviços
 - São poucas as experiências da aplicação deste modelo no Brasil
 - nem financiadores nem provedores estão preparados para sua utilização

2.5 Considerações sobre Transferências Orçamentárias

- ✓ É o modelo adotado em São Paulo para remunerar as OS's que administram unidades
- ✓ No segmento da saúde suplementar, existem algumas experiências recentes, como a adotada pela Unimed Porto Alegre
- ✓ Exige regras claras para o adequado funcionamento do mecanismo

Novos Modelos de Remuneração Desafios e Oportunidades.

2. Desafios e Oportunidades

- ✓ O crescimento e fortalecimento do segmento e, portanto, de seus *players*, dependerá de nossa capacidade de, em conjunto, equacionarmos os conflitos de forma construtiva e profissional
 - ➔ grande parte dos conflitos está relacionada aos modelos de remuneração
- ✓ Avanços já foram obtidos visando melhorar a relação entre financiadores e prestadores, como a experiência, em São Paulo, do grupo TESS, que se reúne quinzenalmente há mais de 2 anos, discutindo temas ligados ao segmento
 - entretanto, há dificuldades na efetiva implantação dos temas discutidos e aprovados pelos participantes
- ✓ O objetivo do Fórum ANAHP de Relacionamento com as Operadoras é estabelecer um diálogo construtivo entre os hospitais associados e as operadoras e suas entidades representativas, visando o crescimento e fortalecimento do segmento.

HAVERÁ DISPOSIÇÃO ?

OBRIGADO!

Sérgio Lopez Bento
Superintendente Geral de Operações

HOSPITAL SAMARITANO – SÃO PAULO

sergio.bento@samaritano.org.br

(11) 3821 - 5747