



Seminário Internacional - IESS

A sustentabilidade da saúde suplementar

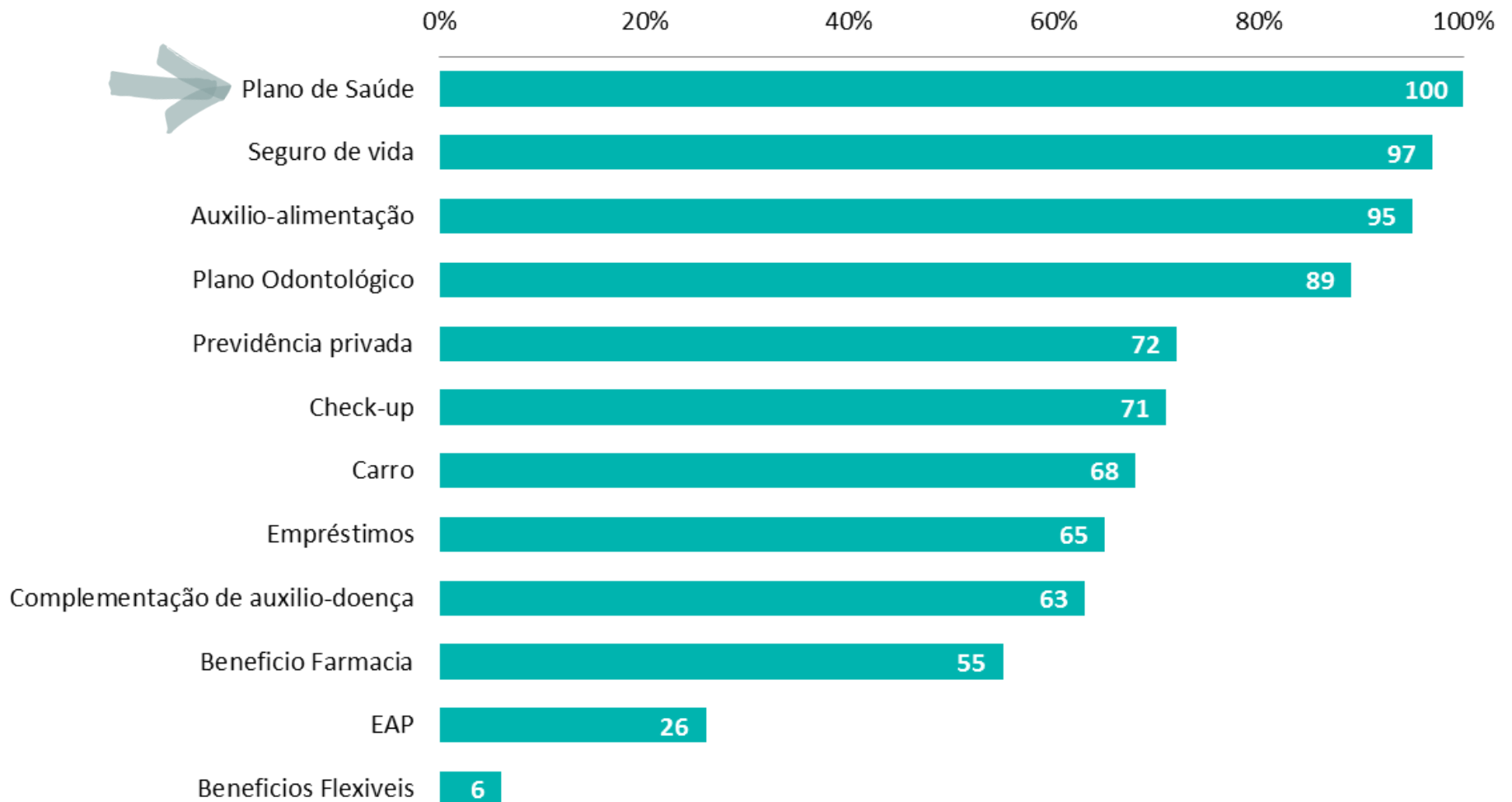
Cesar Lopes

27 de novembro de 2014

TOWERS WATSON 

Prevalência dos benefícios nas empresas

Fonte: Pesquisa de Benefícios – Towers Watson



Saúde Suplementar no Brasil: nosso mercado

Fonte: Caderno de Informação da Saúde Suplementar Set/14

51

Milhões de
beneficiários

66%

vinculados a
planos coletivos
empresariais

1.248

Operadoras

R\$116

*Bilhões em
receita

84%

*Sinistralidade

R\$97,7

*Bilhões em
despesas assistenciais

*valores do primeiro semestre de 2014 anualizados

Nosso sistema de saúde

- Operadoras de saúde
- Profissionais credenciados
- Empregadores
- Consumidores e beneficiários







Benefício saúde nas empresas – visão geral

Empregadores

visão geral

- O benefício saúde para empregados no Brasil é **facultativo**
- Não obstante, é **prática consolidada** de mercado
- O plano de saúde é um dos **benefícios mais valorizados** pelos empregados e tem importante papel na **atração, retenção e motivação** das pessoas dentro das organizações
- Saúde dos empregados = manutenção ou melhoria da produtividade do negócio

Empregadores

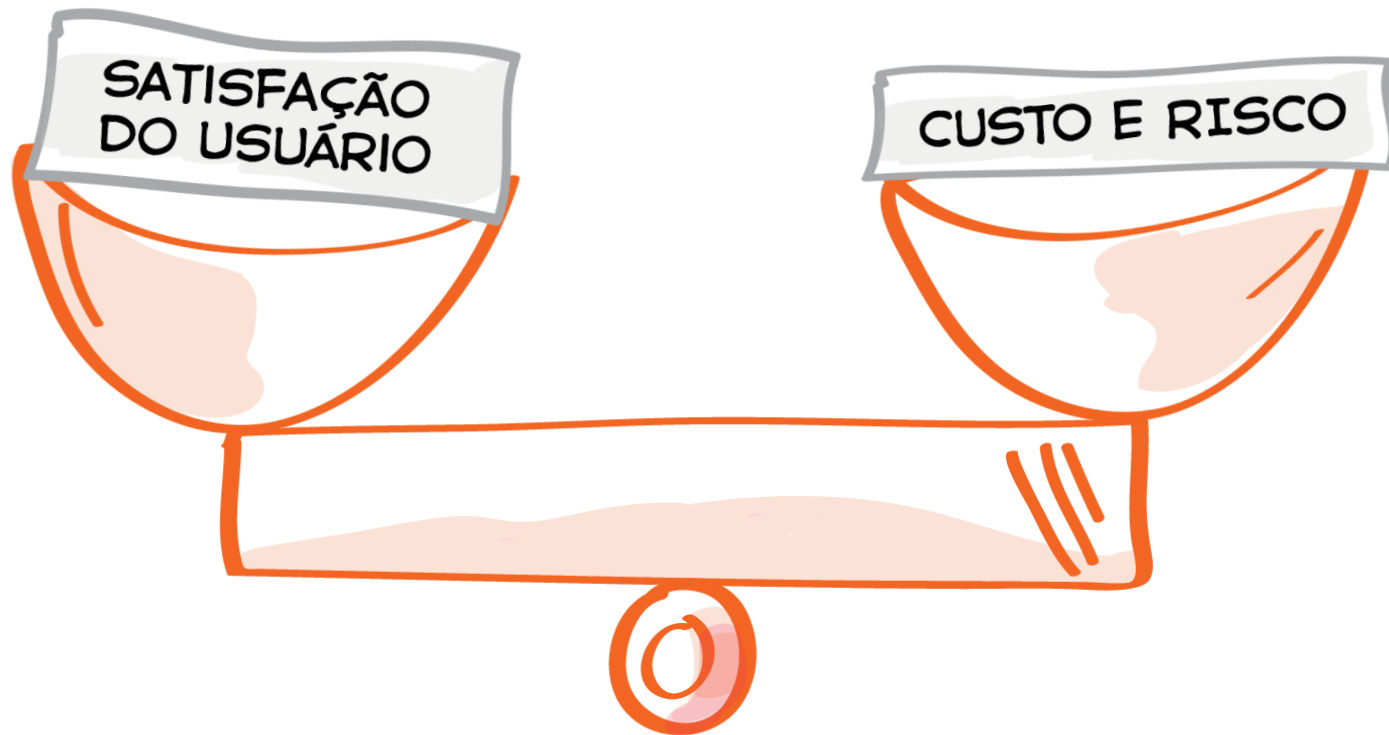
visão geral

- Muitos trabalhadores formais **ainda não estão cobertos** pela saúde suplementar através do seu vínculo empregatício
- O esforço da regulamentação **precisa ampliar acesso** destes trabalhadores e para isso é fundamental a manutenção dos planos coletivos empresariais no longo prazo
- Empregadores, por princípio, gostariam de viabilizar **planos de saúde para seus aposentados**, mas encontram severas restrições financeiras



Desafios dos empregadores

Empregadores precisam equilibrar ações de gestão de custo com competitividade



Cenário esperado

Custos ainda crescentes



Aumento da incidência de doenças crônicas



A saúde é uma preocupação importante para os empregados, tanto no curto e no longo prazo



Legislação com ampliação de coberturas e direitos do consumidor



Sindicatos e associações de ex-empregados participando ativamente nas discussões do benefício



Aumento da idade média dos beneficiários com impacto direto nos custos dos programas de saúde



Aumento do número de ex-empregados nos contratos coletivos

(demitidos e aposentados) vinculados ao contrato, recebendo subsídio indireto das empresas



Custos crescentes

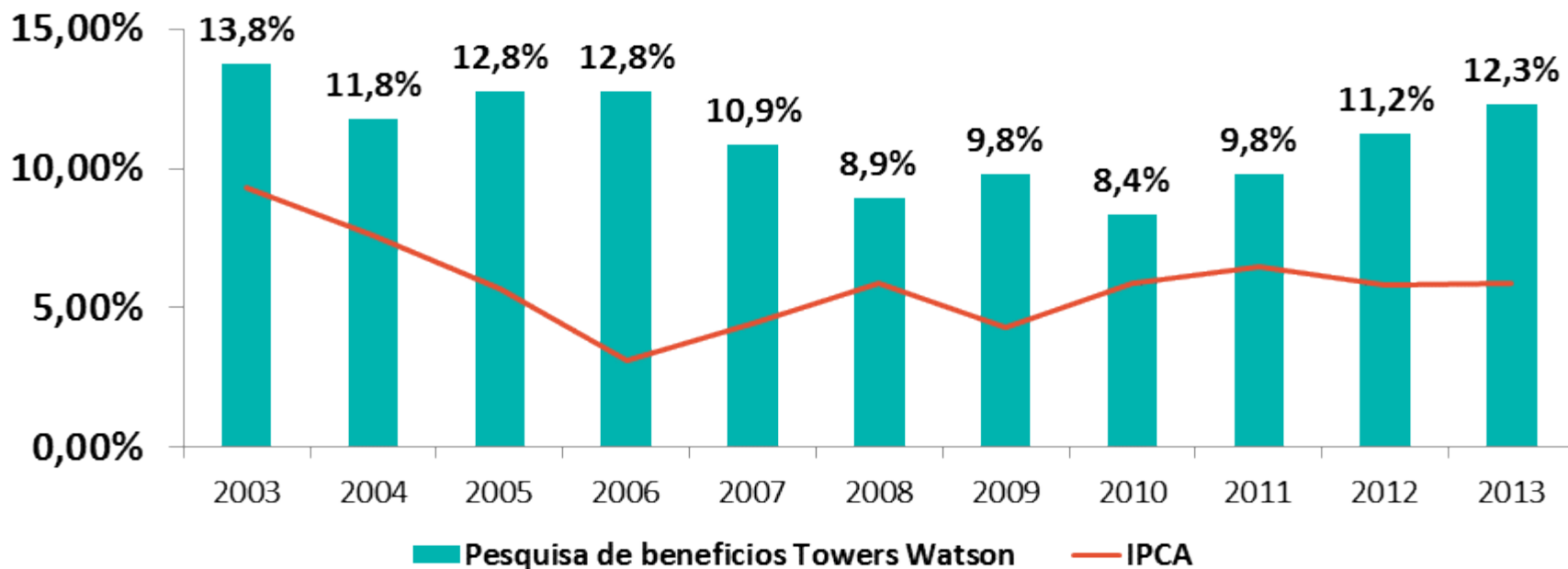
Falta de previsibilidade

11,13%

Crescimento
médio anual

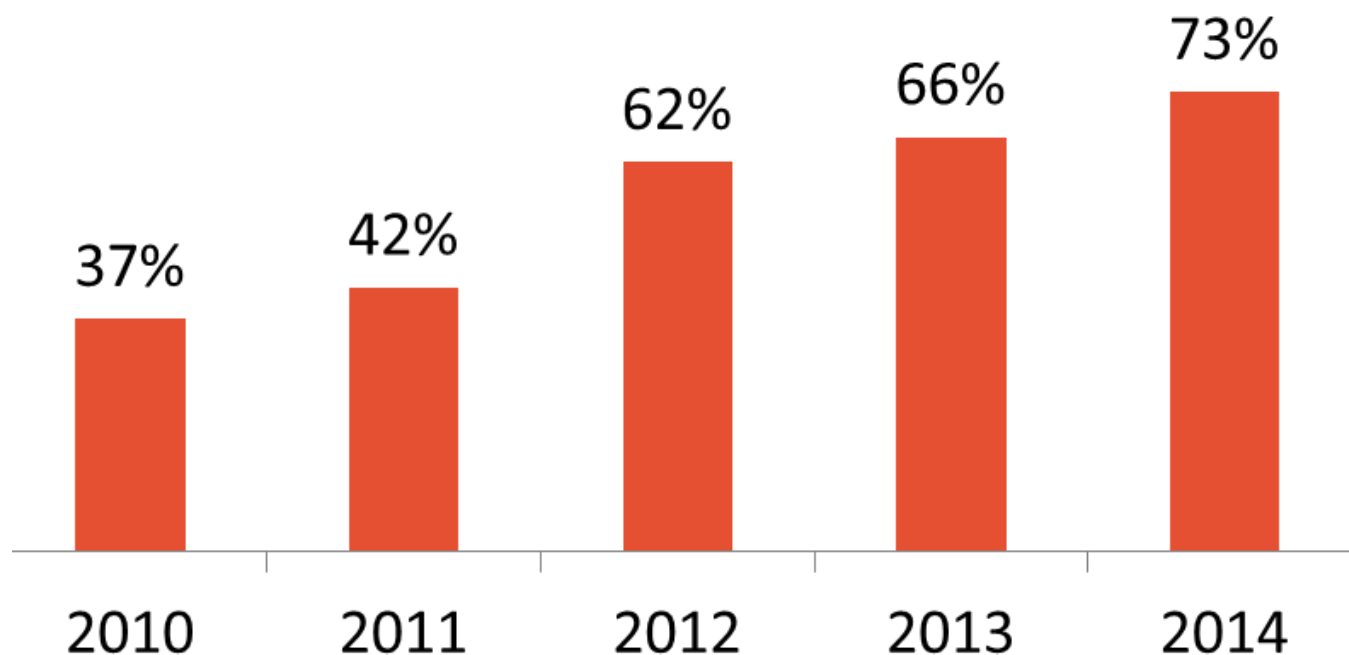
5,87%

IPCA – média
anual



Artigos 30 e 31 da Lei 9656/98

Empresas com aposentados vinculados ao plano de saúde

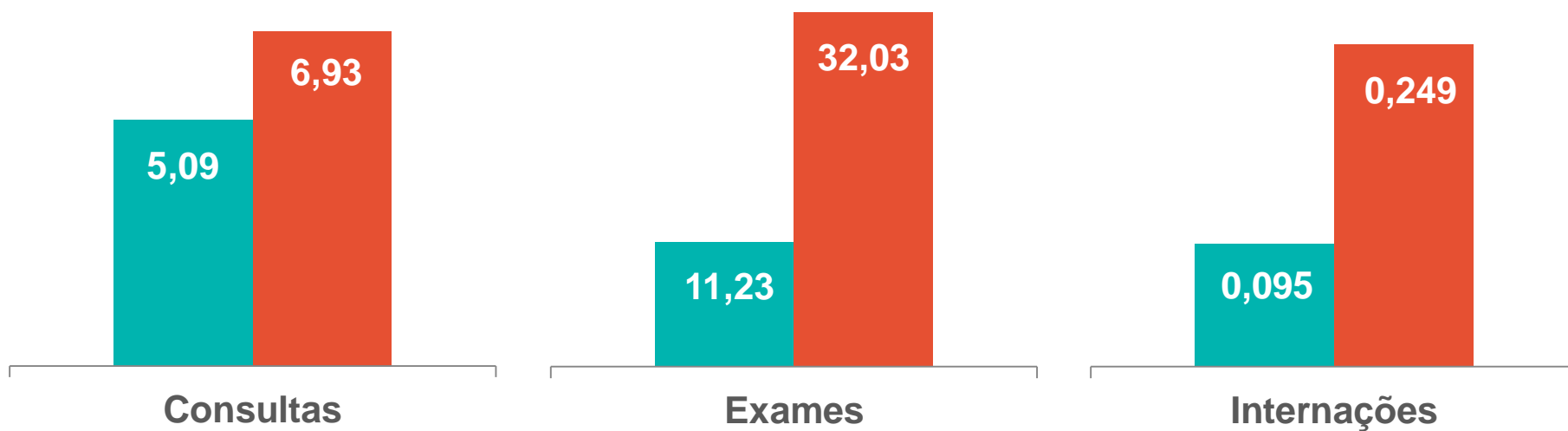


Em 2001, o percentual era de 22%

Fonte: Pesquisa Towers Watson de Benefícios

Frequência de utilização dos serviços médicos

Fonte: base de dados Towers Watson

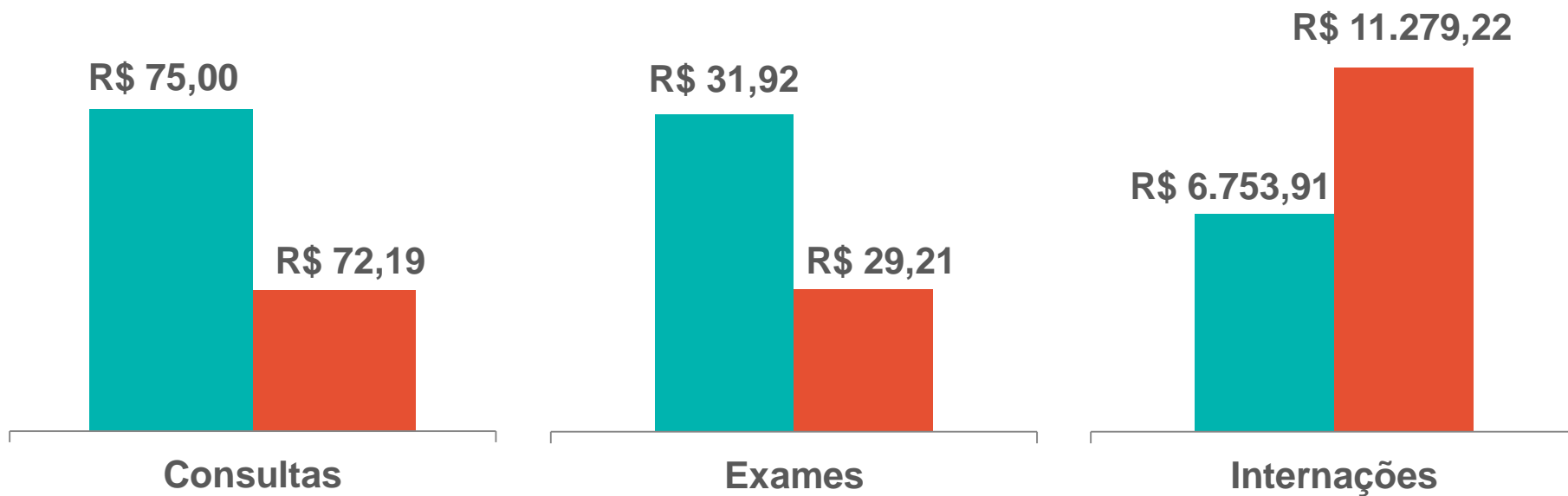


■ Ativos

■ Aposentados

Custo médio por procedimento

Fonte: banco de dados Towers Watson



■ Ativos

■ Aposentados

Idosos no Brasil

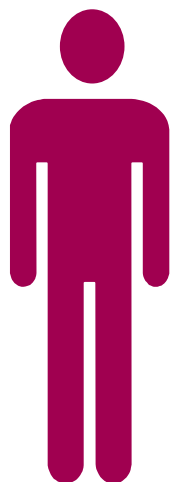
Fonte: IBGE

2013

23 Milhões
de Idosos



12% da
população



2050

67 Milhões
de Idosos



31% da
população



Efeitos dos Artigos 30 e 31 nas empresas

Empregador assumindo quase a totalidade dos aumentos de custos

2001

71%

das empresas
dividiam custos
com os
empregados
por meio de
contribuições
fixas mensais

2013

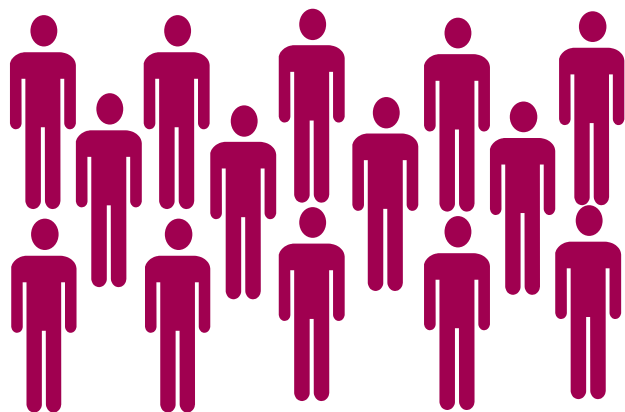
48%

das empresas
dividiam custos
com os
empregados
por meio de
contribuições
fixas mensais

Efeitos dos Artigos 30 e 31 nas empresas

Necessidade de reconhecimento de passivos nos balanços

- O passivo está diretamente ligado aos seguintes fatores:

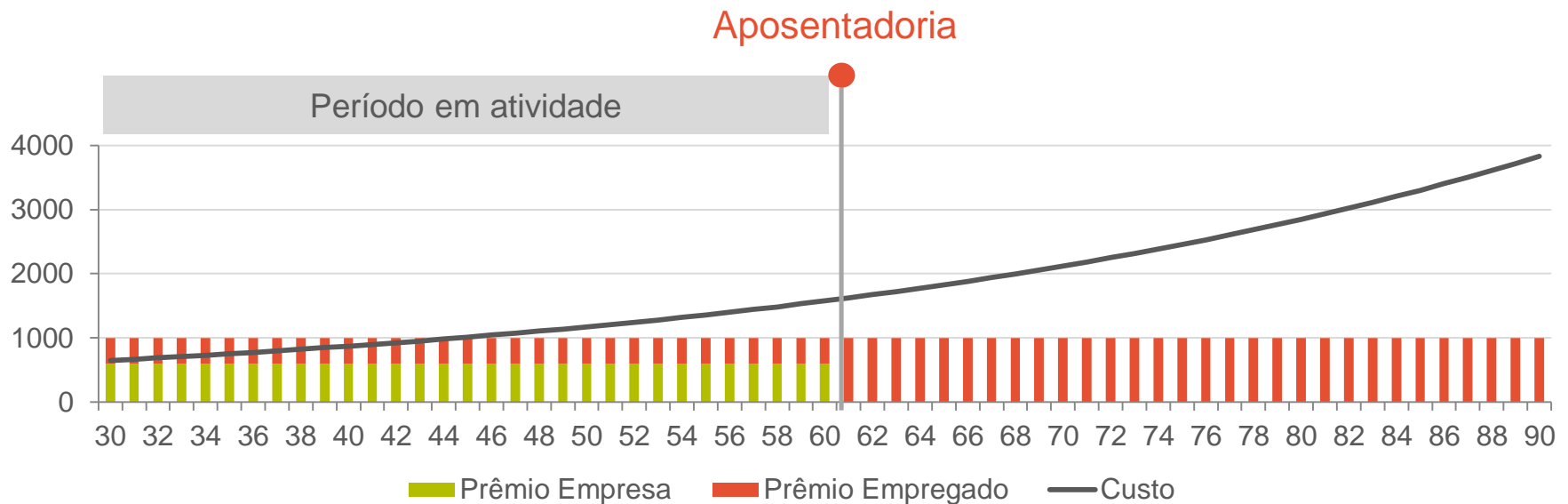


Atuais aposentados e futuros elegíveis ao benefício na aposentadoria



Custo assumido pela empresa (de forma direta ou indireta)

Passivos: conceito



1

Empregado paga contribuição fixa para upgrade

2

Direito de permanência vitalícia após a aposentadoria (caso tenha + de 10 anos contribuição fixa)

3

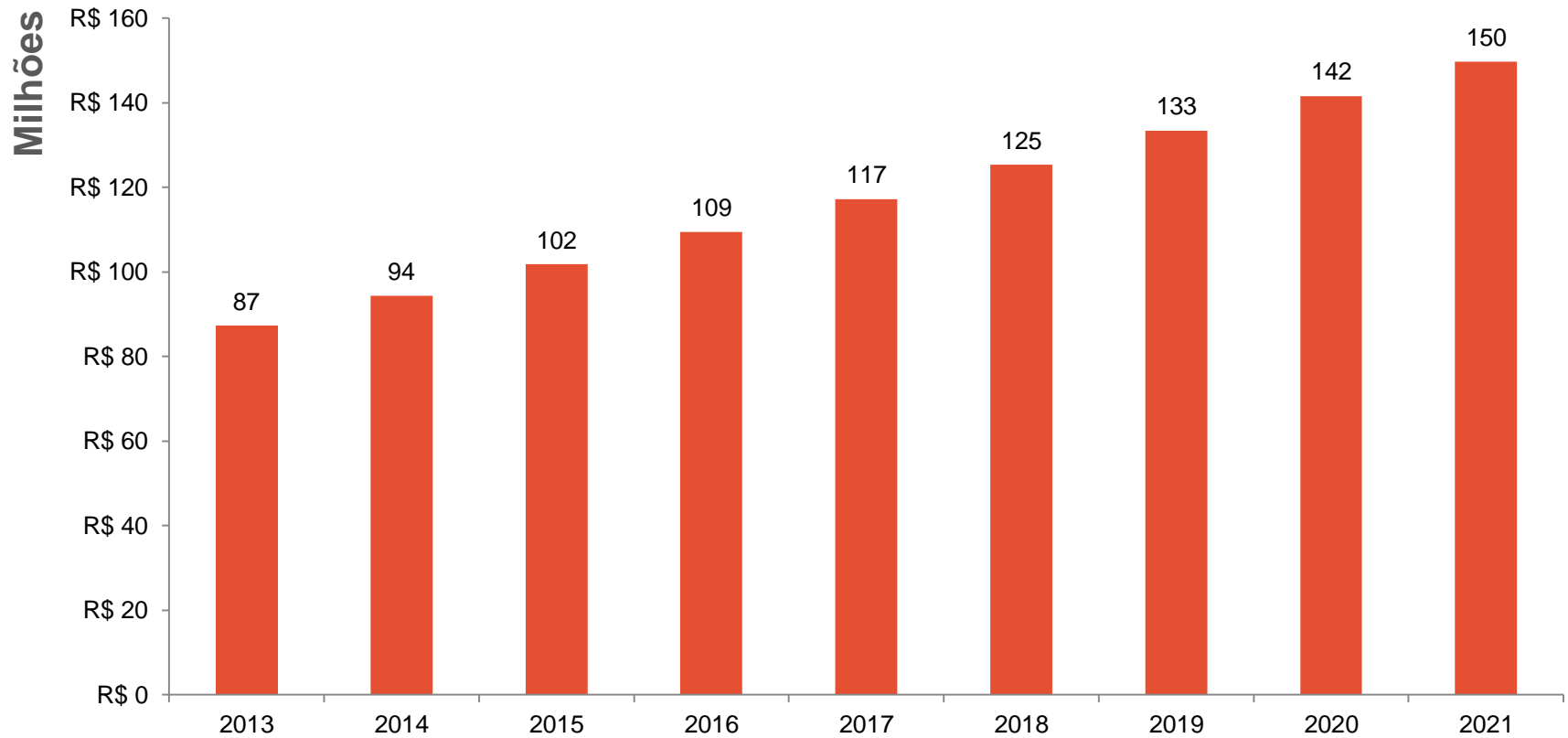
Prêmio apurado com base na média da população geral

4

Apesar do aposentado assumir 100% do prêmio, o prêmio pago é inferior a sua utilização. Assim, parte do custo do aposentado é assumido pelos prêmios dos atuais empregados que são pagos tanto pelo empregado como pela empresa, sendo esse o liability da empresa

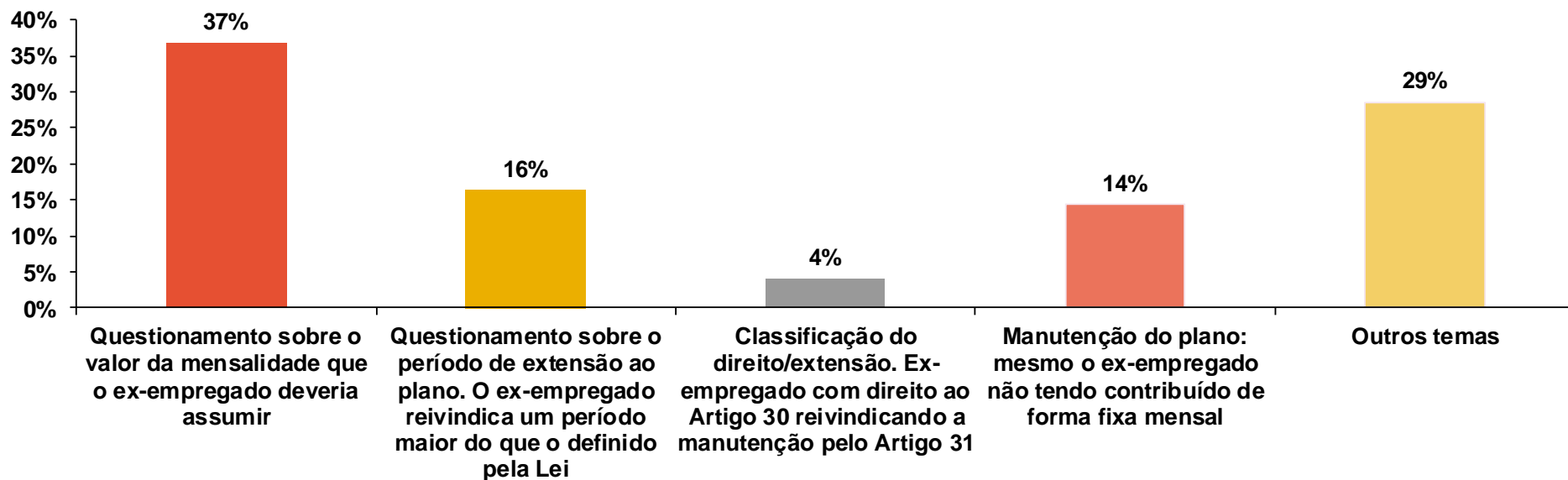
Case: cliente Towers Watson

▪ Projeção do passivo atuarial



Demandas judiciais de ex-empregados

- Principais temas das demandas judiciais (respostas múltiplas)



Desafio da sociedade como um todo

Cultura de poupança e suas prioridades financeiras

Quais são as suas principais prioridades financeiras ?

	Menos de 40	entre 40 e 49	50 ou mais	
Posição	1	Despesas domésticas gerais	Despesas domésticas gerais	Poupar para a aposentadoria
	2	Habitação	Saldar dívidas	Saldar dívidas
	3	Saldar dívidas	Financiar as despesas das crianças	Despesas domésticas gerais
	4	Poupança geral (para momentos críticos)	Poupança geral (para momentos críticos)	Financiar as despesas das crianças
	5	Lazer e outros gastos não-essenciais	Habitação	Poupança geral (para momentos crítica)
	6	Financiar as despesas das crianças	Poupar para a aposentadoria	Outra poupança planejada

Fonte: Source: 2013/14 Global Benefits Attitudes Survey – Brazil Highlights
 Considerando empregados em tempo integral, participantes de planos de aposentadoria.

Potenciais alternativas – visão Towers Watson



Potenciais alternativas

visão Towers Watson

Ampliação do mercado de planos individuais

- Muitas empresas cogitam a possibilidade de eliminar o contrato coletivo, destinando ao empregado uma “verba” mensal para aquisição de um plano de saúde individual
- Importante: este mercado precisa ser atrativo para as Operadoras/Seguradoras de Saúde
- O ex-empregado teria a opção “natural” de continuar coberto pelo plano de saúde individual quando se desligar da empresa
- O ex-empregado poderia rever sua opção de plano de saúde periodicamente

Potenciais alternativas

visão Towers Watson

Incentivos Fiscais

- Todas as despesas com procedimentos voltados a prevenção/promoção da saúde (vacinas, exames preventivos como Papanicolau, PSA, mamografia, etc.), deveriam ter um tratamento tributário diferenciado
- Empresas que oferecem o benefício saúde deveriam ter uma redução na alíquota do SAT
- Despesas com aposentados consideradas também como despesa operacional
- A verba destinada pelo empregador para aquisição de um plano individual não seria considerada “salário”
- Valores com eventos não cobertos pelo plano / Rol (liminares) também deveriam ter tratamento tributário específico

Flexibilidade nos produtos e coberturas

- Contratos com coberturas mais restritas para atender empresas e ou participantes que não conseguem pagar um plano com cobertura integral da Lei 9656/98

Potenciais alternativas visão Towers Watson

VGBL Saúde

- Em consulta pública na SUSEP

Revisão do modelo de “fee for service”

- Este modelo privilegia o aumento da demanda de serviços

Revisão dos critérios para reajustes dos contratos de pré-pagamento

- Revisão do contrato em periodicidade menor que anual (se for opção do contratante)

Revisão dos Artigos 30 e 31

- É justo as empresas terem que arcar com os custos de saúde de aposentados?
- Todas as empresas deveriam se submeter a estes artigos?
Mesmos os pequenos empregadores?



Obrigado
TOWERS WATSON 

Cesar Lopes

(11) 4505-6332

cesar.lopes@towerwatson.com