



Valor
em saúde:
do conceito
à prática.

29°
SUESPAR

Novos Modelos de Remuneração para os Sócios-cooperados

*Daniel Haber
Unimed Franca - SP*

Unimed 
Paraná



Desperdícios em Saúde



1. NÍVEL DA PRODUÇÃO (5% dos desperdícios):

Operação ineficiente, falta de planejamento, falhas na cadeia de suprimentos, falha no dimensionamento de rede ambulatorial e hospitalar.

2. NÍVEL DA POPULAÇÃO (45% dos desperdícios):

- *Cuidado descoordenado, fragmentado e não centrado no paciente;*
- *Saúde Baseada em Valor com linhas de cuidado;*
- *Programa de Gestantes, Escola da Coluna, Cuidados Paliativos e Cirurgia de Catarata – MENTORIA LUZ SAÚDE PORTUGAL (Prof. Filipe Costa)*

3. NÍVEL DO PACIENTE (50% dos desperdícios):

Modelo de remuneração: Pagamento por volume, falta de compartilhamento de riscos, ausência de pagamento baseado em valor.



RISCO PARA A FONTE PAGADORA

Pagamento por Volume

Fee-for-service
DRG
Pacotes Procedimentos
Diária Global e Semi-global
Bundled

RISCO PARA O PRESTADOR

Pagamento por Orçamento

Salário
Orçamento Global
Captation
Captation Ajustado ao Risco
Populacional

Pagamento por Performance

Risco Compartilhado

RISCO DE DESASSISTÊNCIA

RISCO DE DESPÉRDÍCIO (OVERUSE / OVERTREAT)

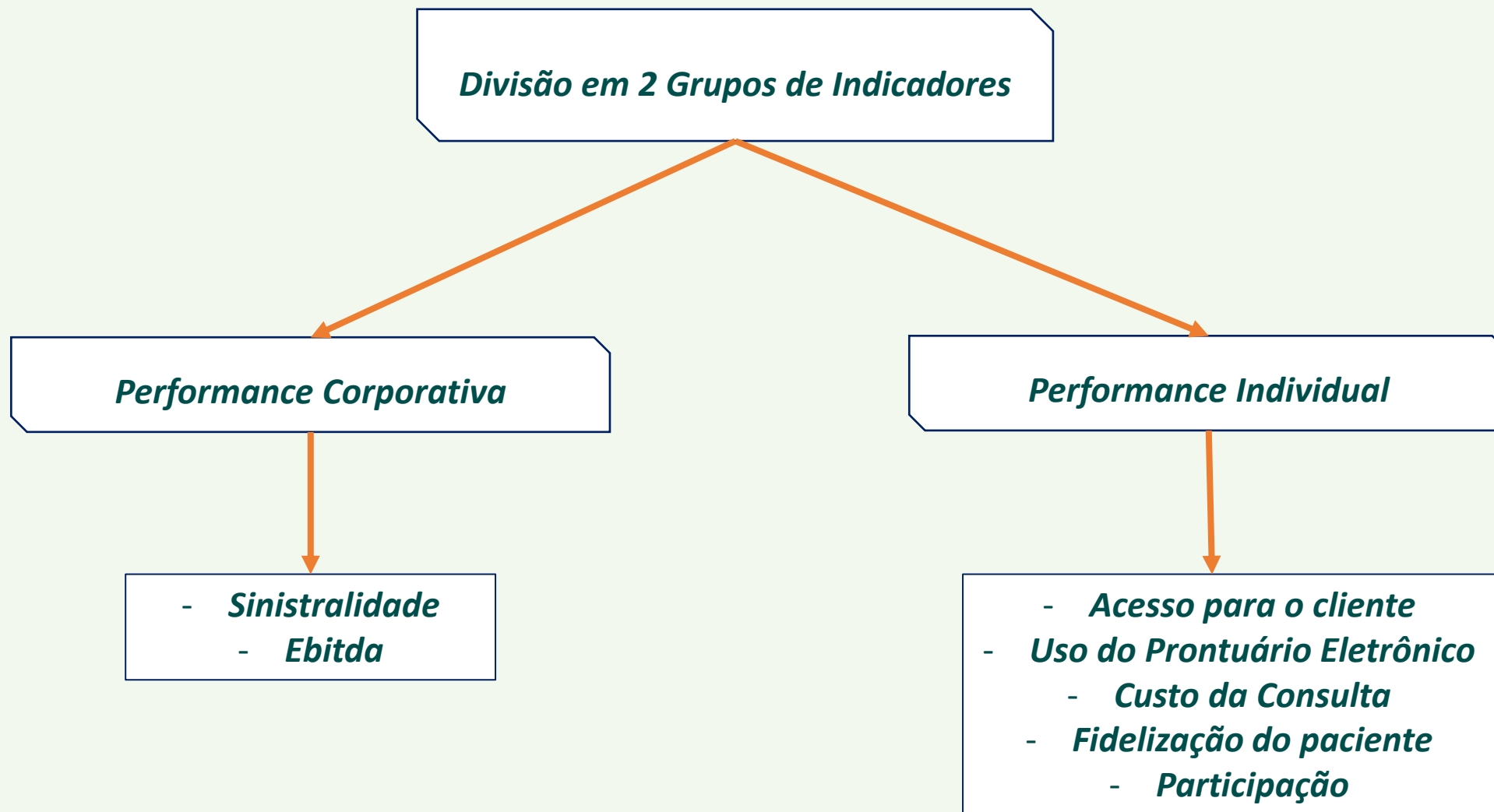


Por que implantar o modelo de Pagamento por Performance ?

- 1- Sair do Fee For Service: estímulo à produção e desperdício (quem faz pior ganha mais);***
- 2- Quem entrega mais valor deve ser remunerado de forma diferenciada;***
- 3- Substituir os reajustes lineares: benefícios a todos, inclusive aqueles que **não** estão engajados com a cooperativa;***
- 4- Auxílio no controle da sinistralidade: compartilhamento de risco;***
- 5- Indicadores definidos de acordo com a necessidade da singular.***

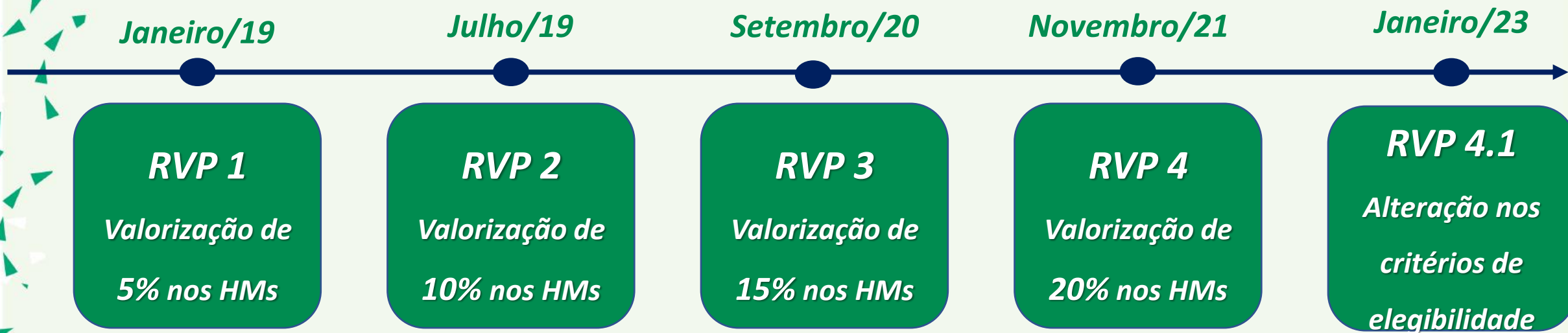


Implantação do Modelo – Indicadores





Implantação do Modelo – Etapas

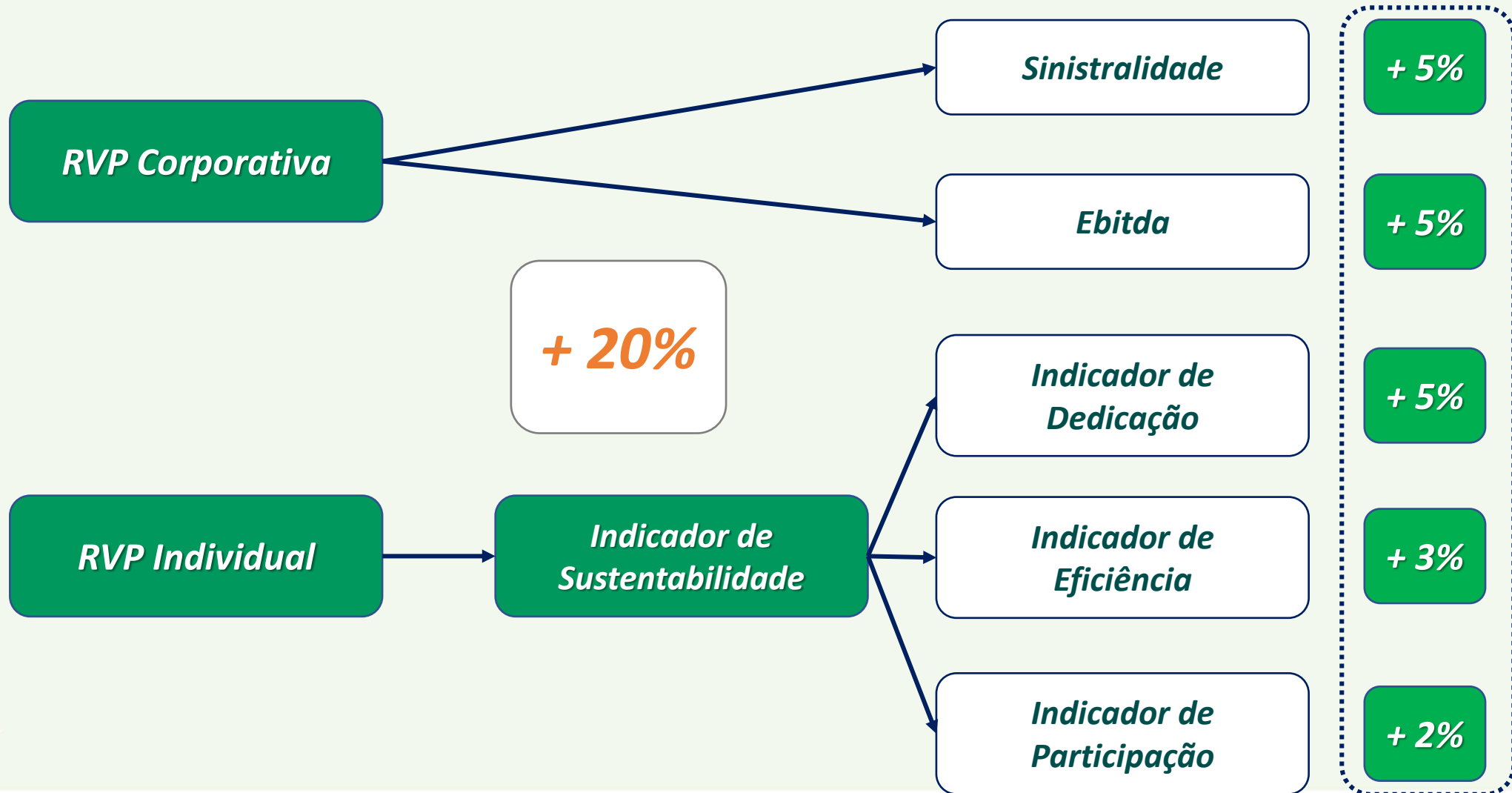


Para a valorização é incluído todo o HM da Pessoa Física (Atos Cooperativos);

- ✓ Consultas;
- ✓ Alto-gerados;
- ✓ Cirurgias / Procedimentos;
- ✓ Plantões.



Remuneração por Performance 2020-23





Remuneração por Performance 2022

**PLANO DE CONTIGÊNCIAS
PARA CONTROLE DOS
CUSTOS ASSISTENCIAIS
2022**



25 DE AGOSTO

Unimed Franca
Diretoria Executiva



51
ANOS

*“A crise obriga as empresas a ter foco.
A prosperidade não.”
Jim Collins*

Autor dos livros “Feitas para Durar”, “Empresas Feitas para Vencer” e “Como as Gigantes Caem”

Plano de Contingências – Teto de Custo Assistencial Setembro/22 a Fevereiro/23



AGOSTO/22
Simulação caso o Plano de Contingências estivesse sendo aplicado

Deflator de 18% em toda a produção médica e pró-labore de Diretoria

Sinistralidade Limite
82,34%

Sinistralidade Realizada
86,78%

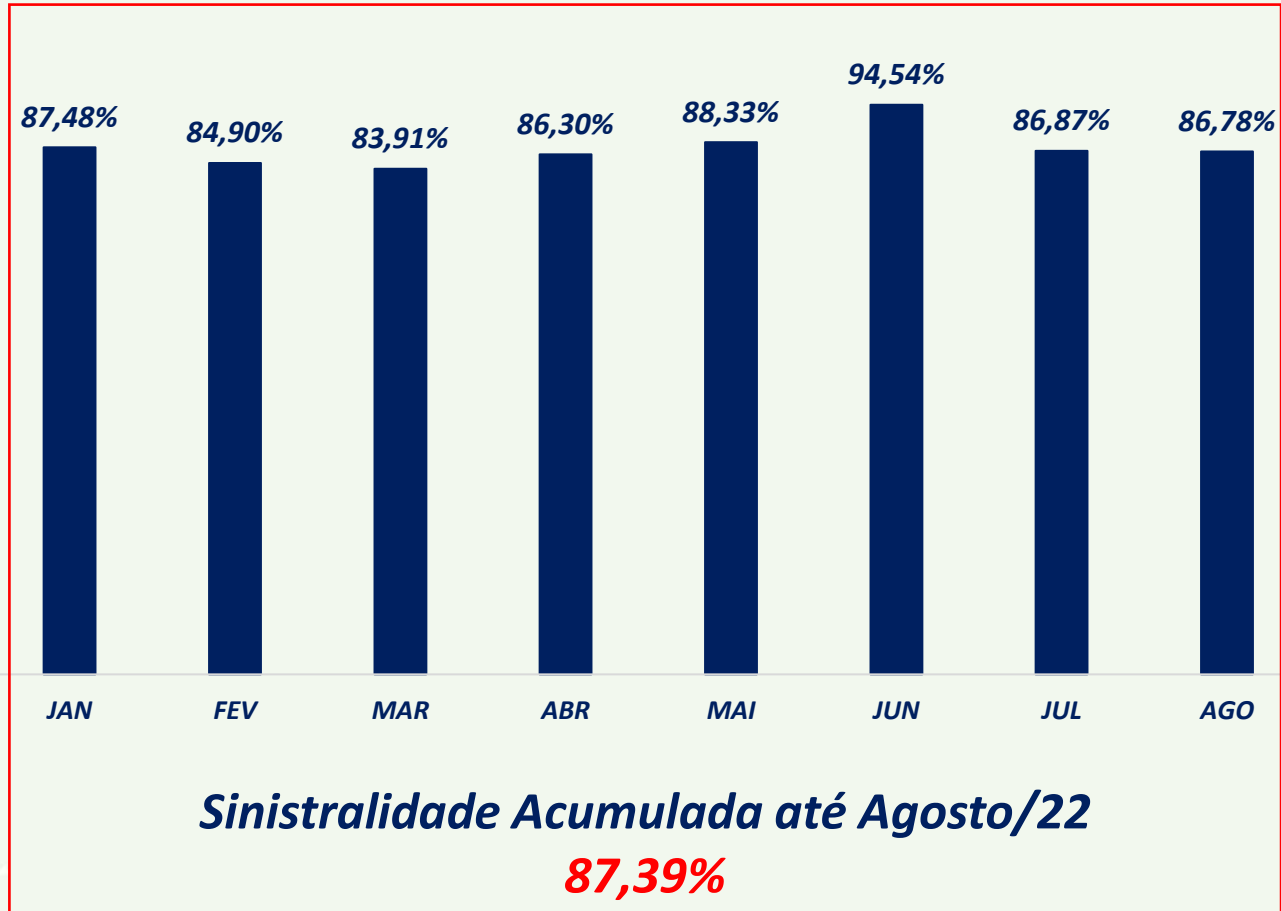
- ✓ **Questionamentos:**
1. Não é justo haver um deflator linear, deve ser maior para aqueles que não contribuíram;
 2. Realizar a aplicação do deflator utilizando os parâmetros da RVP.

Sócios-cooperados já tem o modelo de Performance incorporado na sua cultura corporativa



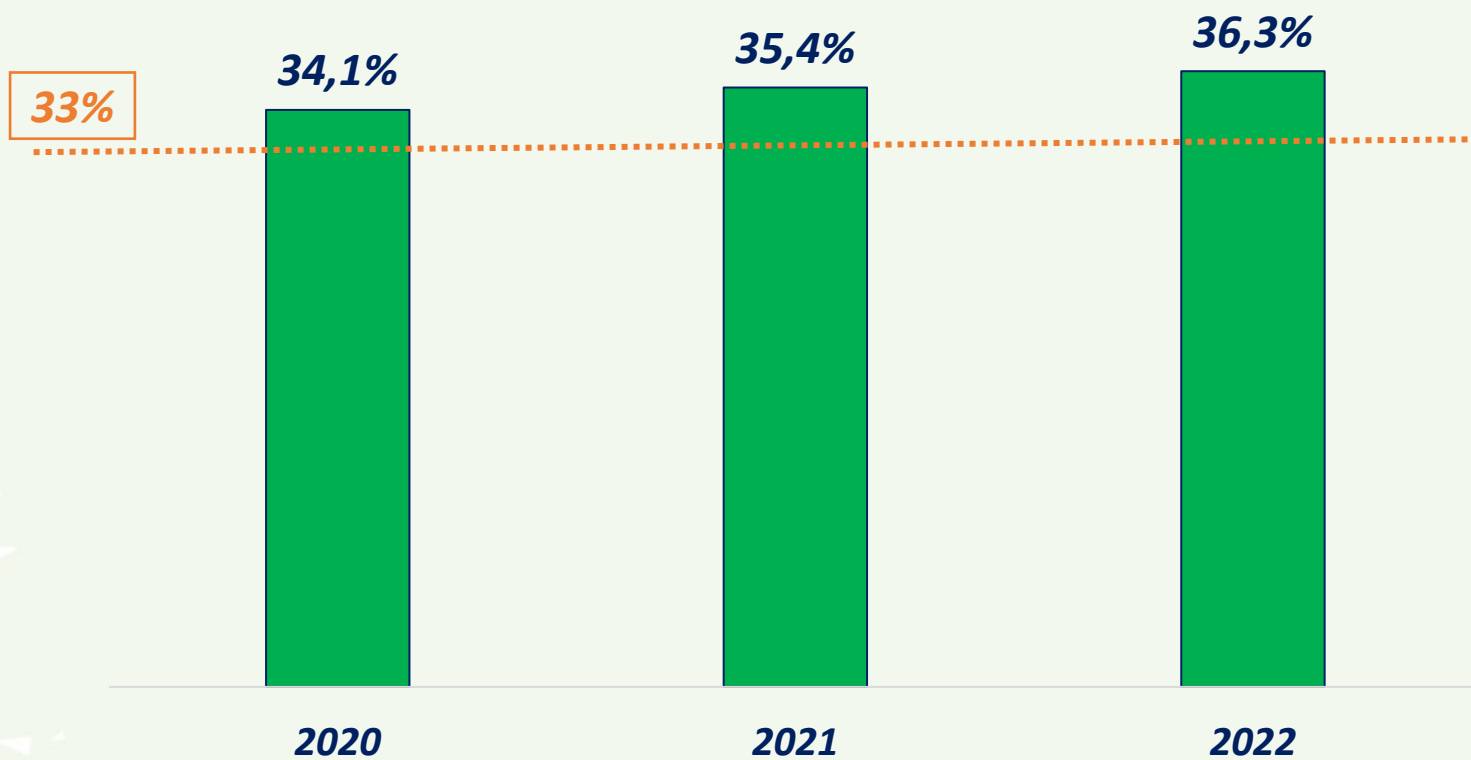
Plano de Contingências – Teto de Custo Assistencial

Sinistralidade 2022





Repasse em Honorários Médicos (sem benefícios) Percentual das Receitas Líquidas

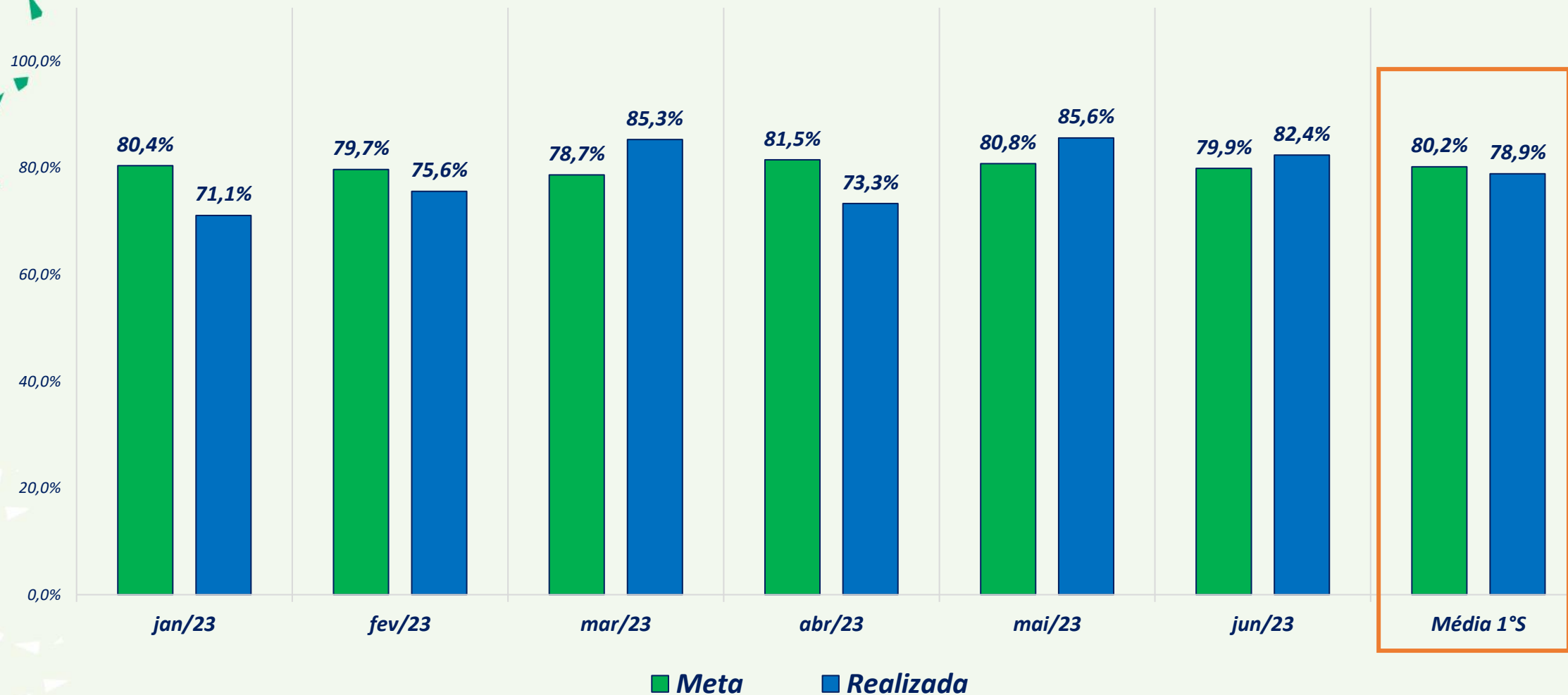


2022:

- *Resultado Operacional positivo;*
- *Repasse de HM R\$ 9 milhões acima da meta;*
- *Distribuição de sobras na AGO (R\$ 4 milhões)*

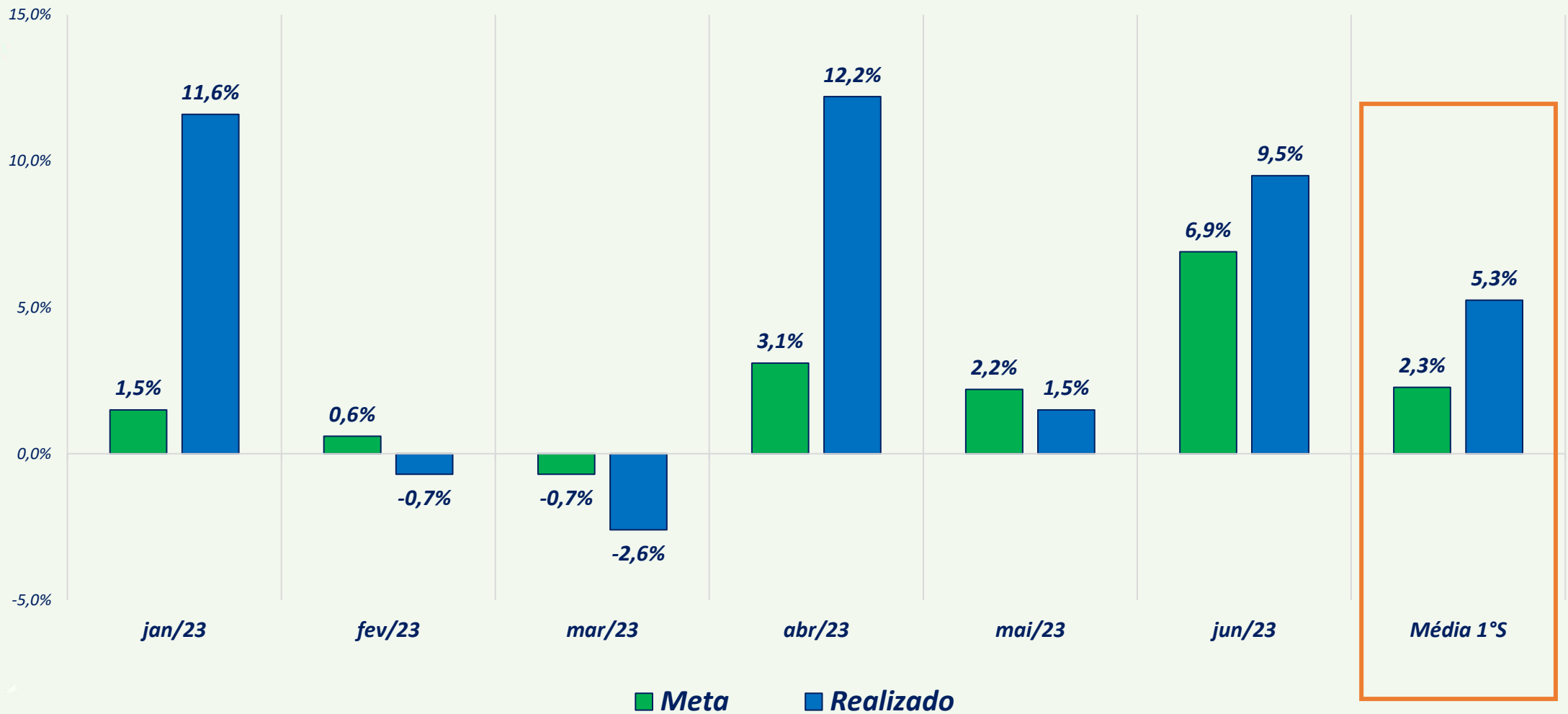


Sinistralidade 2023





Ebtida 2023

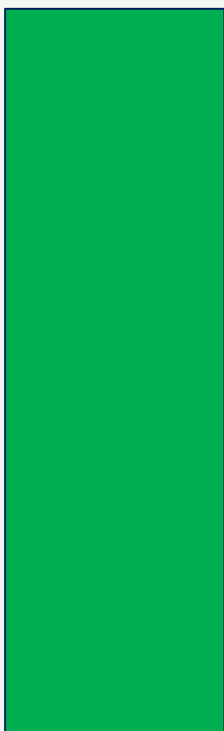




HM – 1º Semestre 2023

Repasse em Honorários Médicos

53.874.157



Meta

55.694.408



Realizado

- Repasse maior que a meta de R\$ 1.820.250;
- Representa 34,2% das Receitas Líquidas no 1º Semestre de 2023.



Próximas etapas da Remuneração por Performance

- ✓ *Vincular mais um grupo de indicadores, além dos indicadores Corporativos e Individuais, relacionado à Mensuração de Desfechos (VBHC);*
- ✓ *Desafios:*
 - a) *“Os dados estão errados”*
 - b) *“Meus pacientes são mais complexos”*
- ✓ *Como resolver:*
 - *Linhas de cuidados para as condições clínicas de maior impacto (custo e frequência);*
 - *DRG para as internações hospitalares;*
 - *Benchmarking e ferramentas do Sistema Unimed.*



- Portal de Indicadores
- R.M.V.R. - Operadora
- R.M.V.R. - Hospital

AGENDA

- Disponibilidade
- Pesquisar
- Evolução
- Bloquear
- Desbloquear
- Mais
- Atualizar

Médico:

DANIEL MARTINIANO HABER

Agenda do dia: 09/08/2023

<input type="checkbox"/> Horário	Paciente	Telefone	Tipo	Convênio
----------------------------------	----------	----------	------	----------



Principal

- Remuneração Variável
 - Resumo
 - Dedicação
 - Sustentabilidade
 - Eficiência
 - Educação
 - Corporativo
- Gerencial

Principal

Informações

DANIEL MARTINIANO HABER

Especialidade Principal: OTORRINOLARINGOLOGIA

Remuneração Variável

A remuneração variável (RV) é uma bonificação, um programa de recompensas e incentivos que complementa o pagamento do cooperado!

Gerencial

- Indicadores não refletem exatamente o FATURAMENTO, pois são guias que foram APENAS EMITIDAS no período;
- Todas as guias estão ligadas a especialidade PRINCIPAL do cooperado;

Importante!!!

Todos os dados disponíveis nos indicadores GERENCIAIS, são referente ao dia anterior (Hoje - 1).



COMPETÊNCIA (MM/YYYY)



Dedicação

NÃO 5%
% Bonif



Sustentabilidade

SIM



Eficiência

NÃO 3%
% Bonif



Educação

SIM 2%
% Bonif

Competência

06/2023

Bonificado

PERF. CORP. Ñ ATINGIDA

Sinistralidade

82,39%
79,76%
Meta

Ideal é sempre abaixo da meta

Ebitda

9,53%
6,95%
Meta

Ideal é sempre acima da meta

Dedicção

DANIEL MARTINIANO HABER

COMPETÊNCIA (MM/YYYY)



Sustentabilidade

Este indicador define se o cooperado está ou não elegível para ser bonificado, que é baseado no custo da consulta do cooperado. Existem 2 oportunidades que são: O custo da consulta no mês apurado ser menor que o percentil 70 do custo da especialidade, ou uma economia de 10% em seu custo apurado nos últimos 12 meses!

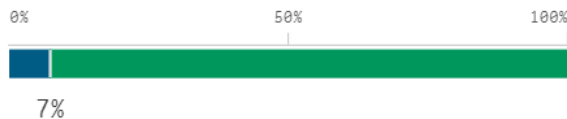
Ranking

Ranking do Custo Consulta

5¹⁰
Coop.

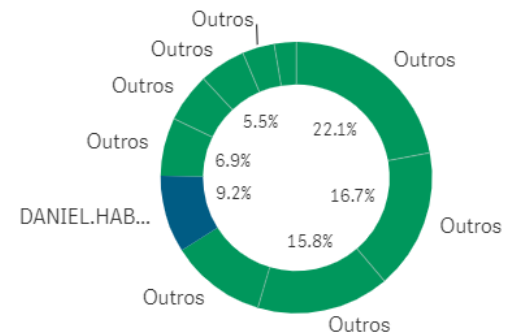
*Ranking do Maior ao Menor custo consulta.

% Custo Consulta



Cálculo: $\text{Custo da consulta} / \text{Total do custo da consulta de todos os cooperados da especialidade}$. O percentil representa o quanto foi

% Custo Consulta (Total da Especialidade)





Principal

Informações

Remuneração Variável

A remuneração variável (RV) é uma bonificação, um programa de recompensas e incentivos que complementa o pagamento do cooperado!

Gerencial

- Indicadores não refletem exatamente o FATURAMENTO, pois são guias que foram APENAS EMITIDAS no período;
- Todas as guias estão ligadas a especialidade PRINCIPAL do cooperado;

Importante!!!



Todos os dados disponíveis nos indicadores GERENCIAIS, são referente ao dia anterior (Hoje - 1).



Produção - Cooperado

08/2023

MÊS/ANO



Consultas (Guias)

49 ↑ 48
Média Esp.



Exames (Guias)

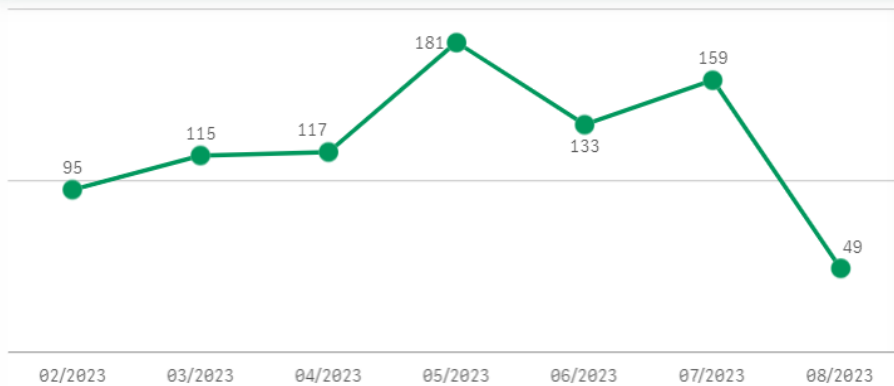
23 ↓ 26
Média Esp.



Auto Gerado

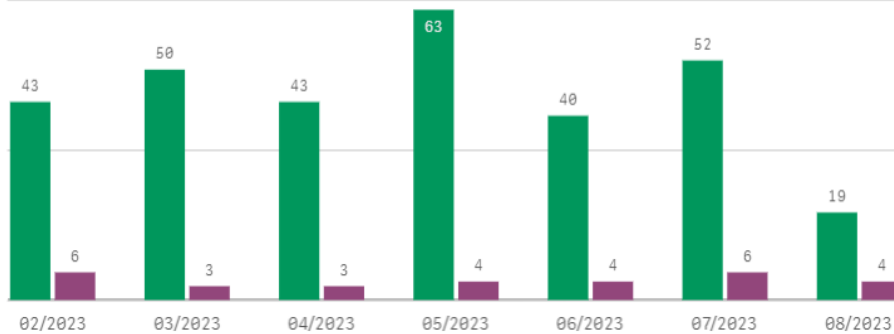
5 ↓ 6
Média Esp.

Consultas - 6 Meses



Exames - 6 Meses

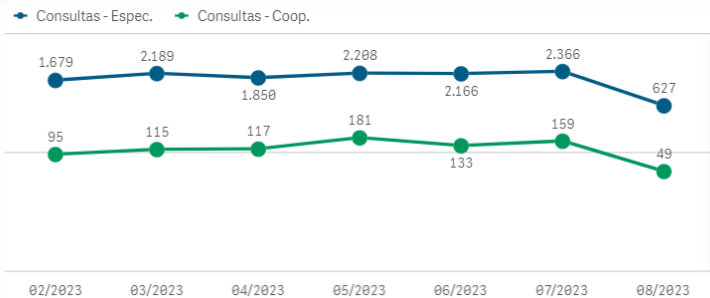
■ Baixa Compl. ■ Alta Compl.



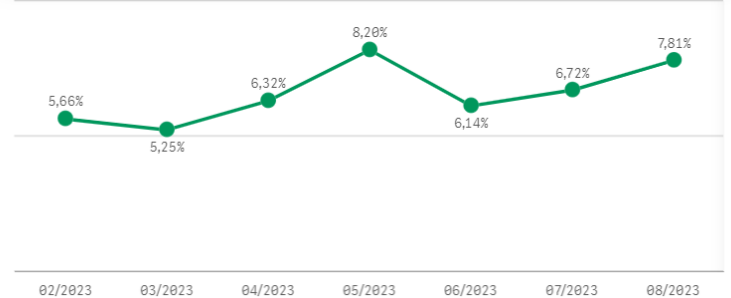


MÊS/ANO

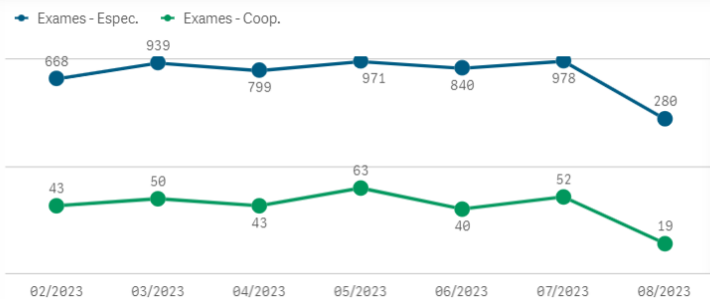
Guias de Consultas (Espec. x Coop.) - 6 Meses



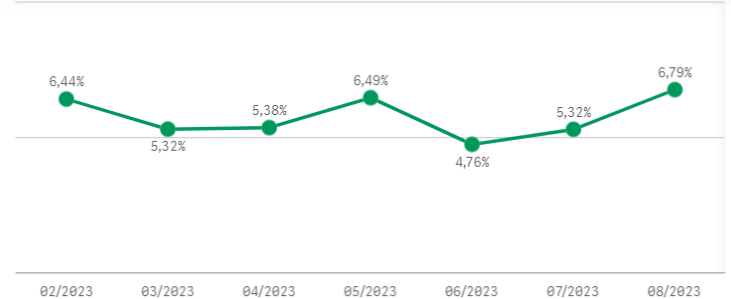
% Guias de Consultas (Coop.) - 6 Meses



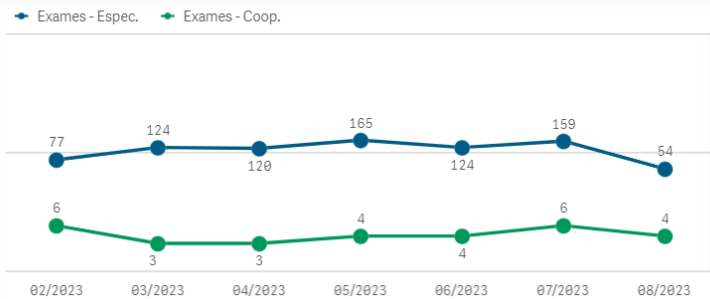
Exames Baixa Complexidade (Espec. x Coop.) - 6 Meses



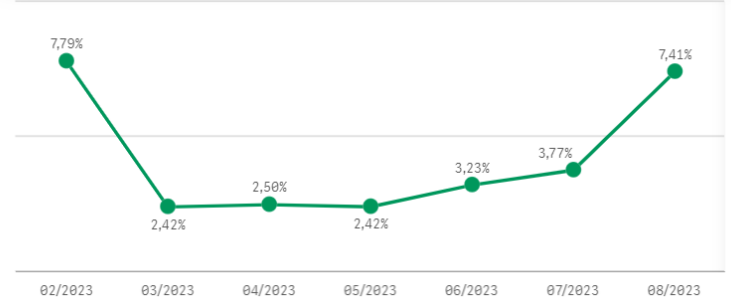
% Exames Baixa Complexidade (Coop.) - 6 Meses



Exames Alta Complexidade (Espec. x Coop.) - 6 Meses



% Exames Alta Complexidade (Coop.) - 6 Meses



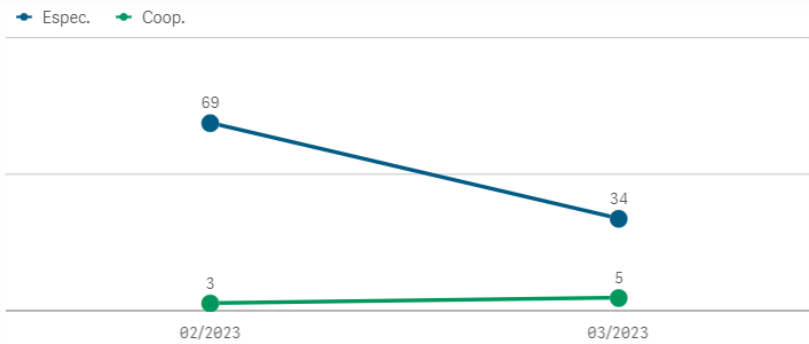


Produção - Especialidade

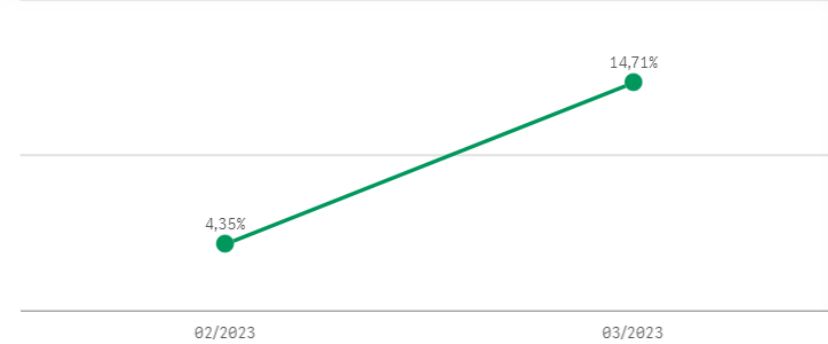
08/2023

MÊS/ANO

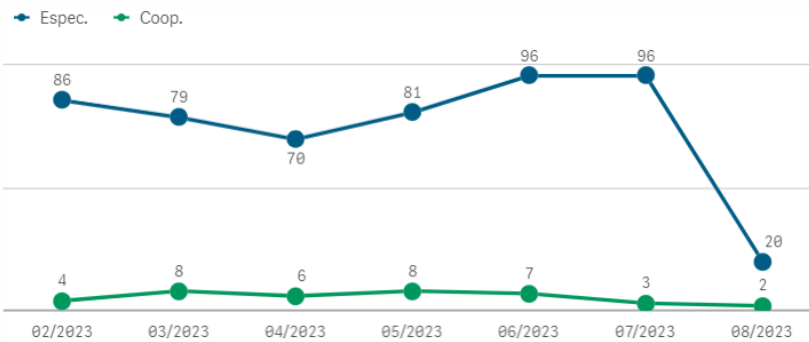
Guias de Internação (Espec. x Coop.) - 6 Meses



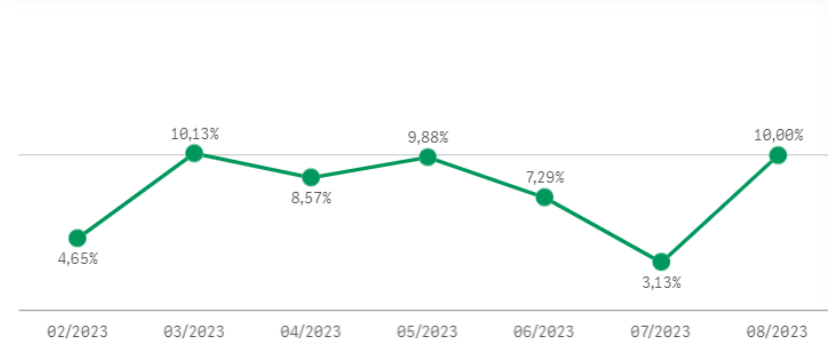
% Guias de Internação (Coop.) - 6 Meses



Guias de Cirurgias (Espec. x Coop.) - 6 Meses



% Guias de Cirurgias (Coop.) - 6 Meses



***“Porque um dia é preciso parar de
sonhar e, de algum modo, partir.”***

Amyr Klink

START



**Valor
em saúde:
do conceito
à prática.**

Daniel Haber

daniel.haber@unimedfranca.com.br

**29°
SUESPAR**

Apoio

Unimed 
Foz do Iguaçu


SistemaOcepar
FECOOPAR | OCEPAR | SESCOOP/PR

Realização

Unimed 
Paraná