



# Governança de saúde nas empresas e modelo da GE



# Governança em Saúde Corporativa

---

Sistema para identificação e tratamento dos riscos envolvidos nos negócios e projetos da Organização, gerando um posicionamentos de ***mais respeito, credibilidade e confiança nos relacionamentos em todos os níveis da organização.***

As boas práticas de Governança Corporativa **alinham interesses com a finalidade de preservar e de otimizar o valor da organização**, que no caso depende de vidas , objeto a área de saúde.

**Na saúde**, alguns dos riscos de negócio podem se transformar na **perda de Anos de Vida, Vidas, Talentos, Capacidade Funcional e Bem Estar.**

Credibilidade e Confiança

Sustentabilidade de Negócios



# 4 princípios básicos da Boa Governança Corporativa:

## TRANSPARÊNCIA

**Interesse genuíno em levar adiante a informação a quem precisa dela**, caracterizando-se pelo **desejo de informar e não apenas reagir ou responder**.

Assumir **postura ética e íntegra com todos os interessados**, bem como, **gera confiança e consolida valores** que todos numa organização respeitam.

Quando uma **operadora** publica os resultados e balanço social em seu site, levando a informação a todas as partes interessadas, isso é uma forma de trabalhar transparência.

## EQUIDADE

Garante o **equilíbrio nos relacionamentos**. Trata-se da **capacidade de lidar com cada um de acordo com suas especificidades**, com **respeito, honestidade e sem preconceitos**.

A **diversidade é considerada e respeitada**, com o devido valor a costumes, crenças, religião, ideologias e preferências distintas

**Ministério da Saúde**, que reconhece o direito ao tratamento igualitário e sem preconceitos-toda pessoa tem direito ao acolhimento humanizado com identificação pelo nome social de preferência, independente do registro civil, sem preconceitos ou distinções.

## PRESTAÇÃO DE CONTAS

Cada um de nós tem responsabilidades que precisam ser cumpridas.

**Precisamos prestar contas de tudo aquilo a que fomos designados.**

## RESPONSABILIDADE E CORPORATIVA

**Responsabilidade ou cidadania corporativa**, nos leva a **assumir nosso dever perante a sociedade**, nossa **responsabilidade com o entorno** em que vivemos, com nosso futuro, com o meio ambiente e com a sociedade.

Tem a **conotação ética de se buscar sempre o que é o certo.**

**Formas de trabalhar a responsabilidade social:**

**Vacinação complementar ao SUS pelos planos de saúde, campanhas antitabagismo nas escolas,**

**RN 277- Programa de Acreditação de Operadoras**



# Governança em Saúde Corporativa : O CUIDADO COM A VIDA

Do início ao fim da relação de um trabalhador com a empresa, várias medidas que devem ser adotadas para assegurar a sua integridade física e emocional

Promover a saúde, o bem estar, prevenir o adoecimento, lesões, incapacidades e morte prematura e reduzir vulnerabilidade e riscos à saúde relacionados aos seus determinantes e condicionantes - modos de viver, condições de trabalho, habitação, ambiente, educação, lazer, cultura, acesso a bens e serviços essenciais - integrando os recursos que possam influenciar o consumo de saúde e bem estar

Inclui um conjunto de processos de tomada de decisão e controle que viabiliza a execução de políticas

Define as regras, as normas, os processos, as rotinas e procedimentos que estabeleçam a divisão de responsabilidades e as bases para o compartilhamento de informações e de resultados.

Integra um conjunto de instrumentos e atores de diferentes tipos de conhecimento e experiências organizados em rede com o intuito de garantir a coordenação e a execução das atividades compartilhadas pelos parceiros.

Promove a colaboração entre os participantes da rede considerando os benefícios da cooperação no alcance dos objetivos coletivos e individuais.

Mobiliza o entendimento necessário para a integração do cuidado e do gerenciamento dos programas de saúde e segurança alinhados às estratégias de sustentabilidade da Organização

As recomendações são avaliadas por meio de revisões sistemáticas de três áreas temáticas gerais: mudança de comportamentos de risco; redução de doenças, lesões e deficiências; e abordar os desafios ambientais e do ecossistema.





**Modelo socioecológico**, inclui **esforços para criar ambientes de trabalho saudáveis** e apoiar os trabalhadores a mudar comportamentos relacionados ao que afeta sua saúde.

**Envolve estrutura que vai além do indivíduo como o locus de intervenção e responsabilidade pela saúde, considerando fatores relacionados ao bem-estar do trabalhador** efeito quantificável pela produtividade como resultado de um ambiente saudável

**Reúne iniciativas de promoção da saúde, design de benefícios médicos e incentivos, de licença remunerada por incapacidade de curto e longo prazo, incluindo programas de compensação do trabalhador, estilo de vida, gestão e cuidados de doenças, com avaliação adicional dos efeitos do estado de saúde na capacidade para o**

**Abordagem integrada de saúde: vincula programas em um único processo, enfatizando resultados, coordenação, sinergia e medição** (Goetzel et al., 2002).

**Eficácia ampliada pela integração** dos programas de saúde ocupacional e promoção da saúde no local de trabalho



# Valor em Saúde : Modelo centrado em Valor

A capacidade de criar uma economia de inovação que favoreça os seres humanos é o desafio e a oportunidade

**Modelo de Atenção a Saúde centrado na construção colaborativa de um sistema que adota um modelo de medicina centrada na pessoa focado na avaliação de custo efetividade dessas ações com propósito de :**

## **Promover o Bem Estar:**

Conscientizar sobre riscos e perigos a saúde além da oferta de programas e ferramentas que apoiem a decisão orientada sobre saúde e bem estar

A importância do autocuidado no estilo de vida e avaliar os efeitos do processo de tomada de decisão sobre o risco

## **Prevenir Doecimento:**

Oferecer **Ferramentas direcionadas aos riscos identificados e gerenciar sua aplicabilidade e efetividade.**

**Gestão efetiva da saúde:** análise dos efeitos do modelo assistencial e da **Incorporação Tecnológica** sobre programas afetados por essa decisão

o

## **Ofertar Tratamento adequado e efetivo:**

Garantir a aplicação de recursos com conhecida efetividade clínica e custo eficácia acompanhando o cuidado e gerenciando os resultados

## **Impacto Social**

-> Assimetria na oferta e demanda por serviços e profissionais de saúde entre regiões e estados  
-> Transição Epidemiológica, Demográfica e de Hábitos de Vida

## **Promoção Capacidade Plena e Reabilitação**

Garantir meios e recursos para prevenir a incapacidade precoce, estimular a capacidade residual - reabilitação para manutenção da autonomia

# Programas de Bem estar e a experiência no emprego

## A experiência do funcionário

Os três **elementos essenciais para gerar uma experiência positiva** para o funcionário são **bem-estar, cultura e engajamento**. Ao criar **experiências positivas consistentes** para seus funcionários, você **criará culturas que atraem talentos e retêm funcionários engajados de alto desempenho**.



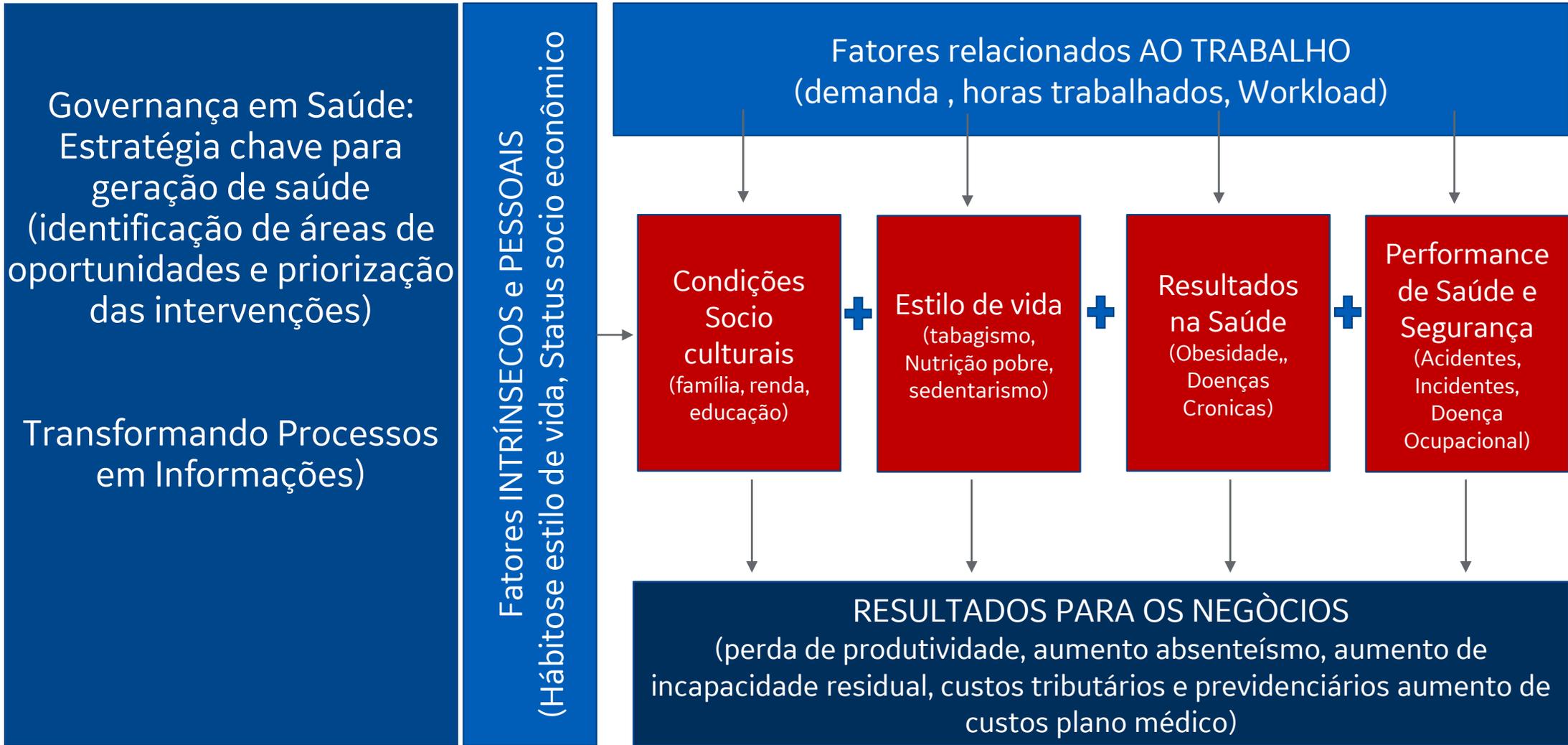
# Programas de Bem estar e a experiência no emprego

A **experiência do funcionário (EX)**, o **engajamento do funcionário (EE)** e o **bem-estar do funcionário (EW)** são centrais para uma estratégia da Cultura de RH .

- **Exp.Empregado** :o que as pessoas encontram e observam ao longo de sua passagem em uma organização.
  - **Os funcionários demonstram três vezes mais chances de serem positivos sobre seu bem-estar se estivessem tendo uma boa experiência de trabalho.**
- O **engajamento dos funcionários** é a medida do relacionamento entre os funcionários e uma organização. É uma das constelações de sentimentos resultantes da experiência do funcionário.
  - **Destaca a probabilidade de as pessoas dizerem coisas positivas sobre sua organização, se esforçando ao máximo e escolhendo permanecer lá por muito tempo.**
- O **bem-estar do funcionário** é uma medida da saúde de seus funcionários, incluindo seus estados físico, emocional, mental e espiritual e **significa a sustentabilidade do engajamento de seu funcionário**; indica se seus funcionários serão capazes de manter o engajamento por um longo período de tempo.

**Focar no bem-estar afeta os dois lados em termos de ser mais saudável e mais engajado.**





Avaliando uma abordagem integrada dos programas de , de saúde e segurança no trabalho saúde e bem-estar no trabalho



## Gestão de Risco Corporativo de Pessoas

- Gerenciamento Ambiental
- Organização dos Processo de Trabalho
- Exames Médicos Ocupacionais

### Indivíduos Saudáveis

Aspectos Organizacionais, SST e Promoção do Bem Estar

Estilo de Vida e determinantes de risco à saúde

- Gestão de Exames Alterados
- Ntep
- Atestados
- PCDs

### Possíveis Portadores de condições especiais

Sistema de Gestão SST e Plano Médico

- Presença de indicadores biológicas de adoecimento
- Utilizadores do Plano
- Preocupações de SST

- Afastamento Previdenciário
- Ats
- Incapacidade Temporária
- Investigação de Casos

### Casos Complexos e Crônicos

Programas de Gerenciamento de Casos, de Incapacidade e Reabilitação

- Maiores Gastos
- Portadores de Condições Crônicas

- Invalidez Permanente e Estabilidade
- RTs
- FAP

### Gravidade / Incapacidade

Processos de Gestão Permantente

- Maiores Gastos
- Portadores de Condições Crônicas

## Ocupacional e Não Ocupacional

Perfil de Risco e de estilo de vida

1. Relatório Anual de Saúde Ocupacional - Perfil de Risco por

Indicadores de Estilo de Vida

2.

3. Histórico de agravamento

7. Multiconsultores na rede x ficha clínica x

4.

Indicadores de Risco de Adoecimento e perdas

5.

5. Exames Laboratoriais

atual

6.

6. CAT -B91, (frequência e tempo)

Afastamentos

Indicadores de Acesso, Eficácia, Eficiência, Satisfação

7.

7. DAPV - tratamento em unidade

Gestão do Cuidado

8.

8. Retorno à atividade

Trabalho e Políticas de

Indicadores Valor Percebido, Satisfação, Retenção, NPS

9.

9. Estabilidade

Prevenção

Gestão das Pessoas

10. Evolução de FAP -B91 e B94

10. Experiência utilização da rede - ICHON e avaliação efetividade

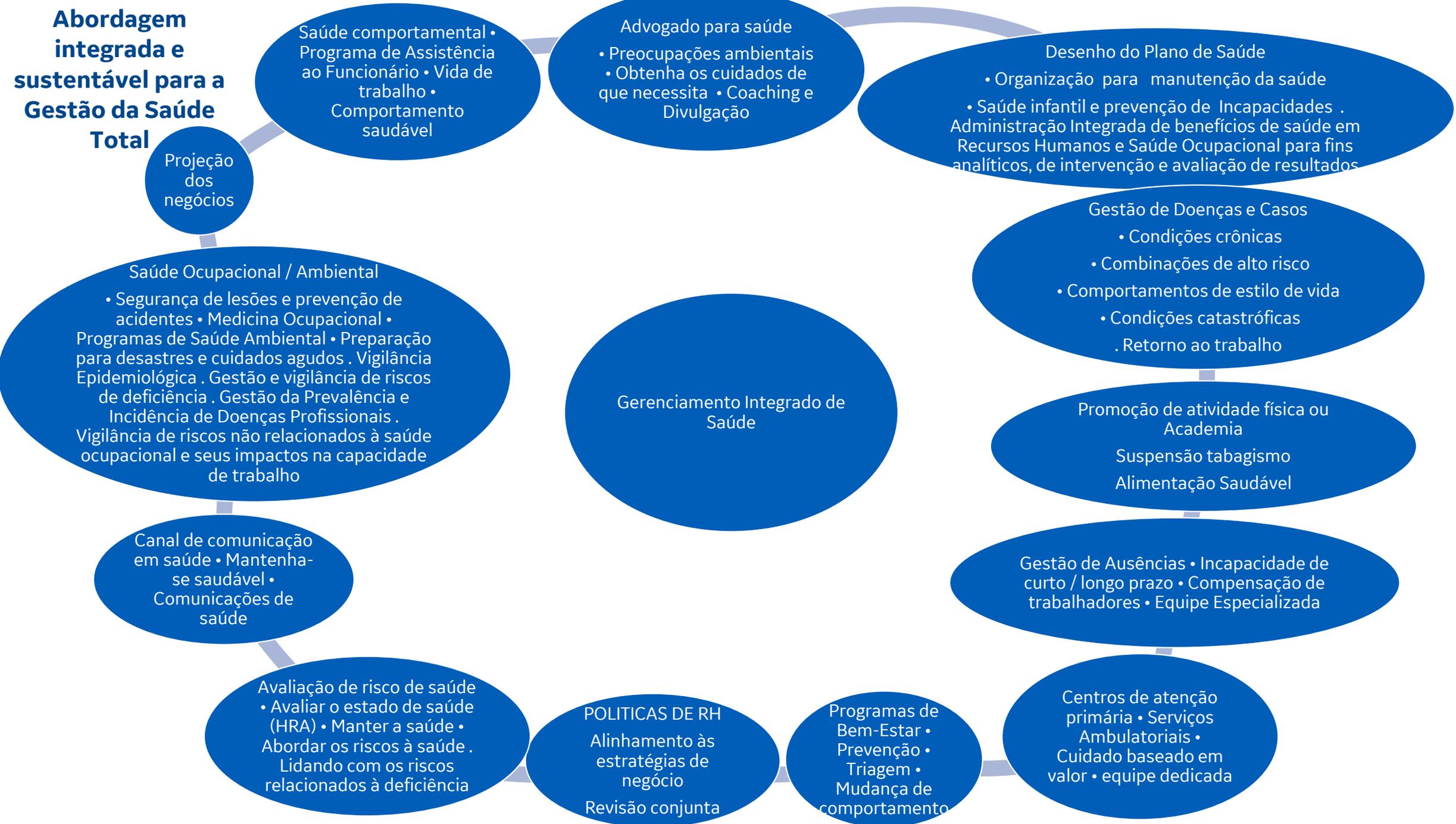
11. RTs - Frequencia, custo estimado, Reserva -legal

lity

12. Gestão de Exames Alterados



# Abordagem integrada e sustentável para a Gestão da Saúde Total



# Programa Integrado de Cuidados

- O programa ajuda os pacientes a **melhorar o modelo de atenção e o resultado das intervenções em saúde**,
- **Integra riscos , interesses e valor para os pacientes** identificando e abordando as **barreiras ao atendimento, para bons resultados de saúde e a plena satisfação do usuário.**
- **Coordena o atendimento entre prestadores e serviços e facilita as comunicações e transições nos níveis de atenção**
- Para alguns pacientes, isso pode incluir a revisão de várias opções de tratamento ou seleção de questões de seguro.

## Dias de Bem estar...Engajamento e Experiência positiva

População saudável = vantagem competitiva com:

- o aumento da produtividade,
- redução de custos com doença
- Redução da incapacidade precoce e suas consequências
- Níveis globais mais elevados de bem - estar .





Obrigada

Dra Marcia Agosti  
Latam Health Programas Manager  
[marcia.agosti@ge.com](mailto:marcia.agosti@ge.com)