

Mulheres em Foco | Mariana Tolovi

“Há uma participação crescente de mulheres líderes nas empresas do nosso mercado”

A declaração é de Mariana Tolovi, CEO da Edwards Lifesciences, nossa entrevistada da Seção mulheres em Foco desta edição.

Graduada em Engenharia Eletrônica pela Universidade Presbiteriana Mackenzie, com doutorado pela FGV e MBA pela Kellogg Scholl of Management, Mariana Tolovi acumula em sua carreira profissional experiência em empresas como a Telefônica, onde exerceu as funções de Superintendente de Vendas e de Marketing de 2002 a 2006, e na Johnson & Johnson Medical, empresa em que permaneceu nos nove anos seguintes estando à frente de posições de Diretora de Marketing para América Latina e de Diretora Geral de duas Unidades de Negócios. Também atuou em organizações como a Cordis, Grupo Fleury e Abbott, além de ser board member da Great Place to Work Brasil (GPTW).

Gostaríamos de começar falando sobre seu atual cargo, como gerente-geral e vice-presidente sênior da Edwards Lifesciences na América Latina. De modo geral, quais são suas principais responsabilidades neste posto?

Minha principal responsabilidade é garantir que a nossa cultura Patient First – foco no paciente –, seja uma realidade na América Latina, além de criar estratégias para aumentar o acesso à inovação dos pacientes que sofrem de doenças das válvulas cardíacas e daqueles submetidos a cirurgias de alto risco.

As doenças das válvulas cardíacas impactam na qualidade de vida e podem ser fatais, mas são tratáveis. Hoje, no Brasil, há aproximadamente 32,5 milhões de pessoas com mais de 60 anos de idade. Em três décadas a quantidade de pessoas nessa faixa etária irá dobrar, representando cerca de um terço da população total. A doença da válvula cardíaca está fortemente associada ao envelhecimento e hoje 15% dos adultos com mais de 60 anos

recebem esse diagnóstico. Infelizmente, a tendência é dessa prevalência crescer.

O meu papel é impulsionar a colaboração interna e externa para assegurar que cada paciente tenha acesso ao tratamento adequado, evitando que sua vida seja colocada em risco. É fundamental que empresas como a Edwards Lifesciences apoiem as partes interessadas, tais como sociedades médicas, pacientes e autoridades, a fim de aumentar a percepção sobre os riscos da doença, incentivando a detecção precoce e melhorando o acesso a tecnologias inovadoras que sejam benéficas, tanto para os doentes como para os sistemas de saúde.

Como se configura hoje o cenário para as lideranças femininas na área de life sciences? Há equilíbrio de oportunidades? E quais são os principais desafios para que uma mulher, nesta área, alcance posições mais altas na hierarquia empresarial?

Minha percepção é de que há uma participação crescente de mulheres líderes nas empresas do nosso mercado. Não tenho dados concretos, mas observo várias colegas CEOs mulheres em hospitais, planos de saúde, nos setores de farma, medical devices e equipamentos. Talvez até uma maior porcentagem de igualdade versus outros setores. Mas isto não é algo que ocorreu do dia para a noite e a formação de pipeline em todos os níveis hierárquicos foi fundamental para isto. Em todas as empresas que trabalhei, inclusive na Edwards, temos maior número de mulheres na base da pirâmide. Mas conforme vamos considerando os cargos de média e alta gestão, esse número vai caindo aceleradamente. Assim como em outros setores, o desafio está justamente nessa transição ao cargo gerencial. Por que estamos perdendo as lideranças femininas nessa camada do meio? Precisamos compreender o que é preciso fazer para que as mulheres consigam completar a transição da média para a alta gestão. Criar mecanismos para que a liderança identifique e incentive as mulheres a seguirem com suas carreiras, implementando ações e programas afirmativos que possibilitem equilíbrio entre seus vários papéis. Quanto mais criarmos programas que possibilitem que cuidadores, homens e mulheres, possam dedicar tempo para as suas famílias, mais teremos diversidade e harmonia no ambiente de trabalho.

Você é board member da Great Place to Work Brasil (GPTW). Com base nessa experiência e observando o mercado de trabalho brasileiro em geral, quais critérios fazem de uma empresa um “great place to work” para as mulheres?

Como destacado em nossos conteúdos GPTW, o clima de negócios de hoje é definido pela velocidade, tecnologias sociais e pessoas que esperam propósito e “valores”. Cresceu bastante

a expectativa sobre o estilo de gestão e as ações da liderança, em todos os níveis. Como resultado, os líderes precisam criar uma cultura excepcional para todos os funcionários, não importa quem sejam ou o que façam pela organização. Um excelente lugar para se trabalhar, *great place to work for women*, precisa, acima de tudo, ser um excelente lugar para se trabalhar para todos, ou seja, *great place to work for all*. CEOs e presidentes devem assegurar que o ambiente seja de confiança, onde cada profissional possa desenvolver seu pleno potencial. Nesse sentido, as mulheres não são diferentes, querem um ambiente seguro onde possam prosperar e, sobretudo, tenham propósito e valores alinhados com os seus pessoais.

Quando começamos a fazer a pesquisa com as mulheres identificamos alguns aspectos que eram mais relevantes para elas, como a flexibilidade e as políticas de benefícios. Elas priorizam ter um espaço para opinar e programas específicos, voltados para elas, mas com homens também incluídos nas conversas. Claro que isso tudo vai mudando ao longo do tempo e dependendo do grupo de afinidade. Não existe uma receita de bolo, nem para ser um *great place* e nem para ser um *great place for women*. Se os colaboradores têm orgulho da empresa e dos líderes, confiança e camaradagem, trata-se de uma boa empresa para se trabalhar – o resultado é consequência da criatividade, comunicação fluída e empenho que estes valores agregam.

A agenda ESG exige das organizações a adoção de políticas de diversidade de gênero. Um estudo da FGV revelou que as empresas que contam com uma mulher na alta administração têm melhores notas em índices ESG, nos aspectos ambiental e social. Em sua opinião, a que se deve esses resultados?

O que é necessário para que uma agenda ESG caminhe? Genuinidade, propósito, engajamento, empatia. É preciso também gerar valor de longo prazo, inclusão, diversidade de pensamento e confiança entre as pessoas dentro da empresa, da empresa com clientes, não clientes, fornecedores e a sociedade em geral.

Uma empresa que tem alto nível de empatia, de engajamento e pensamento inclusivo, que traz o diferente para a conversa e é transparente, vai ter mais diversidade no topo e, portanto, ter mais mulheres nessas posições.

Esses movimentos se ajudam e se aceleram. Difícil ter genuinamente um sem o outro. E aqui falo mais do que das mulheres, falo do teste de pescoço: olhar para o lado e enxergar que a empresa e sua liderança espelham a beleza da diversidade da nossa sociedade.

Quais devem ser os passos tomados pelas empresas brasileiras para fomentar o desenvolvimento de carreiras e lideranças femininas? Quais são as principais demandas das trabalhadoras brasileiras que ainda não são atendidas pelo mercado de trabalho?

Empresas brasileiras são fundamentais para a nossa sociedade, pioneiras em um ambiente hostil para empreender. Cada vez mais empresas melhoram sua governança, criam Conselhos de Família, Conselhos Consultivos e Conselhos de Administração. Avançam na agenda ESG porque enxergam, ainda com mais proximidade, o seu impacto na sociedade. Este é o motivo que traz muitas empresas a belas posições nos rankings do Great Place to Work, um compromisso com desenvolvimento de suas pessoas sabendo que, como consequência, haverá retorno financeiro e longevidade dos negócios. Apesar do avanço ainda estamos em minoria nos ambientes de alta gestão e nas salas de decisão. É, portanto, imprescindível que aceleremos em ações afirmativas que promovam mais diversidade em nossas empresas. Entre os projetos que mais vejo resultado estão mentorias, grupos de afinidade, apoios educacionais e, às vezes, buscar especialização no mercado para temas mais sofisticados, além de programas para conscientização e diminuição de vieses inconscientes da liderança das empresas, tanto homens como mulheres.

USP e Ipen lançam Hub de Ciências da Vida

Lançado em 3 de agosto, o Hub de Ciências da Vida é o resultado de um projeto de conexão entre os Institutos públicos de Ciência, Tecnologia (ICTs) do Estado de São Paulo, startups e indústrias. O objetivo é fomentar o desenvolvimento de inovações tecnológicas e solucionar grandes desafios da sociedade e do mercado, por meio do suporte às empresas iniciantes intensivas em tecnologias — as chamadas deeptechs. O hub está localizado em uma área de 20 mil metros quadrados no Campus Butantã da Universidade de São Paulo (USP), onde novas tecnologias serão desenvolvidas e testadas a partir de janeiro de 2023. De acordo com declaração ao Jornal da USP, o reitor daquela Universidade, Carlos Gilberto Carlotti Junior, afirma que “a inovação e o desenvolvimento sustentável são dois princípios basilares de nossa atuação à frente da Reitoria nos próximos quatro anos. A USP, como ambiente de ensino e pesquisa, tem como um de seus desafios apresentar soluções para os problemas sociais brasileiros e, nesse sentido, a colaboração com todos os setores da sociedade são primordiais. Um exemplo disso é esta parceria que estamos estabelecendo para a criação do Hub de Ciências da Vida”.

O acesso a laboratórios multiusuários na USP e em diversos parceiros com diferentes tipos de

infraestrutura e equipamentos é outro fator que permite o desenvolvimento de novas tecnologias e inovações do início ao fim. Em outra frente de atuação, planeja-se, juntamente com entidades reguladoras, agilizar o processo para validar soluções que precisem de autorizações para produções pilotos. Hoje, 45% das startups da Incubadora USP/Ipen, gerida pelo Cietec, são das áreas de ciências da vida e saúde, o que evidencia a expertise e sinergia para desenvolver novas soluções nesta área.

Entre institutos e empresas envolvidos na criação do Hub estão o Instituto Butantan, o Inova HC, o Instituto de Infectologia Emílio Ribas, as empresas Merck e L'Oreal, entre outros. A iniciativa também conta com o apoio do Governo do Estado de São Paulo.

Para cuidar de quem cuida

Lições deixadas pela pandemia de Covid-19 mostram que é preciso repensar os modelos de trabalho dos profissionais da saúde. Uma busca rápida na internet revela um grande número de pesquisas que investigam a saúde mental desses profissionais depois dos primeiros meses da crise sanitária, que teve início em março de 2020. São estudos realizados por diferentes instituições e entidades setoriais voltadas à área de saúde e pesquisadores vinculados a universidades de norte a sul do país

Com todo o estresse causado pela incerteza sobre o fim da pandemia, muitos profissionais que estão na linha de frente nos cuidados aos pacientes infectados apresentaram sinais de transtornos emocionais. Nos Estados Unidos, um relatório especial da consultoria Morning Consult, realizado em meados de 2021, revelou que 12% do total de mil profissionais de saúde entrevistados, afirmaram que consideravam deixar sua profissão para trabalhar em outra posição na indústria. E mais: um em cada 10 profissionais de saúde se demitiu de um emprego desde fevereiro do ano passado.

Um ano depois deste estudo, e agora com a maior parte da população mundial vacinada, o cenário é mais positivo. Mesmo assim, os efeitos ainda são percebidos entre os profissionais da saúde. Em fevereiro deste ano, a Fiocruz Mato Grosso do Sul e a Fiocruz Brasília divulgaram os resultados parciais de uma pesquisa realizada com mais de 800 profissionais da saúde do Distrito Federal (DF), entre as categorias de enfermagem, odontologia, medicina, farmácia e fisioterapia. O objetivo foi analisar o impacto da pandemia na saúde mental desses trabalhadores. Os números mostraram que 65% apresentaram sintomas de transtorno de estresse, 61,6% de ansiedade e 61,5% de depressão. Sintomas de ansiedade classificados

como extremamente severos foram relatados por 33,8% dos participantes. Esse percentual foi de 21,4% e 19,5%, respectivamente, para sintomas extremamente severos de depressão e estresse.

Outra pesquisa, feita pelas associações Médica Brasileira (AMB) e Paulista de Medicina (APM), revelou que mais metade dos médicos (51%) disse estar esgotada ou apreensiva frente ao aumento do número de casos, decorrentes da disseminação da variante Ômicron – conforme reportagem publicada pela Agência Brasil, também em fevereiro deste ano. A maioria dos entrevistados disse haver, em seu ambiente de trabalho, profissionais com claros sintomas de estarem sobrecarregados (64%) e/ou estressados (62%); ansiosos (57%); próximos à exaustão física ou emocional (56%) ou com algum distúrbio relacionado ao sono, como dificuldades para dormir (39%).

Cuidando da força de trabalho

Em busca de caminhos para solucionar estes problemas, o estudo “Lições da pandemia: perspectivas e tendências” mostra não apenas o impacto da pandemia no setor de saúde, mas traz também algumas diretrizes para seguir adiante. A publicação foi produzida pela Associação Nacional de Hospitais Privados (Anahp), em parceria com a Bain & Company, a partir das discussões do Conahp 2020 – Congresso Nacional de Hospitais Privados.

No que refere aos profissionais, a publicação menciona a obra de Mark Britnell, autor do livro “Human: Solving the global workforce crisis in healthcare” (Humano: solucionando a crise global da força de trabalho em saúde – na tradução adaptada), que traz reflexões sobre o que pode ser feito na perspectiva dos próximos dez anos. Segundo o autor existem quatro grandes alavancas para aumentar produtividade (que são aplicáveis não apenas ao setor de saúde, mas a qualquer área): 1) aumento da eficiência com introdução de novas tecnologias; 2) investimento na construção de competências com treinamentos, educação e desenvolvimento; 3) redução do absenteísmo através da melhora da saúde e do bem-estar da força de trabalho; 4) o aumento da eficácia, através de novos modelos de atendimento e negócio. Adaptando esses ensinamentos à perspectiva de aprendizados trazidos pela Covid-19, destacamos dois pontos abordados mais amplamente pela publicação da Anahp.

Sobre novas competências

O estudo denota que os profissionais de saúde tiveram que se reinventar para lidar com a alta demanda pelos serviços de saúde, enquanto ainda aprendiam sobre a nova doença. Isso demonstra que, daqui para diante, será importante contar com profissionais altamente especializados e ao mesmo tempo muito flexíveis, capazes de lidar com as ambiguidades de um sistema de saúde cada vez mais complexo, tecnológico e integrado. A publicação assinala que “temas discutidos há muito tempo, porém pouco valorizados na formação médica, passaram a ter maior prioridade, como por exemplo: saúde populacional, análise de dados, profissionalismo e ética médica, novas maneiras de trabalhar (incluindo trabalho em equipes multifuncionais) e novas tecnologias.”

Sobre cuidado integral do profissional de saúde

A publicação da Anahp destaca ainda que “para o futuro, surge a necessidade das instituições se atentarem para o tratamento daqueles que foram afetados, para o reconhecimento das sequelas emocionais que perdurarão e para a importância de desenvolverem mecanismos que evitem que outros profissionais cheguem a situações igualmente graves. Em primeiro lugar, é fundamental que instituições acompanhem de forma integral a saúde de seus colaboradores.”

E também destaca a necessidade de “ter ações para garantir que eventos pontuais não afetem a autoestima e o nível de energia e motivação dos profissionais. A organização deve reconhecer os esforços e abrir caminhos institucionais para profissionais expressarem insatisfação com práticas e situações, além de ajudar os indivíduos a cuidarem/tratarem de problemas e a desenvolverem habilidades para lidar com estresse, ansiedade etc.”

Diálogos ABIMED esclareceu aspectos sobre a regulamentação da Lei Anticorrupção

Em 24 de agosto aconteceu mais uma edição do Diálogos ABIMED, com o tema “Modificações e Regulamentação da Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013)”, que foi apresentado por Marcelo Zenkner, sócio na área de Direito Administrativo, Projetos Governamentais e de Compliance & Investigação da Tozzini Freire Advogados.

O tema escolhido para esta edição do Diálogos ABIMED está vinculado à edição, pelo governo federal, do Decreto nº 11.129/22, que regulamenta a Lei nº 12.846. O objetivo foi abordar os

principais pontos de mudanças trazidos pela legislação, além de trazer uma visão geral sobre a importância de um sistema de integridade para as empresas.

O evento foi aberto pelo presidente executivo da ABIMED, Fernando Silveira Filho, que destacou a iniciativa estratégica da entidade de trazer continuamente informações para suas associadas e para público em geral, que tenha interesse por temas que afetam o setor. “Hoje trazemos um tema relativo ao Eixo da Ética e Compliance, um assunto sensível, que é a Lei Anticorrupção, e buscamos trazer uma pessoa altamente qualificada, conhecedora do assunto e que vai, sem dúvida, trazer um enriquecimento muito grande para o setor, dentro do âmbito de atividade da ABIMED”, declarou. O moderador Jorge Khauaja, gerente de Legal & Compliance da ABIMED, fez a leitura da declaração antitruste e, na sequência, destacou as principais atividades e experiências no currículo do palestrante.

O advogado Marcelo Zenkner começou sua apresentação pela demonstração da linha do tempo da legislação de responsabilização corporativa no Brasil e no mundo. “Sempre me perguntam se essa lei ‘vai pegar’ ou se essa é apenas uma questão de momento. Mas nós estamos falando de um movimento mundial, ou seja, o que está acontecendo aqui no Brasil em relação à integridade pública, e também à integridade corporativa, é algo que começou ainda na década de 1970, nos Estados Unidos”, declarou para iniciar a apresentação da evolução da legislação, que culminou na Convenção da OCDE, em 1997, no sentido de criar um ambiente absolutamente equânime no comércio Internacional. “As 43 maiores economias globais aderiram a essa Convenção e se comprometeram a implementar em seus ordenamentos jurídicos internos legislações que fossem análogas àquelas estabelecidas nos Estados Unidos. Entre esses países está inclusive o Brasil. Por isso que não estamos aqui tratando de algo genuinamente brasileiro, mas sim de movimento global”, esclareceu.

Falando especificamente sobre o Decreto nº 11.129/22, que regulamenta a Lei nº 12.846, ele ressaltou que o objetivo é atualizar e modernizar os procedimentos afetos à aplicação da chamada Lei Anticorrupção Empresarial. “Na verdade, não gosto muito dessa nomenclatura, em primeiro lugar porque ela não é uma lei anticorrupção e não usa a palavra ‘corrupção’ em nenhum momento ao longo de todos os seus artigos. Ela é, inclusive, muito mais abrangente do que isso. Em segundo lugar, apesar de trazer discriminados atos lesivos e também sanções, ela não é uma lei repressiva. Ela tem caráter preventivo. Por último, não é apenas e tão somente uma lei destinada a empresas, mas às pessoas jurídicas de um modo geral, inclusive para associações de classe”, destacou o advogado.

Na sequência, Zenkner destacou a importância dos sistemas de integridade e dos programas de compliance, no escopo da legislação. “Eu diria que esta é uma lei de integridade das

pessoas jurídicas, o que fica muito mais claro no sentido de alcançar seus verdadeiros objetivos, que é exatamente a responsabilidade objetiva”. Ele se refere ao Art. 2º da norma, traz o seguinte texto: “As pessoas jurídicas serão responsabilizadas objetivamente, nos âmbitos administrativo e civil, pelos atos lesivos previstos nesta Lei praticados em seu interesse ou benefício, exclusivo ou não”. “Esse dispositivo é relevante para indicar a importância dos sistemas de integridade ou programas de compliance”, destacou o advogado.

Na sequência, ele apresentou os atos lesivos descritos na norma e as sanções administrativas e jurídicas aplicáveis, trazendo um panorama nacional dos estados que já regulamentaram a Lei nº 12.846. Um ponto importante da palestra foi a abordagem dos aspectos do Processo Administrativo de Responsabilização (PAR), seus princípios fundamentais, que são o dever de apuração; o informalismo moderado; a motivação; e a boa-fé processual, além da abordagem sobre a competência para instaurar e processar o PAR, ponto em que o especialista trouxe esclarecimentos sobre todo o sistema jurídico que envolve esse tipo de ocorrência.

Abordando os aspectos da integridade como valor corporativo no tocante à Lei nº 12.846, o palestrante destacou seu caráter preventivo como um dos principais motivos para contar com um sistema de integridade. “As sanções previstas em lei são um incentivo para que as empresas se antecipem, pois quanto mais eficiente for o sistema de integridade menor será a possibilidade de ocorrência de atos lesivos”, disse Zenkner. Para assistir esta edição do Diálogos ABIMED na íntegra, acesse o link, [clikando aqui](#).

O Big Data e a contribuição da tecnologia para a prevenção de doenças

A tecnologia já está presente nos ambientes voltados aos tratamentos de saúde. Os equipamentos e instrumentos que conhecemos hoje são resultado de uma evolução consistente e contínua que começou há muitas décadas. Porém, nos últimos trinta anos, pelo menos, sobretudo depois da popularização da internet, a velocidade da inovação atingiu um ritmo muito mais veloz. O advento do digital está presente hoje de ponta a ponta dos serviços hospitalares: começa na gestão, passa pelos exames diagnósticos e chega aos processos cirúrgicos.

No entanto, este artigo se concentra nas inovações que podem contribuir para prevenir problemas de saúde. Hoje, a medicina tem na tecnologia uma importante aliada na prevenção – e antecipação do tratamento – de determinadas doenças crônicas, como diabetes, câncer e

distúrbios cardiovasculares. Entre esses recursos está o mapeamento genético, que deu margem ao surgimento de novas áreas de pesquisa como a nutrigenômica e a farmacogenômica, que, de modo geral, estudam a predisposição genética dos pacientes para evitar a evolução de determinadas doenças.

O termo nutrigenômica refere-se às interações entre hábitos dietéticos e o perfil genético de cada indivíduo. Observa as respostas individuais frente as modificações na dieta, e que estas diferenças são causadas pela presença ou ausência de marcadores biológicos específicos, geralmente polimorfismos genéticos. Por sua vez, a farmacogenômica é a ciência que estuda a interação entre genes e medicamentos. A partir da análise de regiões específicas do DNA, é possível obter informações sobre, por exemplo, o perfil de metabolização do paciente para um determinado fármaco, bem como o perfil esperado de resposta ao tratamento.

Big Data

Talvez o mais importante recurso na prevenção de doenças seja o Big Data, que já está trazendo um importante impacto na pesquisa em saúde. Hoje, uma parte significativa de nossas atividades cotidianas estão conectadas à internet – desde o assistente eletrônico que ajuda a organizar a nossa agenda diária, até os cliques que damos em qualquer rede social. Isso gera um rastro digital que determina nossas preferências e interesses.

A área da saúde pode se aproveitar desse enorme volume de dados para, por exemplo, gerar perfis biométricos, determinando os níveis de atividade física, hábitos alimentares, medicações frequentes e muito mais de cada indivíduo. A isso se somam os dados obtidos em atendimentos médicos, como registros eletrônicos de consultas, resultados de exames e demais dados dos pacientes.

A partir de uma análise estruturada desses dados é possível identificar o perfil dos pacientes e, a partir disso, gerenciar o tratamento de problemas crônicos de forma preventiva, ou mesmo diagnosticar doenças em seus estágios iniciais. O uso do Big Data somado à análise de dados, permite fazer o cruzamento entre os registros genéticos, seus hábitos de comportamento e as informações de seu histórico médico.

Além das doenças crônicas, o Big Data na saúde tem até mesmo o potencial de prever

epidemias. A tecnologia de mineração de dados permite rastrear geograficamente focos de doenças e antecipar respostas. Ao identificar a maneira como um determinado agente transmissor se propaga é possível mobilizar recursos e desenvolver estratégias de combate.

Conitec estuda criação de LCE para procedimentos médicos

Encontra-se em fase de consulta pública a proposta da Comissão Nacional de Incorporação de Tecnologias no Sistema Único de Saúde (Conitec) relacionada ao uso de limiares de custo-efetividade (LCE), a partir de um levantamento elaborado pelo Departamento de Gestão e Incorporação de Tecnologias em Saúde (DGITS/SCTIE/MS).

A Conitec estuda uma proposta de LCE que poderá balizar os casos de avaliação de tecnologias com base em critérios já utilizados em outros países. O objetivo é reunir mais informações que auxiliem na tomada de decisão, com participação de diferentes setores da sociedade. Para isso, foram selecionados oradores divididos nos seguintes segmentos: pacientes, gestores do SUS, profissionais de saúde, fabricantes de tecnologia em saúde e profissionais de instituições de ensino e pesquisa que trabalham com avaliação de tecnologias em saúde ou pesquisas clínicas.

Apresentado em 20 de junho, o relatório elaborado pela Conitec apresenta propostas para estabelecer um cálculo que permita avaliar o custo-efetividade de medicamentos e tecnologias em saúde para determinar se deve ou não ser feita sua inclusão no Sistema Único de Saúde (SUS). Por parte de determinados setores da sociedade existe a preocupação que este encaminhamento venha a impactar o acesso principalmente a procedimentos de custo mais alto.

O relatório da Conitec tem como base pareceres de países como a Argentina e o Reino Unido, que já trabalham como “teto” de gastos para determinados procedimentos oferecidos pela saúde pública. Para efeito de comparação, no estudo brasileiro, para fins de conversão e ajuste dos valores máximos, os técnicos adotaram como unidade máxima de referência o Produto Interno Bruto per capita, atualmente em torno de R\$ 40 mil. Ou seja, esse seria o limite a ser pago pelo SUS por medicamento, insumo ou ferramenta preventiva usada por um paciente ao longo de um ano. No Reino Unido, onde o sistema de saúde pública foi a inspiração para a estruturação do SUS, esse limite fica entre R\$ 130 mil e R\$ 190 mil para cada ano de vida em bom estado de saúde que uma pessoa "ganha" com aquele tratamento, ou QALY na sigla em

inglês. No entanto, esse valor pode ser até dez vezes maior para o caso de doenças raras – flexibilização que, aqui no Brasil, seria de até três vezes o teto estimado, ou seja, até R\$ 120 mil.

Para saber mais, [leia a íntegra do relatório da Conitec](#) .

Eleições 2022: como fica o setor de Saúde?

As eleições de 2022 estão se aproximando e, certamente, as questões relacionadas às políticas públicas para o setor de Saúde terão um peso importante na decisão dos brasileiros que vão às urnas, sobretudo, depois dos momentos críticos vividos por todos na pandemia de Covid-19. Uma pesquisa realizada pelo Datafolha, em setembro de 2021, apontou que para 22% dos entrevistados a saúde é o principal problema do país atualmente.

Saber o que os candidatos propõe neste sentido poderá fazer toda a diferença para os eleitores na escolha daqueles que irão compor o poder Executivo federal e estadual, bem como a Câmara dos Deputados e o Senado. Se não é possível conhecer em detalhes as propostas de todos eles neste momento, dá para enumerar os pontos importantes que deverão ser considerados por aqueles que assumirem seus cargos a partir de janeiro de 2023.

O primeiro deles é a revisão do orçamento da saúde. Para se ter uma ideia, o orçamento de 2022 para o Ministério da Saúde sofreu corte de 20%, saindo de R\$ 200 bilhões em 2021, para R\$ 160,4 bilhões no ano corrente. Atrelado a isso, está a necessidade de manter a estabilidade na gestão no amplo espectro da pasta, atendendo sempre a critérios técnicos para as mais distintas funções e cargos, assim mantendo em pé uma estrutura que deve ser construída por todos em um processo contínuo.

Outro ponto fundamental é o reforço nas políticas públicas para a área, contemplando a melhora em ações como campanhas de vacinação, com a retomada do Programa Nacional de Imunizações (PNI), e o fortalecimento de programas realizados pelo Sistema Único de Saúde (SUS), como a Estratégia Saúde da Família (ESF).

O investimento em tecnologias digitais é também um aspecto relevante, que deve ser foco de atenção para a Saúde nos próximos governos. A telessaúde e a telemedicina são aliadas importantes desde a Atenção Primária até um futuro cenário em que o Brasil conte com estrutura no conceito de Out of the Hospital (OOH), como já se vê em muitos países.

As propostas devem passar, ainda, pelo incentivo à formação de médicos, enfermeiros e demais profissionais da área de Saúde. Por fim, não se pode ignorar que a área de Saúde está fortemente vinculada a outros setores em que as políticas públicas precisam ser mais bem estruturadas, como saneamento básico e geração de emprego e renda.

Fonte: [Abimed](#) , em 29.08.2022.
