

Por Jorge Wahl

Uma percepção aflora das conversas com potenciais patrocinadoras e instituidores de planos e, dessa descoberta, nasce com força o sentimento da demanda que existe para um produto que associe previdência complementar e saúde suplementar.

O que se percebe hoje e cada vez mais é que as organizações tendem muitas delas a analisar as duas vertentes, a previdenciária e a da saúde, sob um único viés, no pacote de benefícios oferecidos aos empregados. Isso ficou especialmente claro na apresentação que Rupak Patitunda, da TNS Global, fez ontem, perante o Conselho Deliberativo da Abrapp, do trabalho desenvolvido a pedido da Abrapp e no qual corporações e sindicatos (e outras organizações que reúnem profissionais) foram ouvidas no intuito de subsidiar os nossos esforços com vista ao fomento.

Na pesquisa perguntou-se especificamente às empresas e sindicatos o que achariam de um produto que associasse a Previdência Complementar Fechada ao Plano de Saúde: os dois públicos responderam que consideram a ideia capaz de gerar um potencial gigantesco: “É um mercado bilionário”, resumiu um dos respondentes. Surgiu a sugestão de um plano de previdência com uma conta específica para a saúde, separada e cujos recursos ficariam bloqueados, rendendo, sem poder movimentar, indo direto para a operadora para custear a saúde do funcionário na fase pós-laborativa. Seria algo exclusivo para o momento da aposentadoria, na faixa etária em que há mais necessidade desse produto.

A pesquisa, segundo foi relatada aos conselheiros, forneceu outros subsídios para orientar os esforços de fomento. Como a constatação de que o governo poderia ajudar reduzindo a burocracia e os custos dela decorrentes, concedendo incentivos fiscais e desonerando a folha de pagamentos, entre outras atitudes.

Plano ideal - O levantamento deu indícios também sobre como, na visão dos respondentes, deveria ser o plano ideal de Previdência Complementar Fechada. O melhor modelo seria aquele de fácil implementação, fácil de entender pelos RHs e empregados e acompanhado de atendimento automatizado via internet, dispensando ligar toda hora para o RH. O plano desejado pelas pessoas é do tipo que favorece aportes extras, com o uso do 13º ou bônus. O aumento dos benefícios de acordo com o tempo de casa para reter o funcionário é algo também desejado.

Outra medida fomentadora respaldada pela pesquisa seria a adoção do mecanismo da “adesão automática”, pelo qual o participante seria automaticamente incluído no plano, podendo excluir-se no momento que desejar. Outro passo seria a simplificação e flexibilização dos produtos atualmente existentes. O prêmio a conquistar é atraente: incluir no sistema 3,5 milhões de brasileiros que têm tudo para tornarem-se participantes dos fundos de pensão, a começar da renda superior ao teto do INSS.

Fonte: [Diário dos Fundos de Pensão](#), em 17.03.2016.