

Ontem, apresentamos o HDHP, planos de saúde com franquia anual, e o HSA, um derivado que possui conta poupança e tributação especial para pagar por despesas de saúde. Hoje, vamos analisar outro produto da saúde derivado do HDHP: os arranjos de reembolso para saúde (HRA, sigla em inglês para Health Reimbursement Arrangement).

Assim como acontece com os planos de saúde com conta de poupança e franquia anual, o HRA é um produto que tem mensalidade menor do que a dos planos tradicionais, oferecidos hoje no Brasil, mas que, por outro lado, conta com uma franquia anual. A diferença para o HSA é, basicamente, que o gasto do beneficiário do plano de saúde com terapias, consultas, exames, internações e medicamentos prescritos é reembolsado pelo empregador que oferece esse benefício.

Dessa forma, o beneficiário de um plano HDHP continuaria envolvido no processo de decisão de gastos, o que ajuda a tornar mais racional a utilização de serviços de saúde, mas não passa por uma redução patrimonial ou comprometimento de renda, já que os custos que ele tiver serão reembolsados.

Por outro lado, este produto se mostra especialmente positivo para empresas que gostariam de oferecer o benefício para seus funcionários, mas se vêm preocupadas com os crescentes custos da saúde. Isso porque, além de não incidirem tributos trabalhistas sobre os gastos com reembolso de despesas de saúde dos funcionários, a legislação dos Estados Unidos, mercado onde o produto é encontrado, permite que os gastos sejam deduzidos da receita total da empresa antes da base de cálculo para recolhimento tributário. Vale lembrar que as despesas com planos de saúde já são o segundo maior gasto das empresas com recursos humanos, atrás apenas da folha de pagamento, segundo pesquisas de mercado.

A tabela abaixo apresenta as diferenças entre HRA e HSA.

	HRA	HSA
Descrição	Fundo de reembolso para despesas com saúde	Conta poupança para saúde
Quem paga?	Empregador	Empregador e/ou empregado
Dono da conta	Empregador	Empregado
Limite de contribuição anual	Não há	Em 2015, foi de US\$3.500 para planos individuais e US\$6.650 para planos familiares. O limite sobe em US\$1.000 para pessoas com mais de 55 anos
Tratamento tributário	Não incidem tributos trabalhistas. Gastos podem ser deduzidos da receita para cálculo de tributos.	Quando o empregador contribui, pode excluir os gastos da receita para cálculo de tributos. Para Pessoas Físicas, as contribuições são dedutíveis do Imposto de Renda
Rolagem do saldo	O empregador pode decidir se mantém os recursos no fundo de um ano para o outro. Também é possível permitir que ex-funcionários continuem sendo reembolsados pelo fundo	Os recursos acumulam de um ano para o outro
Pode ser usado para questões não relacionadas a saúde?	Não	Sim, mas o valor retirado se torna tributável, nesse caso. Podem haver penalidades (taxas) adicionais por se usar a conta poupança para outro fim que não gastos com saúde

Fonte: [IESS](#), em 23.08.2016.