

Por Antonio Penteado Mendonça



O seguro de vida brasileiro, ainda que com tentativas heroicas para mudar o quadro, continua sendo o seguro de vida em grupo. É um seguro extremamente simples, onde o único benefício é a indenização por morte e, se for contratada a garantia, por invalidez permanente total ou parcial por acidentes e total por doença.

Não há qualquer capitalização ou remuneração do capital. O prêmio é integralmente utilizado para pagar as indenizações, então, tanto faz o tempo de contribuição para o seguro, o segurado não tem à sua disposição nenhum programa de poupança ou acumulação. Suspendendo o pagamento do prêmio, depois de alguns meses em aberto, a apólice é cancelada, sem nenhum tipo de compensação pelo tempo em que o segurado manteve o seguro.

Por isso o seguro de vida em grupo é um seguro barato e, também por isso, um produto altamente resiliente, inclusive aos estragos devastadores de uma hiperinflação.

Até a década de 1960, os seguros de vida dotais, ou seja, seguros com planos de acumulação de capital, tinham forte presença no país. A partir dessa época, os seguros de vida em grupo começam a ganhar corpo, se impondo como uma solução mais barata, com capitais segurados mais elevados, ainda que não oferecendo a poupança acumulada após determinado tempo de contribuição.

A experiência mostrou que o brasileiro abria mão da poupança em favor de capitais segurados mais altos, que levaram inclusive ao surgimento dos clubes de vida em grupo, organizações que ofereciam apólices garantidas por várias seguradoras e, conseqüentemente, com capitais mais elevados.

O grande salto do seguro de vida em grupo foi a sua adoção como benefício indireto para os funcionários, inicialmente, das indústrias que se instalavam no país e, depois, por praticamente todas as empresas, independentemente da origem do capital, em operação nas regiões mais desenvolvidas, como São Paulo e Rio de Janeiro.

Ao longo das décadas seguintes, o seguro de vida em grupo passou a integrar os contratos de trabalho da indústria nacional. E, com o surgimento das grandes empresas comerciais e, depois, de serviços, ele passou a ser um benefício quase que obrigatório para os trabalhadores brasileiros.

Com a aceleração da inflação, a partir da década de 1980, o seguro de vida em grupo foi aperfeiçoado para aguentar os trancos da perda de valor da moeda, chegando, depois da inflação atingir um patamar alto e uma velocidade muito rápida, a ter a moeda substituída por um índice de atualização diária, o que permitiu que, tanto prêmio como indenizações, fossem pagos de forma a preservar seu valor, ainda que diante de uma inflação de mais de 40% ao mês.

Com o Plano Real e a estabilização da moeda, o setor de seguros começou a desenhar outros

produtos mais sofisticados, resgatando a antiga acumulação acoplada ao seguro e a colocando como parte integrante das apólices.

Apesar de a maioria da população não saber, o VGBL, visto como o grande sucesso da previdência complementar, é um seguro de vida com plano de acumulação, tanto que a sigla VGBL significa “vida geradora de benefício livre”.

Há, faz tempo, uma pressão para que outros seguros de vida com programas de poupança, ou seguros resgatáveis, ganhem espaço no mercado. A dificuldade está na questão tributária. Enquanto estes novos produtos não tiverem as mesmas vantagens fiscais aplicáveis aos VGBL's e PGBL's, dificilmente terão condições de competitividade, ainda que, em teoria, as destinações da previdência complementar e do seguro de vida não se confundam.

Investimento é realidade e não teoria. Assim, tanto faz a destinação teórica de um produto, se no mundo real um render mais do que o outro, é ele que vai ser o escolhido.

Mas, mesmo com novos seguros de vida mais inteligentes surgindo, não há nada no horizonte que aponte para o fim do seguro de vida em grupo. Até por uma questão operacional, ele continuará sendo o seguro oferecido pela maioria das empresas para os seus colaboradores.

Fonte: SindSegSP, em 13.03.2020