Dedução fiscal em saúde: experiência internacional

Segunda-feira (1/8), **aqui no Blog** , trouxemos um artigo de nosso superintendente executivo, Luiz Augusto Carneiro, falando sobre o mito da dedução fiscal em saúde no Brasil. O assunto também já havia sido abordado antes, **quando apresentamos o TD 58 - "Deduções fiscais das despesas com saúde do Imposto de Renda: análise focada nos planos de saúde"** –, que, por meio de argumentos técnicos, deixa claro: uma das maiores falácias a respeito da saúde suplementar é aquela que prega que os planos de saúde contam com renúncia fiscal para sua existência.

O tema, contudo, é muito importante e está longe de ter sido completamente explorado. Dado o potencial de impacto na cobertura da população, vários países fornecem incentivos fiscais para a aquisição de planos de saúde, tanto para indivíduos quanto para que empresas forneçam o benefício aos seus funcionários. A experiência internacional é vasta e pode servir de exemplo para aprimorar o mercado brasileiro.

Pensando nisso, fizemos um “apanhado” dos modelos adotados em alguns países. Os dados foram retirados do TD 58.

PAÍS	INCENTIVO
Austrália	Famílias: restituição de 30% das despesas com o plano de saúde
Áustria	Famílias: 25% dos prêmios são dedutíveis (até o valor de € 2.920 por ano; ou até o valor de € 4.380 para as famílias com apenas uma pessoa com renda; ou até € 7.300 para as famílias com pelo menos três filhos. Todas essas deduções só se aplicam às famílias com renda anual inferior a € 36.400; além deste montante, as deduções são reduzidas linearmente, até o limite de renda de € 50.900 por ano, após o qual não há nenhum incentivo. Empresas: Os prêmios de até € 300 por funcionário por ano são dedutíveis do imposto das empresas.
Bélgica	Famílias: despesa integralmente descontada da renda tributável – somente para trabalhadores autônomos. Empresas: despesa integralmente descontada do imposto de renda
Dinamarca	Empresas: despesa integralmente descontada do imposto de renda
França	Famílias: despesa integralmente descontada da renda tributável – somente para trabalhadores formais.
Alemanha	Famílias: despesa parcialmente descontada da renda tributável – % depende da renda.
Grécia	Famílias: Os prêmios são dedutíveis do imposto de renda até o valor de € 1.200 por ano. Empresas: Os prêmios são dedutíveis do imposto de renda da empresa até o valor de € 1.500 por empregado por ano.
Irlanda	Famílias e empresas: despesa parcialmente descontada da renda tributável – % única e com valor limite.
Itália	Famílias: 19% das despesas médicas podem ser deduzidas da renda tributável, incluindo plano de saúde. Empresas: Os prêmios são dedutíveis até o valor de € 1.250 por ano.
Luxemburgo	Famílias: despesa parcialmente descontada da renda tributável – até um valor limite.
Espanha	Famílias: despesa parcialmente descontada da renda tributável – até um valor limite, apenas para trabalhadores formais. Empresas: despesa integralmente descontada da receita tributável.

Já nos Estado Unidos, cada estado possui uma regulação própria sobre o assunto.

ESTADO	INCENTIVOS PARA EMPRESAS	INCENTIVOS PARA INDIVÍDUOS
Alabama	A lei chamada "Small Business Health Insurance Premium Deduction Enhancement Act", que entrou em vigor em 2009, permite que pequenas empresas (<25 empregados) deduzam da renda tributável 150% do valor pago em mensalidades de plano de saúde para funcionários.	A referida Lei também permite que as pessoas que são funcionários de pequenas empresas e que ganhem menos de US $ 50.000 por ano deduzam 150% dos copagamentos de plano de saúde empresarial da renda tributável.
Arizona	Pequenas empresas (de 2 a 25 funcionários elegíveis) são elegíveis para o Health Insurance Premium Tax Credit, que fornece um dos seguintes incentivos (o que resultar no menor valor): I) US$ 1.000 para cada funcionário (cobertura de uma pessoa) e US$ 3.000 para cada funcionário (com cobertura para a família); II) ou 50% do prêmio anual total pago pela empresa.	Os indivíduos podem deduzir as contribuições para a Health Savings Account dos impostos de renda estaduais.
Montana	Crédito fiscal para o empregador: Pequenas empresas (≤ 20 funcionários) que fornecem planos de saúde para os funcionários são elegíveis para créditos fiscais não reembolsáveis de US$ 25 por funcionário por mês, se o empregador paga 100% do valor do prêmio. Esse crédito diminui proporcionalmente com a adoção de copagamentos.	Os indivíduos podem deduzir as contribuições para a Health Savings Account dos impostos de renda estaduais.
Idaho	Empregadores são qualificados para o crédito fiscal nos anos que a admissão de novos funcionários é superior à média admissão de novos funcionários em anos anteriores. Os empregadores recebem 1.000 dólares de crédito para os novos funcionários que ganham mais de US$ 15,50 / hora e que são elegíveis para a cobertura de plano saúde oferecida pela empresa e recebem US$ 500 para cada novo funcionário que não cumprir esses critérios.	Os indivíduos podem deduzir as contribuições para a Health Savings Account dos impostos de renda estaduais.
Carolina do Sul	-	Os indivíduos que fazem parte do pool de seguro saúde desse estado (South Carolina Health Insurance Pool) são elegíveis para um crédito fiscal não reembolsável de 50% do custo do prêmio, num limite de até US$ 3.000 por pessoa.

Fonte: **IESS** , em 05.08.2016.