

Um Estudo de Caso para Previdência Privada Complementar

Rafael Dias Gonzaga, Serasa Experian

Especialista Financeiro – Serasa Experian
Graduado em Ciências Econômicas pela UFRGS
rafael.gonzaga@br.experian.com, rafadigonzaga@hotmail.com

Um Estudo de Caso para Previdência Privada Complementar

As vantagens da previdência privada fechada em relação à previdência aberta: Um estudo de Caso na implementação de um fundo de previdência complementar fechada de uma grande empresa brasileira. O entendimento da criação, organização e funcionamento dos planos complementares de previdência oferecidos pelas empresas é importante na medida em que o sistema previdenciário brasileiro se encontra em elevado déficit. Nesse contexto, esses planos tornam uma alternativa para complementação previdenciária do contribuinte.

Palavras chave: Déficit da Previdência Social; Previdência Complementar; Previdência Aberta; Previdência Fechada.

A Case Study for Private Supplementary Pension

The advantages of the closed private pension in relation to open pension funds: A case study of the implementation of a closed pension fund of a large Brazilian company. The understanding of the creation, organization and operation plans complementary security offered by companies is important as the Brazilian pension system is in high deficit. In this context, these plans make it an alternative to complement taxpayer welfare.

Keywords: Social Security Deficit, Pension Funds, Open Pension, Pension closed.

Un Estudio de Caso de Pensión Complementaria Privada

Las ventajas de la pensión cerrado privado en relación con los fondos de pensiones abiertos: Un estudio de caso de la implementación de un fondo de pensiones cerrado de una gran empresa brasileña. La comprensión de la seguridad de la creación, organización y planes operativos complementarios ofrecidos por las empresas es importante en la medida en que el sistema de seguridad social brasileño está en déficit elevado. En este contexto, estos planes de convertirse en una alternativa a los contribuyentes de pensiones complementarias.

Palabras clave: Déficit de la Seguridad Social; Fondos de Pensiones; Pensiones y Bienestar Cerrado Abierto.

INTRODUÇÃO

Objetivo

Este estudo pretende mostrar as vantagens da adesão do funcionário de uma determinada empresa na participação no seu plano de previdência complementar fechada. Além disso, o artigo

traz, de maneira detalhada, o funcionamento e resultados atingidos de um plano de previdência fechado de uma grande empresa brasileira.

Relevância

Diante do elevado déficit da previdência social no Brasil cresce a importância dos fundos de previdência abertos e fechados, neste contexto não existem estudos que mostrem a comparação entre os fundos. Com isso, este estudo vem preencher esta lacuna, uma vez que o trabalhador/empregado tem a opção de escolher possuir apenas o plano de previdência social (INSS) ou também aderir ao plano de previdência complementar da empresa.

Metodologia

O detalhamento das vantagens de adesão de um plano de previdência complementar fechado será mostrado por meio de um Estudo de Caso de uma grande empresa brasileira. Por questões de confidencialidade e a pedido da própria companhia não será citado o nome da instituição neste trabalho.

REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Origem da Previdência Social no Brasil

As bases do nascimento da Previdência Social brasileira se deram em 1923 através da Lei Eloy Chaves, que estabeleceu a criação de um fundo específico (CAP – Caixa de Aposentadoria e Pensões) para cada companhia ferroviária do país (MALLOY, 1979). O decreto de lei ocorre logo no início da década de 1920, quando o Brasil passava por um forte crescimento econômico, baseado na expansão da produção de café para exportação. O Brasil se posicionava, frente ao mercado internacional, como um grande fornecedor de produtos primários para as nações industriais avançadas e como consumidor de mercadorias manufaturadas destes países.

Junto com o crescimento da economia baseada em exportação, o Brasil também apresentou um processo de desenvolvimento industrial puxado principalmente pela urbanização das cidades de São Paulo e Rio de Janeiro. Apesar de a população brasileira ser predominantemente rural (70% da população) estas duas cidades cresceram fortemente entre 1872 e 1920, de 31mil para 579mil habitantes - São Paulo - e de 274mil para 1.157 mil, Rio de Janeiro, (MALLOY, 1979). Estas duas cidades logo se destacaram no ambiente econômico e político do Brasil, dando origem aos primeiros agrupamentos sociais que começaram a desafiar a política da República Velha. Durante este período, a classe trabalhadora cresceu em volume, capacidade de organização, exigindo melhores salários, benefícios e condições de trabalho. Outro fator que contribuiu para a organização da classe trabalhadora e maior exigência das condições de trabalho foi a onda de imigrantes estrangeiros que chegava ao Brasil no fim do século XIX e início do século XX (MALLOY, 1979, p. 41):

(...) os imigrantes causaram um importante impacto ideológico e se tornaram a fonte principal de uma orientação mais agressiva e radical favorável aos trabalhadores, bem como um ponto de partida a formação de líderes e organizadores operários.

Em janeiro de 1923, o presidente Bernardes assinava a Lei Eloy Chaves, estabelecendo a criação do fundo de aposentadorias e pensões (CAP) para funcionários da Cia de estrada e ferro que posteriormente foi estendida aos trabalhadores portuários e marítimos. As CAPs deveriam garantir quatro benefícios para manter a renda e saúde da família do trabalhador em caso de doença, incapacidade, velhice ou morte (MALLOY, 1979, p.49):

O primeiro era a aposentadoria por invalidez e por tempo de serviço, sendo que esta última era recebida pelo trabalhador quando chegava à idade de cinquenta anos, com um mínimo de trinta anos de serviço. O segundo benefício envolvia pensões aos dependentes de um empregado morto. O terceiro benefício consistia em cuidados de saúde na forma de serviços médicos e a vantagem de comprar remédios a preço reduzido. Em acréscimo aos quatro benefícios básicos, a lei rezava que, depois de dez anos de serviço, o empregado só podia ser demitido por causa grave provada pelo empregador em processo administrativo formal.

As fontes de captação das CAP's constituíam da contribuição dos funcionários em 3% do seu salário mensal, da contribuição das empresas com 1% da sua renda de crescimento anual e da contribuição do governo na forma de impostos taxados sobre os usuários dos serviços ferroviários.

No governo de Getulio Vargas, entre 1930 e 1938, o sistema de previdência social foi aperfeiçoado, trazendo proteção social básica para todos os setores organizados da classe média urbana (cerca de 2 milhões de trabalhadores). Entretanto o sistema não foi estendido ao setor rural, nem aos autônomos, profissionais liberais, domésticos, lojistas, vendedores por conta própria, ou as pessoas que não tinham emprego certo. Desta forma, o sistema de previdência social brasileiro permaneceu intacto até 1966 (MALLOY, 1979).

Foi no governo de João Goulart, que significativas concessões foram dadas à classe trabalhadora, dentre elas:

- Queda da exigência da idade de 55 anos para a aposentadoria, em 1962. Isto significa que trabalhadores que ingressavam no mercado de trabalho ainda na adolescência poderiam aposentar-se bastante cedo.
- Gratificação anual de um mês de salário, em 1963.
- Reajuste no salário-família, em 1963.

Tudo isto contribuiu para que a insolvência financeira da previdência social brasileira já despontar como um problema político de grande importância (MALLOY, 1979).

Somente em 1963, foi dada a iniciativa da universalização da cobertura previdenciária, com a criação do FUNRURAL – Fundo de Assistência ao Trabalhador Rural. Este fundo seria financiado a uma taxa de contribuição de 1% sobre os produtos rurais.

Em junho de 1964 estabeleceu-se uma comissão no governo responsável pela reforma da previdência social. Em 1967 foi oficialmente instalado o INPS (Instituto Nacional da Previdência Social), unificando os IAPs (Institutos de Aposentadoria e Pensões). A criação do INPS foi um marco para as reformas, unificação e padronização dos antigos IAP's. Em 1971, o governo estendeu o programa de previdência social para todo o setor rural, que em 1972 incluiu os empregados domésticos ao sistema do INPS (MALLOY, 1979).

Em 1976 foi expedido, pelo governo federal, o decreto que consolidava as Leis da Previdência Social, que teve como objetivo dotar o país de leis racionais e inteligíveis, procurando a unificação da legislação previdenciária num texto claro e simples (CUSATO, 1978, p.15):

O regime de previdência social de que trata esta consolidação tem por fim assegurar aos seus beneficiários os meios indispensáveis de manutenção, por motivo de idade avançada, incapacidade, tempo de serviço, encargos familiares, prisão ou morte daqueles de quem dependiam econo-

micamente, bem como serviços que visem à proteção da sua saúde e concorram para o seu bem-estar.

Em 1988, com a Constituição Federal de 88, implantou-se o regime de universalização de atendimento aos idosos e inválidos do meio rural. Anteriormente o regime de previdência estabelecia um teto de meio salário mínimo para os antigos contribuintes do Funrural e pensões limitadas a 30% do benefício principal, com esta equalização, os produtores rurais passaram a ter um piso de aposentadorias e pensões de um salário mínimo, além de garantir os mesmos benefícios entre homens e mulheres e redução do limite de idade para aposentadoria, 60 anos para os homens e 55 anos para as mulheres, (DELGADO e CARDOSO JR., 2007).

Os Regimes de Previdência no Brasil

A constituição brasileira prevê a existência de três tipos de regimes de previdência (PAIXÃO, 2006, p.2):

- Regime Geral de Previdência Social (RGPS) que é operado pelo INSS e destinado aos trabalhadores da iniciativa privada e aos servidores de órgãos federativos, que não criaram regimes próprios de previdência e aos empregados públicos.
- Regimes Próprios de Previdência que é destinado aos servidores titulares de cargo efetivo da União, dos Estados, do Distrito Federal e de cerca de 2.200 Municípios.
- Regime de Previdência Complementar que é privado e facultativo operado por entidades abertas ou fechadas de previdência complementar.

O regime que será aprofundando neste trabalho será o regime de Previdência Complementar.

Limitação dos Benefícios da Previdência Social

A aposentadoria por idade avançada (velhice) consiste em uma renda mensal que corresponde a 70% do salário-benefício, acrescido de 6% por ano completo de atividade abrangido pela Consolidação das Leis da Previdência Social, no teto de 100% do salário-benefício de contribuição. Isto significa que se um homem com 55 anos de idade e com 30 anos de contribuição, poderá se aposentar com 70% do salário-benefício. Além disto, o atual teto salarial de contribuição do INSS é de R\$3.689,66, ou seja, quem ganha mais de 6,8 salários mínimos por mês (valor do Salário Mínimo vigente de R\$545,00), ao se aposentar não receberá mais do que o teto de R\$3.689,66, estabelecido pelo INSS.

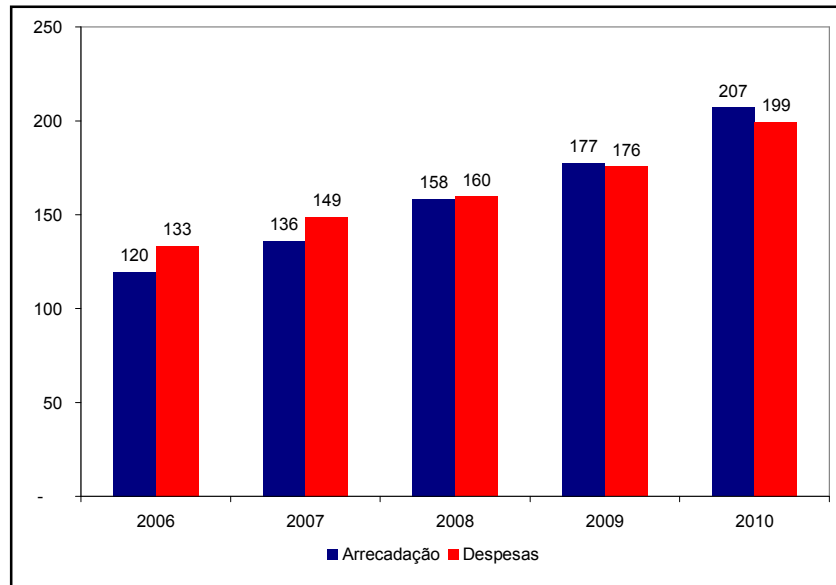
Déficit da Previdência Social (RGPS)

Segundo dados do Ministério da Previdência Social 24,4 milhões de pessoas recebem benefício do RGPS, dos quais 8,3 milhões são trabalhadores rurais (PREVIDENCIA SOCIAL, 2011). Com a incorporação dos trabalhadores rurais brasileiros ao Regime Geral de Previdência Social, os benefícios previdenciários do trabalhador rural necessitam ser subsidiados, uma vez que as despesas superam a arrecadação. A responsabilidade em financiar a previdência rural é do Tesouro Nacional (MINISTÉRIO DA PREVIDENCIA SOCIAL, 2010).

Objeto 1 – Evolução da Arrecadação e Despesas com Benefícios do Setor Urbano, fonte Secretaria de Políticas de Previdência Social

Este gráfico mostra que tanto a arrecadação quanto as despesas vem crescendo, entretanto a partir de 2009 a arrecadação ultrapassa os gastos, passando a ser superavitário em R\$1bilhão neste ano.

Bilhões R\$

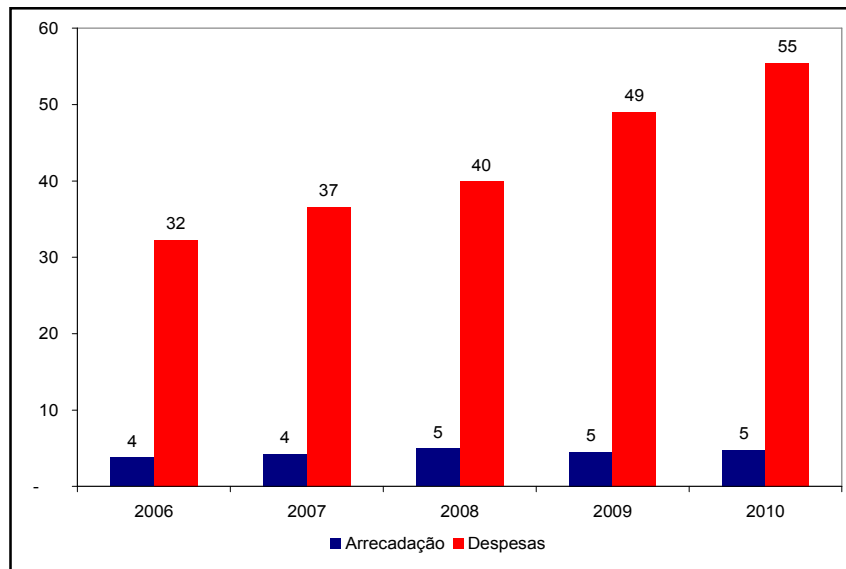


Diferentemente do setor Urbano, o setor Rural apresenta alto déficit de pagamento com benefícios do RGPS, conforme pode ser visto no gráfico do objeto 2 abaixo:

Objeto 2 – Evolução da Arrecadação e Despesas com Benefícios do Setor Rural, fonte Secretaria de Políticas de Previdência Social

Este gráfico mostra que arrecadação dos contribuintes do setor rural não tem sido suficiente para cobrir as despesas com benefícios dos aposentados e pensionistas do setor rural. Somente no ano de 2010, o déficit do setor rural foi de R\$50Bilhões, que representa uma necessidade de financiamento de 1,4% do PIB.

Bilhões R\$



Com estes 2 cenários, o RGPS apresentou, somente no ano de 2010, um déficit de R\$42,8Bilhões, nem mesmo o superávit de R\$7,8Bilhões do Setor Urbano não é suficiente para cobrir o déficit de R\$50,6Bilhões do Setor Rural. Portanto, com estes dados, percebe-se que o motivo do déficit previdenciário brasileiro é devido ao assistencialismo do governo feito aos produtores rurais do que efetivamente dos contribuintes do setor urbano.

Previdência Complementar

Os regimes de previdência complementar privados têm como objetivo, essencial, garantir aos assegurados uma opção de regime de aposentadoria com valores superiores aos tetos dos benefícios pagos pelo governo ou àqueles trabalhadores que estão excluídos do mercado formal de trabalho (que não possui contribuição aos INSS), mas que querem adquirir um fundo de previdência.

No Brasil existem 2 tipos de fundos de pensão complementar: os fundos de Previdência Complementar Aberta e os fundos de Previdência Complementar Fechada. Em princípio, tanto as previdências abertas como as fechadas têm o mesmo objetivo: instituir planos privados de renda ou de benefícios complementares, mediante a contribuição de seus participantes e/ou dos seus empregadores, que, depois de um determinado tempo, deveriam ser suficientes para garantir o pagamento de um benefício - complementar ao regime geral da previdência social – (MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2007).

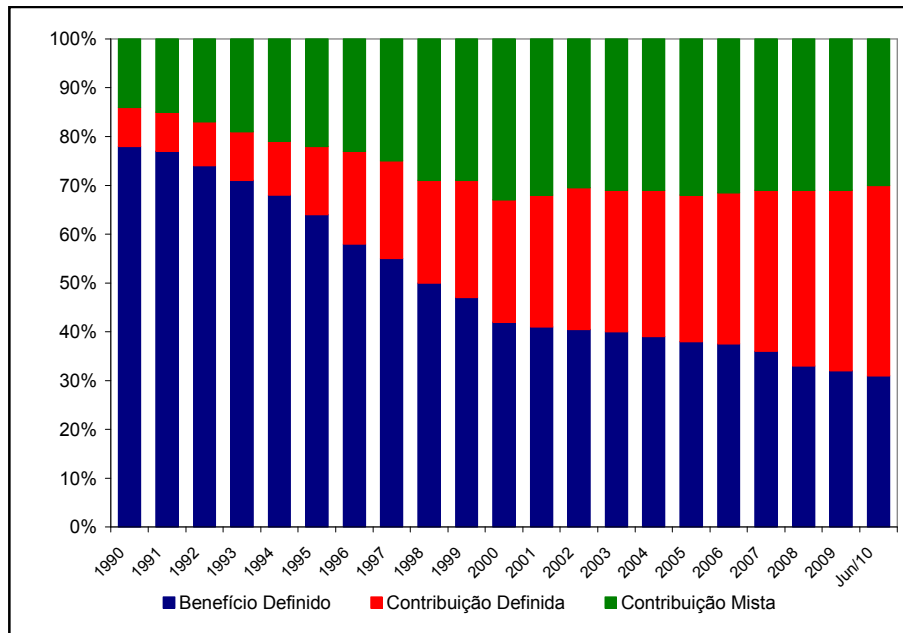
Existem dois tipos de benefício de previdência complementar: Aposentadoria por idade ou invalidez do contribuinte e pensão por morte aos dependentes (OLIVEIRA, PASINATO e PEYNEAU, 2002). A forma em que as instituições de previdência operam é sob regime de capitalização, em que os afiliados depositam um valor sob forma de contribuição, garantindo o pagamento dos benefícios. Estes planos podem ser ofertados de três maneiras:

- de Benefício Definido – o benefício recebido pelo afiliado é calculado em função da renda ou dos últimos salários do próprio contribuinte, ou seja, o benefício é previamente definido.
- de Contribuição Definida – o valor da contribuição do contribuinte é fixo, e o valor do benefício é resultado do montante aplicado e da capitalização realizada durante o tempo de contribuição. Como o próprio nome diz, a contribuição é pré-definida.
- Mistos – oferecem tanto a modalidade de benefício Definido como Contribuição Definida (OLIVEIRA, PASINATO e PEYNEAU, 2002, p.7).

Entretanto, desde 1990, há uma forte migração dos planos de previdência de Benefício Definido para as modalidades de Contribuição Definida e planos Mistos. Esta mudança ocorre principalmente pelo fato de os contratos de trabalho estão cada vez mais baseados numa menor duração do vínculo empregatício, não fazendo sentido expor a empresa a fatores de risco como aumento da longevidade, retorno dos investimentos e vinculação à previdência social (MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2007).

Objeto 3 – Evolução da Modalidade dos Planos de Previdência, fonte Previc Jun/10.

Este gráfico mostra que em 1990 os planos de previdência de Benefício Definido representavam quase 80% dos planos e que passados 20 anos caiu para pouco mais de 30% de representatividade dos planos.



A principal vantagem, para o contribuinte, dos fundos de Contribuição Definido é que o contribuinte tem maior mobilidade para migrar o seu plano de previdência de uma instituição para a outra, uma vez que o saldo a ser migrado é exatamente igual as suas contribuições mais o valor do rendimento do período. Quanto ao valor contribuído pela empresa, existem regras específicas adotadas por cada empresa, que poderá flexibilizar o carregamento dos valores depositados pela empresa. No exemplo a ser estudado, será abordado este ponto referente ao valor a ser liberado pela empresa em situações de desligamento do funcionário antes do prazo de aposentadoria, estabelecendo regras específicas para situações de desligamento (voluntário ou involuntário).

Previdência Complementar Fechada

Os fundos de previdência complementar fechados, também conhecidos como fundos de pensão, são administrados por instituições sem fins lucrativos que mantêm planos de previdência coletivos. Estes fundos são acessíveis somente para grupos de trabalhadores de determinadas empresas ou entidades de classe que fazem a gestão do próprio fundo.

Segundo dados da ABRAPP - Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar – o total estimado em valores aplicados em fundos de previdência privado é de R\$509 Bilhões (valores de Set/2010) que corresponde a aproximadamente 14% do PIB brasileiro em 2010. Logo abaixo está a lista com o ranking das 10 maiores fundos de pensão no Brasil.

Objeto 4 – Tabela do Ranking dos 10 Maiores Fundos de Pensão do Brasil , fonte ABRAPP Set/2010

Esta tabela mostra o ranking dos 10 maiores fundos de pensão do Brasil, que corresponde a aproximadamente 61% do total do volume dos fundos administrados no Brasil.

FUNDOS DE PENSÃO		INVESTIMENTOS R\$ Mil	PARTICIPANTES ATIVOS*	DEPENDENTES*	ASSISTIDOS*
1	PREVI	145.625.527	88.795	246.207	86.748
2	PETROS	47.999.471	80.117	246.713	55.411
3	FUNCEF	39.541.662	76.736	178.867	32.642
4	FUNDAC. CESP	17.709.389	15.808	58.015	29.728
5	VALIA	13.024.714	53.994	207.866	21.173
6	ITAUBANCO	11.445.938	27.417	6.254	6.835
7	SISTEL	11.138.324	2.064	46.088	26.179
8	BANESPREV	9.535.227	4.989	32.657	22.633
9	FORLUZ	8.636.520	9.668	51.724	11.742
10	CENTRUS	8.220.900	104	1.65	1.615

* Informação da população em junho/10.

Previdência Complementar Aberta

Os fundos de previdência complementar aberta são administrados por instituições com fins lucrativos, estas instituições gerenciam planos de previdência individuais e planos de previdência coletivos. Estes planos podem ser contratados por qualquer pessoa, mesmo que ela não tenha vínculo empregatício. Na grande maioria, estes fundos são mantidos por seguradoras, bancos ou por instituições financeiras. As duas principais modalidades oferecidas por estas instituições são:

- PGBL – Plano Gerador de Benefício Livre.
- VGBL – Vida Gerador de Benefício Livre.

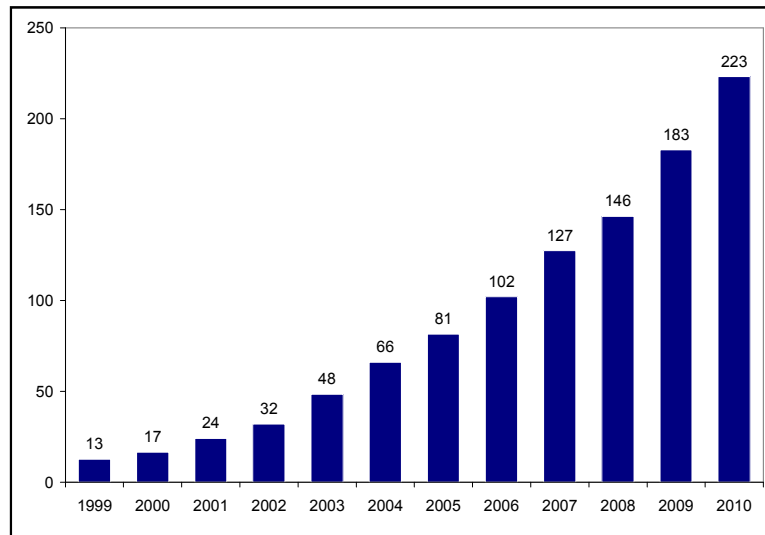
A grande diferença entre os dois planos de previdência é que no PGBL os contribuintes podem deduzir da base de cálculo do IR, em até 12% da sua renda bruta anual, enquanto que no VGBL os contribuintes não podem deduzir. Entretanto, no momento do recebimento da renda, todo o valor estará sujeito à incidência de IR para o PGBL, enquanto que no VGBL apenas os valores referentes ao rendimento do plano estarão sujeitos à tributação de IR no momento do resgate.

Segundo dados da Fenaprevi – Federação Nacional de Previdência e Vida – no ano de 2010 a arrecadação dos fundos de previdência foi de R\$46 bilhões, crescimento de 18,79% em relação ao ano anterior. Abaixo consta o gráfico com a evolução da carteira dos fundos de previdência do Brasil, que atingiu R\$223 Bilhões em Dez/10, que corresponde a 6,3% do PIB nacional.

Objeto 5 – Gráfico com a Evolução da Carteira de Investimentos dos Fundos de Previdência Aberto, fonte Fenaprevi, Dez/2010.

Este gráfico mostra um forte crescimento da carteira de fundos de previdência abertos no Brasil, com uma taxa média de crescimento anual de 30% para estes últimos 10 anos.

Bilhões R\$



O estudo de caso que será detalhado no próximo item refere-se a um modelo de fundo de previdência privado aberto, em que a empresa incentiva os seus funcionários a contribuir com o próprio fundo. Apesar do incentivo e contribuição da empresa ao fundo, a responsabilidade em fazer a gestão do fundo de previdência é de uma empresa terceira (seguradora ou banco).

ESTUDO DE CASO DE IMPLANTAÇÃO DE PLANO DE PREVIDÊNCIA PRIVADA

No ano de 2009, foi implantado o novo plano de Previdência Complementar da empresa em estudo, que tem como objetivo atender 100% dos seus funcionários. Para implantação do programa de previdência, a área de Recursos Humanos da empresa iniciou um forte trabalho de comunicação interna que tinha como objetivo: migrar os contribuintes do plano de previdência antigo para o novo plano, incentivar a participação dos funcionários que não possuíam plano de previdência e estabelecer um cronograma de adesão ao programa para os novos funcionários da empresa. As regras, os benefícios e os resultados alcançados com este plano serão apresentados nos próximos itens.

Regras e Benefícios do Plano

Uma vez que foi implantado o plano de previdência na empresa, foram estabelecidas duas datas no ano para adesão dos funcionários ao plano, para aqueles funcionários que decidiram não aderir num primeiro momento: Abril e outubro. Além disto, sempre que um funcionário novo é contratado, no processo de assinatura de documentos de trabalho, a área de recursos humanos comunica a existência do plano de previdência complementar, porém o funcionário só estará apto após um mês de contratação. Após 30 dias de trabalho, o funcionário recebe um comunicado interno (por e-mail) apresentando os benefícios do plano de previdência. Além da comunicação, o trabalhador recebe uma pasta com um material completo sobre as vantagens do Plano de Previdência Complementar. Neste material, além de possuir um guia da própria empresa detalhando os benefícios do plano, acompanham dois manuais de duas instituições de Plano de Previdência Complementar

Aberta. Com isso, a empresa oferece duas opções de planos para que o funcionário possa escolher, conforme a sua conveniência.

Para participar do plano de previdência o funcionário deverá ter até 60 anos de idade e que não tenha recebido nenhum outro benefício de aposentadoria complementar da empresa.

Assim como a grande maioria dos planos previdência complementar do mercado, a empresa oferece dois tipos de planos: PGBL e VGBL. A preferência pela escolha entre os dois planos está relacionada à forma de tributação de IR que a pessoa se enquadra e ao teto de contribuição que é pago pelo INSS.

Os tipos de contribuição existentes são:

- Contribuição Básica: É a contribuição em que há contrapartida da empresa, de acordo com os limites percentuais da tabela.
- Contribuição Voluntária: É a contribuição feita pelo funcionário mensalmente, de forma adicional a contribuição básica. Neste caso, não há contrapartida de participação da empresa.
- Contribuição Voluntária Esporádica: É a contribuição que pode ser realizada pelo funcionário a qualquer momento e não precisa ser mensal. Normalmente é realizada em épocas de pagamento de bônus ou pagamento de 13º salário. Para este caso, também não há contrapartida de contribuição da empresa.

Como regra de contribuição para o plano de previdência, a empresa definiu segmentar em dois grupos de Salário-base dentro do Plano de Previdência Complementar :

- Grupo 1: Salário-Base igual ou superior a R\$4.121,81 mensais.
- Grupo 2: Salário-Base até R\$4.121,80 mensais.

Para melhor entendimento de como é feito a contribuição percentual para os dois planos de previdência é importante entender a URP (Unidade Referência de Previdência). A URP é uma variável, definida pela empresa, para a renda mensal de aposentadoria, que corresponde exatamente ao salário teto pago pela Previdência Social. O valor da URP em jan/11 era de R\$2.885,27.

As regras de percentuais de contribuição dos dois grupos estão na tabela abaixo.

Objeto 6 – Tabela de Regra de Percentuais de Contribuição ao Plano de Previdência Complementar da Empresa, fonte Guia de Previdência Complementar da Empresa Jan/11

Esta tabela mostra as duas formas de Contribuição do Funcionário e da Empresa.

	GRUPO	CONTRIBUIÇÃO DO FUNCIONÁRIO	CONTRIBUIÇÃO DA EMPRESA
Grupo 1	Salário-Base igual ou superior a R\$4.121,81	De 1% a 8% do (Salário de Participação - 1URP)	100% de Contribuição do valor do funcionário
Grupo 2	Salário-Base de até R\$4.121,80	1% do Salário de Participação	100% de Contribuição do valor do funcionário

Como exemplo de valores de contribuição mensal feito pelo funcionário e contrapartida da empresa, a tabela abaixo mostra uma simulação de diferentes salários para os dois tipos de grupos citados acima.

Objeto 7 – Tabela com Exemplos de Valores de Contribuição Básica para Diferentes Salários, fonte Guia de Previdência Complementar da Empresa Jan/11.

A tabela mostra que mesmo para valores de salário-base iguais, dependendo do percentual de contribuição escolhido pelo funcionário (6% ou 8%), o valor da contribuição da empresa também altera.

SB - Salário-base	Grupo	% de Contribuição Escolhido	Valor da Contribuição Mensal do Funcionário	Valor da Contribuição Mensal da Empresa
R\$ 3.000,00	2	1%	R\$ 30,00 (SB x % Escolhido)	R\$ 30,00
R\$ 4.000,00	2	1%	R\$ 40,00 (SB x % Escolhido)	R\$ 40,00
R\$ 7.885,27	1	6%	R\$ 300,00 (SB-1URP) x % Escolhido	R\$ 300,00
R\$ 7.885,27	1	8%	R\$ 400,00 (SB-1URP) x % Escolhido	R\$ 400,00

Importante destacar que o percentual de escolha de contribuição do salário-base pode ser alterado pelo próprio funcionário nos meses de abril ou outubro, aumentando ou diminuindo o valor da contribuição.

Caso o funcionário desejar suspender temporariamente ou por tempo definitivo as contribuições do plano de previdência, ele poderá fazer a qualquer momento. Neste caso, quando é suspensa a contribuição da modalidade básica, a empresa também deixará de realizar a contrapartida dos planos.

Além dos diferentes percentuais que podem ser escolhidos (entre 1% a 8%) os funcionários também podem escolher que tipo de fundo deseja aplicar as suas contribuições:

- Conservador : 100% na Renda Fixa.
- Moderado: Renda Fixa e Renda Variável.

- Arrojado: Renda Fixa e Renda Variável.
- Agressivo: Renda Fixa e Renda Variável.

Importante destacar que somente as contribuições feitas pelos funcionários que poderão ter diferentes formas de aplicação, uma vez que a contribuição da empresa deverá ser 100% de risco zero, ou seja, 100% na renda fixa.

Estes diferentes planos possuem mix e taxas de administração diferenciadas, conforme tabela comparativa entre as duas instituições disponíveis:

Objeto 8 – Tabela Comparativa de Mix e Taxas das Duas Instituições de Previdência Privada, fonte Manual de Plano de Previdência Privada das Instituições A e B Jan/11

A tabela mostra que o funcionário não tem somente duas opções de fundos, mas oito opções diferentes (quadro opções de fundos de cada instituição). Sendo que ele deve escolher uma entre as duas instituições.

	Instituição A			
	CONSERVADOR	MODERADO	ARROJADO	AGRESSIVO
% de RENDA FIXA	100%	80%	70%	51%
% de RENDA VARIÁVEL	0%	20%	30%	49%
TAXA DE ADMINISTRAÇÃO	1,00% a.a.	1,10% a.a.	1,30% a.a.	1,50% a.a.
TAXA DE CARREGAMENTO	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

	Instituição B			
	CONSERVADOR	MODERADO	ARROJADO	AGRESSIVO
% de RENDA FIXA	100%	85%	70%	60%
% de RENDA VARIÁVEL	0%	15%	30%	40%
TAXA DE ADMINISTRAÇÃO	0,90% a.a.	1,50% a.a.	1,50% a.a.	1,50% a.a.
TAXA DE CARREGAMENTO	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

A grande vantagem destes dois planos é que não há taxa de carregamento sobre os fundos, somente é cobrada a taxa de administração do plano, conforme percentuais acima.

O funcionário poderá se aposentar a partir de 55 anos de idade e mínimo de 5 anos de vínculo ao plano. Sendo que a idade normal para aposentadoria é de 60 anos (independente do sexo da pessoa).

Em caso de desligamento do funcionário antes da época de concessão do benefício de aposentadoria, o funcionário terá direito a 100% do saldo existente relativo às suas contribuições e ao retorno obtido com os seus investimentos. Já os valores referentes às contribuições da empresa serão concedidos conforme regra da tabela abaixo:

Objeto 9 – Tabela de Tempo de Contribuição ao Plano de Previdência da Empresa, fonte Guia de Plano de Previdência Privada da Empresa, Jan/11

A tabela mostra que o funcionário somente terá 100% do saldo contribuído pela empresa após 10 anos de contribuição ao fundo.

Tempo de Empresa	Percentual a ser Liberado do Saldo de Contribuição da Empresa
Até 12 Meses	0%
De 12 Meses até 24 Meses	5%
De 24 Meses até 36 Meses	10%
De 36 Meses até 48 Meses	15%
De 48 Meses até 60 Meses	20%
De 60 Meses até 72 Meses	30%
De 72 Meses até 84 Meses	40%
De 84 Meses até 96 Meses	50%
De 96 Meses até 108 Meses	65%
De 108 Meses até 120 Meses	80%
Maior de 120 Meses	100%

A principal vantagem de um funcionário aderir ao plano de previdência privado não é a atrativa taxa de administração que é mais baixa que a média de mercado, nem menos o histórico de rentabilidade do fundo de previdência, mas sim, a contrapartida da contribuição da empresa. Com o passar do tempo de emprego na empresa, o valor que é depositado mensalmente ao funcionário passa a ter maior peso no seu patrimônio (mesmo que não possa ser utilizado neste momento), contribuindo para a sua permanência na empresa.

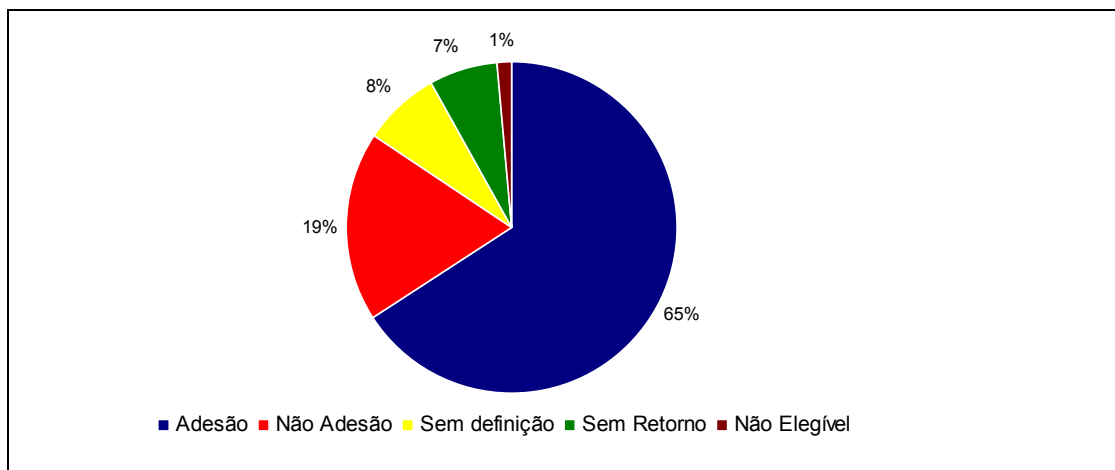
Se o funcionário receber uma proposta de emprego para trabalhar em outra empresa, se a decisão for puramente racional (visando somente o lado financeiro) o trabalhador deverá levar em conta o fato que uma saída prematura da empresa, antes de completar dez anos, resultará em um % de resgate do saldo inferior aos 100% depositados pela empresa. Dado esta regra de % de liberação do saldo da empresa para o funcionário, pode-se dizer que esta regra funciona como uma “política de retenção” do funcionário, pois o trabalhador deverá levar em consideração o montante do fundo depositado em seu nome, no momento de uma possível troca de emprego. Quanto mais próximo de completar os dez anos, maior será o fundo, porém menor será o % de desconto da empresa. A diferença entre o tempo que ele teria direito aos 100% e o valor que não poderá contar do fundo, deverá ser considerado na precificação do seu salário do novo emprego, caso contrário, o funcionário irá “perder dinheiro”.

Resultados Alcançados com o Plano

Após um ano e seis meses da implantação do novo plano de previdência completar, a empresa conseguiu realizar seus objetivos: migrar a maior parte do plano de previdência antigo para o novo plano e incentivar o maior número possível de funcionários para o novo plano de previdência. A empresa possui um quadro de funcionários de aproximadamente 2.800 empregados, dos quais 65% possuem o plano de previdência privada. Abaixo está a tabela com a distribuição percentual do quadro de funcionários.

Objeto 10 – Gráfico com Distribuição Percentual do Quadro de Funcionários do Fundo de Previdência Complementar da Empresa, fonte Empresa em estudo, Mar/11

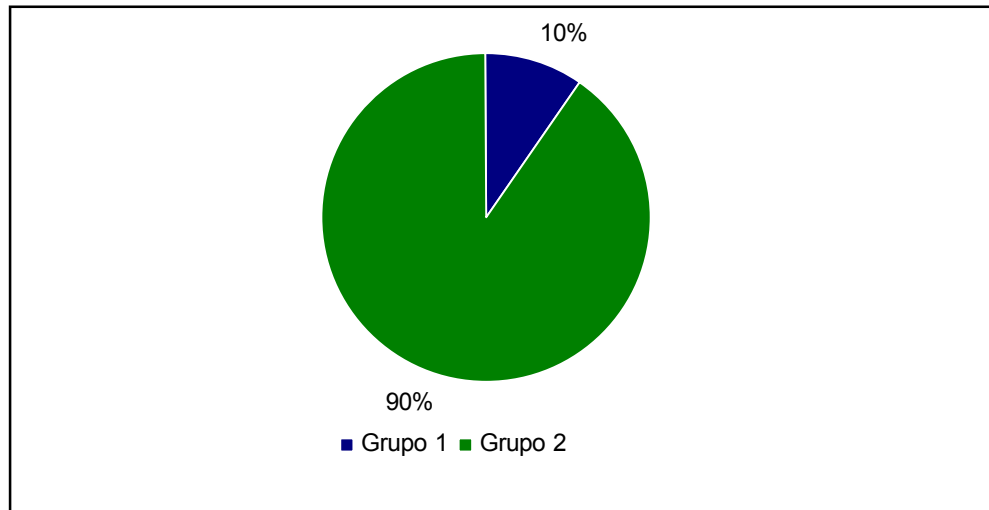
O gráfico mostra que apenas 19% dos funcionários decidiram por não aderir ao plano de previdência, sendo que 8% ainda não decidiram se pretendem ou não participar, 7% ainda não deram retorno e 1% não é elegível (maior de 60 anos ou já se aposentou).



Dos que aderiram ao plano de previdência, 65% do quadro de funcionários da empresa, 50% pertencem ao grupo 1 (Salário-base igual ou superior a R\$4.121,81) e os outros 50% pertencem ao Grupo 2 (Salário-Base até R\$4.121,80). Entretanto, dos que não aderiram e que ainda não definiram nem deram um retorno à empresa (que corresponde 34% do quadro de funcionários) 90% desta população pertencem ao Grupo 2 (Salário-base até R\$4.121,80) e apenas 10% pertencem ao Grupo 1 (Salário-base igual ou superior a R\$4.121,81), como pode ser visto no gráfico abaixo.

Objeto 11 – Gráfico com Distribuição Percentual dos que Não Aderiram, Sem Definição e Sem Retorno ao Fundo de Previdência Complementar da Empresa, fonte Empresa em estudo, Mar/11

O gráfico mostra que 90% dos funcionários pertencem ao grupo com menor faixa salarial (de até R\$4.121,80)



Esta alta concentração no Grupo 2, da não adesão ao plano, pode ser explicado por dois motivos: Dado um menor salário do funcionário, o peso da contribuição (mesmo que seja de apenas 1%) pode pesar maior no orçamento do empregado, que pode não se interessar pela adesão. Outra hipótese é, que uma vez que ele se enquadra dentro da faixa de salário que o Regime Geral de Previdência Social atende, passa a não ser interessante para o funcionário contribuir além do que o INSS já garante por lei.

Ao analisar o Grupo 1 (Salário-Base igual ou superior a R\$4.121,81), apenas 10% decidiram por não aderir ao plano de previdência complementar. Que poderia ser explicado por três motivos: Por possuírem maior salário, o % de desconto do salário pode ter um menor comprometimento no orçamento mensal do funcionário, contribuindo para aderir ao plano. Outra hipótese seria o fato de que o teto do RGPS já ter sido atingido (R\$2.885,26 que corresponde a 70% do valor de R\$4.121,80), e que o funcionário precisa buscar um valor superior ao já pago pelo INSS. E uma terceira hipótese, da maior participação do fundo de previdência, é que as faixas de contribuição mais agressivas (entre 1% a 8% do salário) incentivam que os funcionários aderem ao plano, pois este valor passa a ter um peso significativo na contrapartida feita pela empresa no fundo de previdência do funcionário.

Objeto 12 – Tabela com Distribuição Percentual dos que Aderiram ao Plano de Previdência entre as Instituições, fonte Empresa em estudo, Mar/11

A tabela mostra que existe uma concentração de 87% da Instituição A contra apenas 13% da Instituição B.

INSTITUIÇÃO	%
A	87%
B	13%

Esta preferência da Instituição A (87% de concentração) pode ser explicada pelo fato de ser o banco em que os funcionários possuem conta corrente para recebimento de salário, que acaba tendenciando a escolha de qual banco ou instituição irá fazer a gestão do fundo de previdência do funcionário.

Simulação de Benefício

Para simular um fundo de previdência deste plano iremos utilizar as seguintes premissas da tabela abaixo:

Objeto 13 – Tabela com Premissas para Simulação para Cálculo de Benefício, autoria própria.

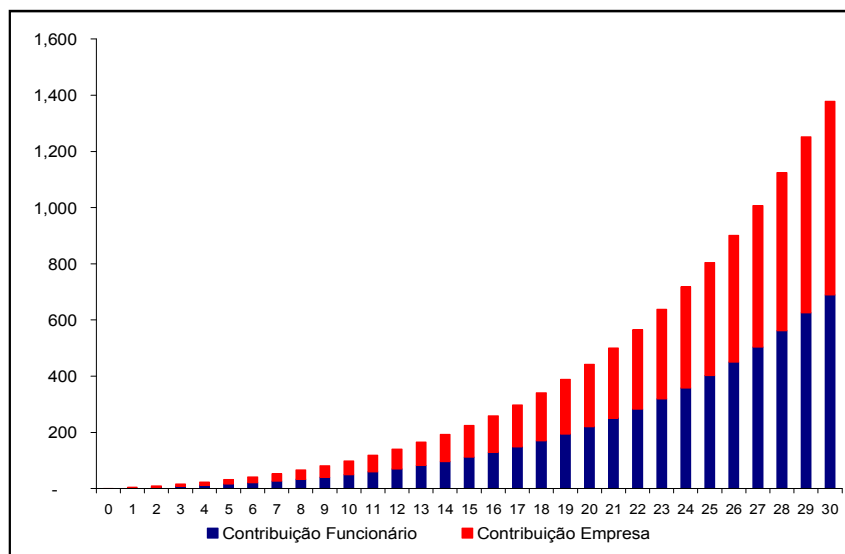
Com estas premissas iremos calcular o tamanho do fundo de previdência se o funcionário permanecesse na empresa durante 30 anos com a contribuição.

Idade do Funcionário	30 anos
Aposentadoria	60 anos
Salário Inicial	R\$ 5.000,00
URP Inicial	R\$ 2.885,27
Funcionário Pertence	Grupo 1
Tx. Cresc. Anual do Salário	6,00%
Tx. Cresc. Anual da URP	4,50%
Percentual de Contribuição Escolhido	8,00%
Fundo Conservador	100% Renda Fixa
Taxa de Administração do Fundo	1,00% a.a.
Rentabilidade Anual do Fundo	8,00%

Importante ressaltar que para esta simulação não foi considerado o abatimento do IR no momento do saque (após 30 anos de contribuição).

Objeto 14 – Gráfico Anual da Simulação de 30 anos de Contribuição para o Plano de Previdência Privada Complementar (sem incidência de impostos), autoria própria.

Esta simulação mostra que no final de 30 anos, o saldo total do Fundo do funcionário é de R\$1.378.643, sem considerar o IR. O volume das contribuições da empresa representa 50% do volume total do Fundo. R\$ Mil



A tabela abaixo mostra quanto que cada parcela (contribuição, rendimento e taxa de administração) representa do saldo total do fundo de previdência.

Objeto 15 – Tabela Resumo com valores de Contribuição do Funcionário, Empresa e Custo com Taxa de Administração do Fundo, autoria própria.

A taxa de administração de 1,00% ao ano da instituição fica com 8,6% (R\$118mil) do saldo total do fundo de previdência, por isso é importante que o valor da taxa de administração seja baixo, caso contrário a instituição poderá levar um volume proporcionalmente maior que a média de mercado.

R\$

	Funcionário	Empresa	TOTAL
Contribuição	R\$ 298.281	R\$ 298.281	R\$ 596.562
Rendimento	R\$ 450.479	R\$ 450.479	R\$ 900.958
Tx. Administração	R\$ (59.438)	R\$ (59.438)	R\$ (118.877)
TOTAL	R\$ 689.321	R\$ 689.321	R\$ 1.378.643

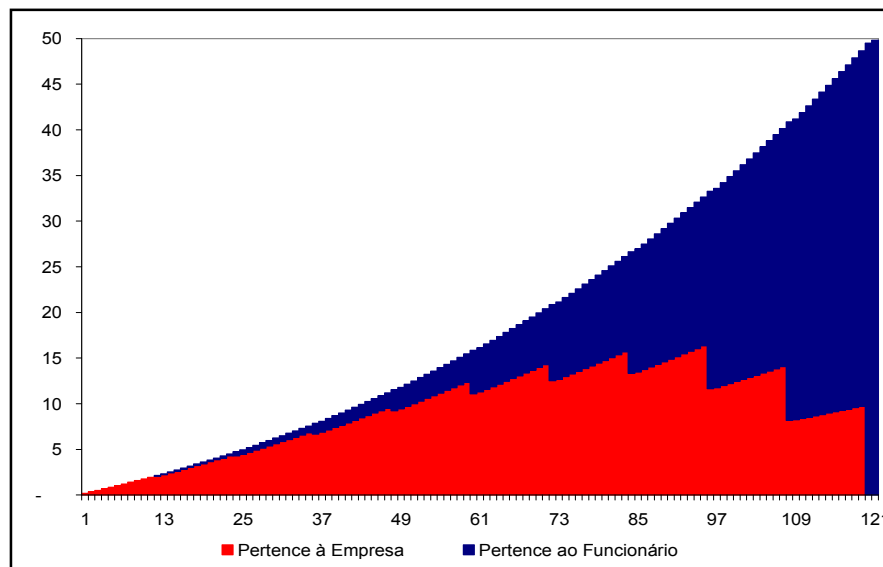
O valor de R\$ 298mil correspondentes a contribuição feita pelo funcionário representa apenas 22% do volume total do fundo, ou seja, a diferença de R\$ 1.080mil corresponde à rentabilidade dos dois fundos e à contribuição feita pela empresa. Ao fazer esta conta, o funcionário percebe o quanto é vantajoso realizar um plano de previdência complementar, dado o tamanho do saldo que ele terá ao final de 30 anos de contribuição.

Uma análise que deve ser feita pelo funcionário é nos dez primeiros anos de contribuição, em que a parcela que é depositada pela empresa não pertence 100% ao funcionário. Somente pertencerá 100% após dez anos completos de empresa. Para isto, o gráfico abaixo mostra somente a contribuição que é feita pela empresa nos primeiros 120 meses (ou dez anos) de contribuição.

Objeto 16 – Gráfico Mensal do Saldo do Volume Depositado pela Empresa nos Primeiros Dez anos de Contribuição, autoria própria

A parte em vermelho mostra a parcela que ainda pertence à empresa e que só será de direito do funcionário após 10 anos de contribuição (120 meses).

R\$ Mil



Para se ter uma idéia, no 95º mês de contribuição (que representa o 7º ano e 11º mês) o saldo de contribuição da empresa será de R\$ 32.664,00 sendo que 50% deste saldo ainda pertencem à

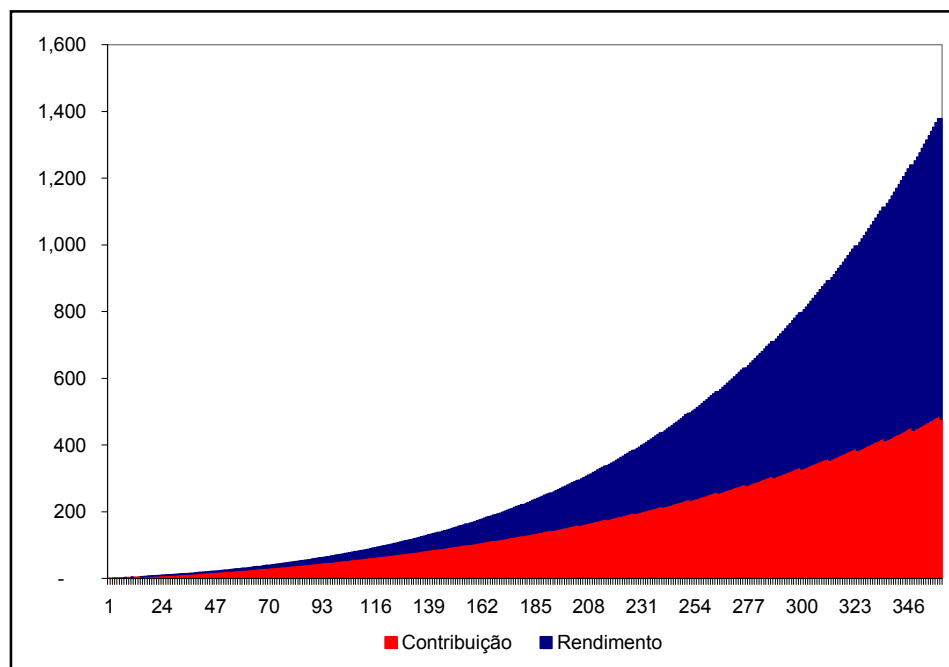
empresa. Este mês pode ser considerado como o ponto de inflexão entre o saldo pertencente à Empresa e o saldo pertencente ao Funcionário. Isto porque, a partir do 96º mês (ou 8 anos completos) o % de contribuição da empresa que pertence ao funcionário passa a ser de 65% e não mais de 50%.

Se o funcionário receber uma proposta de mudança de emprego neste período ele deve saber que será perdido cerca de R\$ 16.332,00 referentes ao valor depositado mais o rendimento do fundo da empresa, pois a regra (que consta no objeto 9) diz que ele só tem direito a 50% do saldo depositado. Neste caso, se a decisão do funcionário for puramente financeira, ele deve considerar no cálculo da sua nova remuneração os cerca de R\$ 16 mil que deixarão de fazer parte do seu fundo de previdência. Por isto é importante que o empregado considere este valor em qualquer mudança de emprego, pois a sua permanência na empresa passa a ser mais atrativa ao longo do tempo, dado o saldo da previdência complementar depositado pela empresa. É neste momento que o fundo de previdência passa a funcionar como uma estratégia de política de retenção ao emprego, pois o empregado automaticamente irá considerá-lo e pensará mais de uma vez antes de sair da empresa.

Objeto 17 – Gráfico Comparativo entre Saldo de Contribuição e Rendimento do Carteira nos Trinta anos de Contribuição, autoria própria

A parte em vermelho corresponde à contribuição feita tanto pelo funcionário como pela empresa e a parte em azul corresponde ao rendimento do fundo de previdência.

R\$ Mil



O rendimento do fundo de previdência, no final de 30 anos, representa aproximadamente 2/3 do saldo total, enquanto que as contribuições representam 1/3 (já descontados o valor correspondente ao custo com taxas de administração do fundo).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A preocupação pela garantia da qualidade de vida dos trabalhadores deixou de ser uma pauta exclusiva do governo e tem sido cada vez mais uma preocupação da própria sociedade, representada aqui pelo trabalhador e empregador. Não é de hoje que o Regime Geral de Previdência Social que regula o atual sistema previdenciário do setor privado (INSS) possui suas dificuldades financeiras de sustentabilidade. O constante déficit previdenciário, principalmente do setor rural, já serve como um alerta de que algo deverá ser alterado, caso contrário no longo prazo será insustentável este financiamento pelo Tesouro Nacional. Enquanto o governo tenta encontrar formas de sanar este déficit, seja por reformas ou pela continuidade do financiamento pelo Tesouro Nacional, o trabalhador brasileiro deve se antecipar a essas incertezas e se prevenir destas possíveis mudanças. Com este intuito que os regimes de previdência complementar privado surgem como forma de preencher esta lacuna.

Somente nestes últimos 10 anos o saldo dos fundos de previdência complementar aberta cresceu mais de 10 vezes, o que comprova o forte crescimento que este setor tem apresentado desde então. Além disso, a contribuição voluntária dada pelas empresas privadas aos fundos de previdência do funcionário tem incentivado a difundir ainda mais a importância de estabelecer uma previdência alternativa aos funcionários. Independente se o objetivo de se estabelecer o fundo de previdência seja de reter os funcionários na empresa ou simplesmente um benefício a mais da empresa, o plano de previdência deve ser atrativo e tangível para o funcionário. Não basta criar um fundo com uma pequena parcela de contribuição da empresa enquanto que a parte maior é de responsabilidade do funcionário, pois a adesão do trabalhador será pequena. A responsabilidade deve ser compartilhada entre trabalhador e empregador. Outro ponto importante é a questão do tempo de contribuição. Como se percebeu no gráfico do objeto 17, em que em 30 anos de contribuição apenas 1/3 do saldo é devido à contribuição, os outros 2/3 são referentes aos juros compostos do rendimento. Isto só será possível se o trabalhador iniciar com a sua contribuição bem cedo. São exemplos de responsabilidade compartilhada entre trabalhador e empregador que será possível o desenvolvimento de uma cultura de poupança previdenciária sustentável no país.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

A, I. (2011). Plano de Previdência Privada. Manual do Plano de Previdência Privada da Empresa . São Paulo, SP, Brasil.

ABRAPP. (Setembro de 2010). Consolidado Estatístico . São Paulo, SP, Brasil.

B, I. (2011). Plano de Previdência Privada. Manual do Plano de Previdência Privada da Empresa . São Paulo, SP, Brasil.

Caso, E. d. (2011). Plano de Previdência Complementar. Manual do Funcionário do Plano de Previdência Complementar . São Paulo, SP, Brasil.

Cusato, L. (1978). Previdência Social - Síntese Prática. Porto Alegre: 1978.

Delgado, G. C.; Cardoso Jr., J. C. (2007). O Idoso e a Previdência Rural no Brasil: A Experiência Recente da Universalização. Acesso em 4 de abril de 2011, disponível em Ipea:
http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/livros/idososalem60/Arq_17_Cap_09.pdf

Fenaprevi. (Dezembro de 2010). Fenaprevi. Acesso em 3 de Abril de 2011, disponível em Fenaprevi: www.fenaprevi.org.br

Garcia, M. (2002). Previdência Social e o Déficit Previdenciário: uma questão constitucional. *Constitucional e Internacional*, 117-124.

Malloy, J. M. (1986). *A Política da Previdência Social no Brasil*. Rio de Janeiro: Graal.

Oliveira, F. E.; Pasinato, M. T.; Peyneau, F. P. (2002). Unicamp. Acesso em 4 de abril de 2011, disponível em abep:
<http://www.abep.nepo.unicamp.br/docs/anais/pdf/2000/Todos/Evolu%C3%A7%C3%A3o%20Recente%20do%20Sistema%20de%20Previd%C3%Aancia%20Complementar....pdf>

Paixão, L. A. (2006). *A Previdência Complementar Fechada: uma visão geral*. Acesso em 04 de Abril de 2011, disponível em Ministério da Previdência Social :
<http://www1.previdencia.gov.br/docs/pdf/SPC-uma-visao-geral.pdf>

Pinheiro, R. P. (2007). *Previdência Social*. Acesso em 3 de Abril de 2011, disponível em Previdência Social: http://www.previdenciasocial.gov.br/arquivos/office/3_081014-111404-315.pdf

Social, M. d. (2009). Ministério da Previdência Social. Acesso em 3 de Abril de 2011, disponível em Previdência Social: http://www.previdenciasocial.gov.br/arquivos/office/3_100202-164641-248.pdf

Social, M. d. (Junho de 2010). Ministério da Previdência Social. Acesso em 3 de Abril de 2011, disponível em Ministério da Previdência Social: www.mpas.gov.br

Social, S. d. (Fevereiro de 2011). Ministério da Previdência Social . Acesso em 3 de Abril de 2011, disponível em Ministério da Previdência Social : www.mpas.gov.br

Recebido em 18/04/2011 Aprovado em 21/08/2012 Disponibilizado em 08/11/2012 Avaliado pelo sistema <i>double blind review</i>
