

Por Alexandre Sammogini



O debate entre as vantagens e desvantagens de se realizar a gestão do plano de benefícios em uma entidade própria ou multipatrocinada não é nova. Há vários anos, os especialistas e gestores discutem os prós e contras de cada uma das opções. Em recente artigo publicado neste Blog, com o título “É hora de migrar para um fundo multipatrocinado?”, a consultora Sara Marques reacendeu o debate em torno do tema. É importante esclarecer que os artigos publicados têm caráter técnico e não refletem necessariamente o posicionamento da Abrapp, que tem entre suas associadas tanto entidades próprias quanto multipatrocinadas.

Em todo caso, como o referido artigo acabou elencando as vantagens de se realizar a gestão através de uma entidade multipatrocinada, nesta reportagem, a equipe do Blog ouviu dirigentes de entidades próprias para apresentarem suas experiências e opiniões. “Uma alternativa não inibe a outra. O maior problema ocorre quando um patrocinador decide simplesmente encerrar o plano ou realizar a migração para a Previdência Aberta, com a perda do caráter previdenciário”, diz Devanir Silva, Superintendente Geral da Abrapp.

As entidades próprias e as multipatrocinadas convivem dentro do mesmo sistema de Previdência Complementar Fechada e dependem da opção do patrocinador. Devanir lembra inclusive que muitos planos começaram em fundos multipatrocinados e depois optaram pela constituição de fundos próprios.

De qualquer maneira, a opção pela gestão em uma entidade própria continua mostrando-se viável e tem a ver com a manutenção da função estratégica como operadora de planos dentro de casa, com alinhamento com os participantes e patrocinador, indica Devanir. “Hoje verificamos a gestão profissionalizada, com alto nível de capacitação de dirigentes e profissionais, que permite a manutenção de entidades próprias com uma gestão adequada de risco dos investimentos e dos planos”, comenta o Superintendente-Geral da Abrapp.

O alinhamento com a gestão de RH e a cultura do patrocinador é apontado como um ponto positivo das entidades próprias. “Permite uma identidade maior da entidade de previdência que espelha a cultura do patrocinador em sua política de recursos humanos”, aponta Luiz Paulo Brasizza (foto no topo), Diretor Vice-Presidente da Abrapp e Diretor da VWPP – Volkswagen Previdência Privada. Ele explica que a manutenção de uma entidade específica permite um relacionamento mais customizado com os participantes, com mais empatia e proximidade. “Temos um maior conhecimento do nosso participante, que é nosso bem maior”, comenta.

Brasizza cita como exemplo, as entidades que atuam em diversos estados do país e que possuem equipes experientes e que conhecem a fundo o conjunto de seus participantes. “Tem até uma questão de regionalização das entidades e das equipes que permitem um atendimento muito mais próximo, alinhado também com a cultura local”, diz.

O dirigente da VWPP cita ainda como ponto positivo da entidade própria a governança com maior presença dos membros dos Conselhos Deliberativo e Fiscal. Com a presença de representantes do patrocinador e dos participantes, os conselhos atuam de maneira a elevar a governança e eficiência das entidades próprias.

Rogério Tatulli, Diretor Superintendente AETQ da E-Invest by Previericsson e Diretor Suplente da Abrapp, também destaca o alto nível de governança dos fundos próprios que são continuamente cobrados positivamente pelos membros dos conselhos. “Os conselheiros sempre nos estão cobrando ostensivamente por melhores resultados e isso é positivo”, comenta. O fato de que os dirigentes, na maioria das vezes, também é participante do plano, tende a produzir maior alinhamento na gestão da entidade.

Escala e eficiência - A manutenção da gestão do plano em uma entidade própria deve levar em consideração a escala do patrimônio e do número de participantes e sua eficiência operacional. Quanto maior o patrimônio, maior a escala na negociação de taxas com prestadores de serviços e a relação com as despesas administrativas. “Nós temos fortalecido nossa eficiência, com uma equipe enxuta de seis pessoas. Veja que a maioria das entidades próprias têm uma eficiência alta com a diluição dos custos per capita, sendo plenamente viável sua sustentabilidade”, conta Tatulli.

Ele explica que é possível terceirizar algumas áreas, tais como atuária e contabilidade, sempre com responsabilidade e planejamento. “É possível realizar um processo de terceirização inteligente de algumas áreas para aumentar a eficiência operacional”, afirma o Diretor Superintendente da E-Invest. Quanto às exigências da Previc e de outros órgãos fiscalizadores, Tatulli explica que é necessário manter sempre um ritmo de capacitação e aprendizado, mas que também é plenamente possível atender às exigências legais.

Na questão de escala, uma opção que tende a recair para os multipatrocinados é a gestão dos planos em fase inicial, principalmente quando o conjunto de participantes é reduzido. É o caso, por exemplo, de diversos planos de entes municipais que estão aderindo a outros fundos, sejam aqueles regidos pela Lei 108/2001 ou pela Lei 109/2001. Como o número de servidores pode ser pequeno nas etapas iniciais do plano e o patrimônio constituído começa do zero, a opção principal é o multipatrocínio.



Customização - Tânia Constantino (foto abaixo), Diretora Superintendente da PreviBosch, explica que a gestão através de entidade própria permite maior customização dos planos e dos benefícios em geral para o participante. O caso da Bosch no Brasil tem uma peculiaridade que mantém duas

entidades fechadas próprias, uma delas mais antiga, com 35 anos de existência, que administra um plano que conta com contribuições apenas do patrocinador, é um plano que acumula patrimônio de cerca de R\$ 1 bilhão.

A outra entidade foi criada em abril de 2019 como opção para que os participantes que queriam também aportar para o plano. Antes a empresa mantinha um plano aberto do tipo PGBL para receber os aportes dos participantes. “Muitos deles pediam para que iniciássemos um novo plano próprio, dentro de casa, para que pudessem aportar suas contribuições”, diz Tânia. Foi então que surgiu o BoschLife, que recebeu diversas portabilidades do PGBL oferecido anteriormente através de uma instituição bancária. O plano conta atualmente com cerca de R\$ 27 milhões de patrimônio.

O alinhamento com a cultura e a política de RH do patrocinador também é destacado pela diretora da PreviBosch. “Temos uma série de elementos que atendem às aspirações de nossos participantes, como por exemplo, a escolha dos perfis de investimentos, que será implementada em 2022, e a concessão de empréstimos”, diz.

O empréstimo é um benefício importante que envolve muitos participantes, que possuem acesso ao crédito com taxas mais atraentes. Junto à concessão de empréstimos, a entidade realiza também um programa de educação financeira, com orientações para os participantes. “Nosso programa de educação financeira foi incorporado pelo patrocinador em um catálogo no Centro de Treinamento do Grupo Bosch (BTC). Ele é considerado como parte do programa de saúde emocional do patrocinador e é conduzido em parceria com o BTC”, explica Tânia.

A dirigente acredita que, com uma equipe qualificada e comprometida, é bastante viável manter uma gestão eficiente com controle de riscos adequado. “É claro que dá trabalho e precisa de expertise. O patrocinador tem que avaliar se está disposto a manter uma entidade própria. Mas é plenamente viável e tem inúmeras vantagens para manter um benefício de qualidade que contribui com a contratação e retenção de talentos”, comenta.

Ela lembra que a opção pelo multipatrocinado pode ser mais viável nos casos de planos em fase inicial. A própria matriz da Bosch na Alemanha considera a possibilidade de abertura de plano em fundo multipatrocinado em filiais novas de alguns países, e depois com o crescimento do patrimônio e dos participantes, pode migrar para uma entidade própria com gestão “dentro de casa”.

Fonte: [Abrapp em Foco](#), em 23.02.2022.