



*Edição n. 444 da Revista da Previdência Complementar – uma publicação da Abrapp, ICSS, Sindapp e UniAbrapp.

Por Flávia Silva

Com bons resultados na ampliação da cobertura de planos capitalizados, mecanismo ganha popularidade, mas seu sucesso depende de alguns cuidados - Um número crescente de países vem discutindo maneiras de reduzir a pressão sobre as finanças públicas acarretada por sistemas previdenciários de repartição simples cada vez mais onerosos. A fim de garantir uma pensão adequada para um volume cada vez maior de aposentados, a maioria tem incentivado o indivíduo a poupar via planos capitalizados. Nesse sentido, um mecanismo tem se destacado entre os demais devido aos bons resultados alcançados: a inscrição automática, associada a aportes de empregados e empregadores. O conceito não é novo, já tendo sido adotado em vários países como Austrália (1992), Nova Zelândia (2007) e Reino Unido (2012). Mas, recentemente, sua adoção ganha força frente ao envelhecimento da população, às crises financeiras e à maior longevidade.

A inscrição ou adesão automática (IA) consiste em inscrever o trabalhador num dado plano de pensão e lhe dar um prazo de saída ou de opção pela não-participação. O mecanismo pode ser utilizado em combinação com outras ferramentas (como incentivos fiscais e contrapartidas financeiras) no intuito de ampliar a cobertura dos planos capitalizados complementares.

Nacionalmente, a IA pode ter caráter obrigatório ou voluntário. Num extremo, edita-se leis que demandam a sua extensão a todos os trabalhadores assalariados e autônomos, passando por programas restritos a certos tipos de profissionais, podendo ter como base o tempo de serviço ou filiação sindical. Na outra ponta, a adoção do mecanismo resta facultado às empresas, individualmente.

Similarmente, dependendo da legislação do país, pode haver uma combinação de contribuições

patronais e empregatícias, acrescidas ou não de aportes estatais. Há ainda abordagens que envolvem a realocação parcial das contribuições do sistema público aos planos capitalizados, sendo possibilitada a dispensa de aportes adicionais das partes envolvidas.

A adoção em larga escala de inscrição automática, vale lembrar, requer recursos adequados por parte do órgão de supervisão, dado que seu monitoramento demanda mais trabalho. O orçamento do The Pensions Regulator (supervisor britânico), por exemplo, supera os 100 milhões de euros anuais. A maior parte é arcada pelo Departamento de Trabalho e Previdência por meio de taxas impostas aos entes fiscalizados; o restante é coberto por recursos do Tesouro.

Especialistas também chamam a atenção para o timing de implantação do mecanismo, o que significa que a abordagem tende a ser mais bem-sucedida se houver um intervalo adequado entre a aprovação da lei que o rege e a sua operacionalização propriamente dita. Intervalos curtos podem reduzir o impacto da inscrição automática por três motivos: (1) deixam de conceder a empregadores, reguladores e fundos de pensão tempo insuficiente para se prepararem para as novas obrigações; (2) restringem o período de licenciamento de novos planos pela autoridade competente, e (3) limitam o alcance de campanhas de comunicação visando à conscientização sobre questões previdenciárias. Períodos curtos de implementação observados na Itália, Polônia e Turquia levaram a resultados menos exitosos se comparados a países que implantaram gradualmente o mecanismo, como Reino Unido e Nova Zelândia.

Opções de saída - A “janela de saída” (opt-out) após a inscrição, na qual os indivíduos podem escolher permanecer ou não no programa, varia substancialmente tanto em abrangência (nacional ou em nível corporativo) quanto em extensão. Na Alemanha e no Reino Unido é de um mês; na Itália e na Lituânia, de seis meses. As contribuições feitas nesses intervalos podem ou não ser reembolsadas caso a saída seja requerida. A ausência de reembolso simplifica a administração do plano; por outro lado, costuma implicar no adiamento do início dos aportes.

Encerrado o período pré-definido de opção pela saída, alguns programas de inscrição automática - incluindo Reino Unido, Alemanha, Polônia e Estados Unidos - preveem a alternativa de desligamento do plano sob certas condições previstas em regulamento, o que não ocorre em outros casos (Canadá, Itália, Lituânia e Nova Zelândia).

Permitir o opt-out sem haver penalidades, analisam especialistas, pode gerar aumento das taxas de abandono; em contrapartida, confere maior flexibilidade, aumentando a possibilidade de permanência das pessoas caso as circunstâncias financeiras individuais se alterem.

Em diversas situações, aqueles que decidem não participar são reinscritos em intervalos regulares (como a cada ano, a cada três anos, etc.), a exemplo de Chile, Lituânia, Polônia, Turquia, Reino Unido e a província de Quebec (Canadá). Nos EUA, os empregadores têm permissão para realizar mutirões de inscrição automática, seja anualmente, seja pontualmente. (Continua...)

[Clique aqui](#) para ler a matéria completa na íntegra

Fonte: [Abrapp em Foco](#), em 10.02.2023.