

Por Bruna Chieco



Com 31 alunos inscritos, foi inaugurada nesta quarta-feira, dia 15 de maio, a 11ª turma do MBA em Gestão de Previdência Complementar da UniAbrapp, realizado pela nova vez em parceria com o Ibmec, em formato 100% online. A abertura da primeira aula foi realizada pela Diretora Vice-Presidente da UniAbrapp, Liane Chacon; pelo Coordenador Acadêmico do Ibmec, Fábio Pontes; e pelo Coordenador da Pós-Graduação do Ibmec, Klaus Pereira.

Atualmente, o segmento de Previdência Complementar Fechada conta com 276 entidades, segundo dados do Relatório de Gestão da Previc e do Relatório Gerencial da Previdência Complementar de dezembro de 2023. São 1.210 planos em funcionamento, 8,3 milhões de pessoas, sendo 3,1 milhões participantes ativos, 900 mil aposentados e pensionistas e 4,3 milhões de dependentes. Além disso, são 4.063 empresas que oferecem planos de benefícios aos seus colaboradores. O segmento totaliza R\$ 1,28 trilhão em ativos.

Esses dados por si só já justificam a relevância do setor e a importância de se ter um curso de especialização focado nele. Para explicar com mais detalhes a evolução do sistema, foi realizada uma aula magna com o Superintendente-Geral da Abrapp, Devanir Silva, que apresentou um breve histórico e a visão do presente e do futuro da Previdência Complementar no Brasil. Com mais de 40 anos de atuação no setor e tendo acompanhado diversos momentos da evolução social, política e econômica do país, Devanir é considerado um dos principais conhecedores do setor.

Na abertura do curso, Fábio Pontes agradeceu a parceria com a UniAbrapp e ressaltou a importância de haver uma formação na área de Previdência Complementar para o desenvolvimento do país.

Liane Chacon destacou o papel da UniAbrapp em seus nove anos de atuação, com cursos que tiveram mais de 30 mil participantes, além da realização de quatro seminários internacionais, com o objetivo de influenciar o alto desempenho dos profissionais do setor. Ela compartilhou ainda como foi sua experiência ao realizar o MBA em Gestão de Previdência Complementar. “Tivemos trocas de ideias com profissionais renomados do sistema. Aproveitem todos os momentos”, aconselhou aos alunos presentes.

“É preciso ter coragem para ser diferente e muita habilidade para fazer diferente. Vocês estão dando um grande passo para colocar isso em prática. Previdência é plantar hoje um sonho, uma semente, e a árvore vai surgir para que se tenha bons frutos”, completou Liane.

O curso - A 11ª turma do MBA inicia com novas disciplinas, mesclando a experiência do mercado com a Previdência Complementar, expandindo e levando novos conhecimentos aos participantes do curso. O professor Klaus Pereira, que faz coordenação técnica do curso, deu boas-vindas e destacou que “um ambiente de MBA é um ambiente onde todos aprendem com todos”.

Com carga horária de 369 horas/aula e duração de 20 meses, o treinamento contará com aulas de desenvolvimento de projetos que pretendem agregar valor ao sistema e as empresas participantes. As aulas são ministradas por especialistas, mestres e doutores selecionados pela ampla experiência no mercado da Previdência Complementar.

Além disso, recentemente o programa passou por uma revitalização de conteúdo, com a ampliação de temas atuais como: Gestão Ágil, Big Data e Power BI, Gestão da Experiência do Cliente e muito mais.

Aula Magna - Resgatando a história da Previdência no Brasil, sua estrutura atual, os desafios e perspectivas futuras, Devanir Silva iniciou a aula magna explicando sobre a criação e o

funcionamento do sistema previdenciário brasileiro, que abarca o Regime Geral da Previdência Social, o Regime Próprio de Previdência Social e Militares, e o Regime de Previdência Complementar.

Detalhando especificamente este último, o destaque foi para a diferenciação entre as Entidades Abertas e Fechadas de Previdência Complementar. “Hoje, o sistema fechado, com 880 mil participantes, paga cerca de R\$ 100 bilhões em benefício por ano. Do outro lado, das abertas, o pagamento de benefício é de R\$ 4,4 bilhões. Um sistema é pagador de benefícios, o outro é fundamentalmente financeiro”, explicou Devanir Silva.

De maneira geral, Silva explicou quais os principais fatores que levaram o Brasil a fazer uma Reforma da Previdência, e por que há alta probabilidade de haver uma nova reforma. “Nosso problema não é o déficit previdenciário, mas sim os gastos. O Brasil gasta 12% do PIB com aposentadorias. Isso é muito quando a gente compara com práticas de países que têm a sociedade predominantemente com idosos”, disse.

Além disso, destacou que a previdência brasileira é ambiciosa por definir um teto previdenciário de mais de R\$ 7.700, que é quase três vezes maior que a renda média do Brasil.

Tudo isso aliado à taxa de crescimento da população, que está em queda, e ao fato de a pirâmide etária apontar para um envelhecimento do Brasil, levou à reforma no sistema previdenciário. E ainda assim, há um alerta para a necessidade de mais uma reforma, dessa vez estrutural, já que a primeira foi paramétrica.

“Precisamos fazer um esforço de formar patrimônio previdenciário”, disse Devanir Silva, citando um trabalho feito pela Abrapp em 2019 em conjunto com Hélio Zylbersztajn, Professor da FEA-USP e Pesquisador da FIPE, que contemplou quatro pilares essenciais para uma reforma estrutural: renda básica do idosos; regime de repartição; regime compulsório de capitalização individual; e regime voluntário de capitalização.

Regime de Previdência Complementar - Entrando mais nas características do segmento atualmente, Devanir Silva apontou que a Previdência Complementar tem caráter facultativo, baseado na constituição de reservas, e é operado pelas Entidades Fechadas e Abertas de Previdência Complementar (EFPC e EAPC), enfatizando que as abertas oferecem produtos com características financeiras e comercializados, sem possibilidade de acompanhamento do processos de decisão de investimentos ou da gestão e governança das instituições.

Em mais detalhes sobre os produtos das EAPC, Devanir Silva explicou a diferença entre os planos PGBL e VGBL, incluindo os tratamentos tributários, sendo que o PGBL é um produto que segue a legislação da previdência, enquanto o VGBL é um produto de seguro de vida por sobrevivência, seguindo a legislação deste setor.

Já a Previdência Complementar Fechada é administrada pelos fundos de pensão e tem acesso por meio de vínculo empregatício ou associativo à empresa e entidade, que é facultativa. No caso dos planos patrocinados, o trabalhador e a empresa patrocinadora contribuem para o plano, o que ajuda ainda mais na formação de renda com o propósito previdenciário.

Com base nessas características, Devanir Silva fez uma projeção de quanto de patrimônio uma EFPC renderia ao comparar com uma EAPC no período de 30 anos, pegando como base o saldo inicial de R\$ 100 mil e uma contribuição mensal de R\$ 1.000. Neste cenário, a rentabilidade das EFPC seria de 3,76% ao ano, em comparação com 1,53% das EAPC. Isso resultaria em uma diferença de R\$ 338 mil no saldo final, ou seja, o saldo na EAPC seria 69% do saldo na EFPC.

Histórico - Apresentando o histórico da Previdência Complementar Fechada, Devanir Silva explicou o passo a passo da criação, modernização, consolidação e reinvenção do segmento, que começou em 1904 com a Previ e 1970 com a Petros, ainda em uma fase pré-normativa.

A evolução da legislação culminou na criação das Leis Complementares nº 108 e 109, de 2001, que foram marcos para o setor, em seguida a Emenda Constitucional nº 41, de 2003, tratou da previdência do servidor público.

Posteriormente, em 2004, a Lei nº 11.053 também registrou a evolução do segmento ao estabelecer o diferimento tributário para os planos com caráter previdenciário. “Não se tributa nas contribuições, na formação do patrimônio e vamos tributar na concessão do benefício”, explicou Devanir Silva.

Ele citou ainda a criação da Previc e dos Planos Instituídos e Planos Família como parte do fortalecimento do setor, além da Emenda Constitucional nº 103, de 2019, que levou a Previdência Complementar Fechada para os entes federativos.

Estrutura - Ao tratar da estrutura do segmento, Devanir Silva apontou para o número de stakeholders envolvidos no sistema: Ministério da Fazenda, Ministério da Previdência Social, Banco Central, Conselho Monetário Nacional, CVM, Secretaria da Receita Federal, Conselho De Controle das Atividades Financeiras, CNPC, Previc, CRPC, além de instituidores, sindicatos, federações, cooperativas, órgãos e os cooperados e independentes beneficiários.

Citou ainda as próprias instituições do setor, entre elas Abrapp, Sindapp, ICSS, Conecta, Anapar, além dos dependentes beneficiários, participantes e patrocinadores. “Quanta amplitude nosso sistema tem. É um sistema rico em engajamento”, disse.

Detalhando mais o funcionamento das EFPC, Devanir Silva explicou que elas são estruturadas em três eixos importantes: estatuto, convênio de adesão e regulamento do plano. “São instrumentos importantes para a estabilidade e a estabilidade desses contratos”.

Tipos de planos e produtos - Os planos de Benefício definido (BD), Contribuição Definida (CD) e Contribuição Variável (CV) compõem a estrutura do sistema de Previdência Complementar Fechada. Devanir Silva explicou a característica de cada uma dessas modalidades, destacando que o BD envolve um mutualismo e uma conta coletiva, e se as reservas não são suficientes, elas passam a ser de responsabilidade coletiva.

Já o CD, na sua vida, é um produto, adequado para o mundo moderno do trabalho. Nesse caso, o participante vai conhecer o benefício no momento da sua concessão, com base no saldo que foi acumulado. O CV, por fim, tem características de BD e de CD.

Atualmente, o número de planos CD já supera os demais, representando 46% frente a 29% de CV e 25% de BD. Já em patrimônio, os planos BD correspondem à maior fatia, com 58%, enquanto os CV detêm 28%, e os CD apenas 14%. “É importante ter isso em mente quando se fala em qualquer alteração de regras de investimentos. Levar em consideração que nós temos grande parte das reservas vinculadas aos planos BD”, ressaltou Silva.

Ele explicou ainda a evolução da criação de novos produtos para o sistema a partir de instituidores, que são sindicatos, cooperativas, associações e órgãos de classe existentes há pelo menos três anos para constituir uma entidade, congregando no mínimo 1.000 associados.

Ainda dentro dessa novidade com os novos produtos, foi criado o Plano Família e o Fundo Setorial da Abrapp, e mais tarde o Plano Instituído Corporativo, mais focado em empregados temporários e prestadores de serviços de empresas. “São arranjos modernos. As entidades fechadas nunca estiveram tão abertas sem perder a sua característica previdenciária”, destacou Devanir Silva.

Presente e futuro - “A minha avaliação pessoal é que nós devemos ter talvez um enxugamento do número de entidades e crescimento do número de planos. Essa é uma tendência que a gente vê no mercado. Ou seja, o sistema vai crescer. Porque existe qualificação, corpo de profissionais, processos, investimentos, principalmente em tecnologia, que é um grande desafio”, disse Devanir Silva.

Ele pontuou que a gestão de investimentos das entidades é bem estruturada para que haja uma redução de riscos nas carteiras, com segmentação por tipo de aplicação, concentração por emissor e concentração por investimento. “Por isso temos essa resiliência. Temos regras sólidas para isso”, destacou.

Mas Devanir Silva reiterou que “o que nos trouxe até aqui não nos levará adiante”. Segundo ele, novos modelos de trabalho exigem uma nova forma de pensar na previdência. “Teremos talvez mais trabalho e menos emprego. As organizações são cada vez mais exponenciais. A tecnologia nos desafia a todo momento. Por isso que no nosso sistema temos que ficar muito atentos para serviços compartilhados. Isso reduz custo e qualifica gestões”, pontuou.

Assim, a previdência, para evoluir em seu papel, precisa ser atrativa para novas gerações e contemplar os jovens. “Previdência é coisa de jovem. Ele que deve tomar a decisão de ter um patrimônio previdenciário no futuro constituído. Mas ele quer liberdade de escolha. Esse é o desafio para nós”, disse Silva.

Para enfrentar esse desafio, o setor precisa refletir até onde expandir sem perder a sua identidade. “Nossa proposta de valor é outra. É oferecer renda qualificada que proporcione qualidade de vida”. Isso deve ser aliado a programas de educação financeira, estreitamento do relacionamento presencial e a distância através de plataformas digitais, e comunicação de maneira rápida e objetiva. “Precisamos ter musculatura para investimento em tecnologia, inteligência artificial”, destacou Devanir Silva.

Para caminhar em direção à superação desses desafios, a Abrapp estabeleceu metas em planejamento estratégico de 2023 com foco nessa visão de futuro. “Primeiro, devemos ter uma previdência complementar que seja realidade para todos, desde a primeira infância. Desejamos que a Previc vire em órgão de Estado, e que as entidades estejam nas plataformas digitais, usando soluções compartilhadas em tecnologias, múltiplos canais de distribuição e que a gente tenha autorregulação”.

O objetivo é ser um negócio autônomo, com capacidade de investimento e uma profissionalização cada vez maior de conselheiros e dirigentes. “Estamos trabalhando nisso. Nunca mais vamos falar em entidade fechada. Estamos abertos a ter aqui os trabalhadores e seus familiares, protegendo as empresas na condição de patrocinadoras ou instituidoras, junto com as associações e a sociedade civil organizada”, complementou Devanir Silva.

Fonte: [Abrapp em Foco](#), em 16.05.2024.