Escolher um plano de previdência corporativo vai muito além de cumprir uma formalidade. É uma decisão estratégica que impacta a retenção de talentos, a saúde financeira dos colaboradores e, em última instância, a produtividade da sua organização.

Mas, diante de tantas opções no mercado — bancos, seguradoras e entidades independentes — como identificar a melhor parceria para o futuro da sua equipe?

O segredo está em olhar para além das ofertas de "prateleira" e buscar instituições que compartilham um propósito com seus colaboradores.

O Diferencial de um Plano Gerido por Quem é o Dono: O Modelo Sem Fins Lucrativos

Um dos pilares mais importantes a considerar é a natureza da instituição gestora. Entidades de previdência sem fins lucrativos (também conhecidas como EFPCs, Fundos de Pensão ou Entidades Fechadas) oferecem vantagens estruturais insuperáveis:

O Retorno é Todo do Colaborador: Nesses modelos, não há acionistas a serem remunerados. Os " donos" da organização são, na prática, os próprios participantes dos planos. Isso significa que todo o retorno dos investimentos é revertido integralmente para o saldo dos colaboradores, maximizando o crescimento das reservas.

Rentabilidade Superior com Risco Gerenciado: A eficiência do modelo sem fins lucrativos se traduz em resultados concretos. Em um horizonte de longo prazo (como 60 meses), o retorno acumulado de planos geridos por essas instituições pode ser significativamente superior à média de mercado, chegando a ultrapassar grandes concorrentes em mais de 12 pontos percentuais (exemplo: retornos de 60% contra 47% nos últimos 5 anos – base novembro/2025). O mais importante é que esse desempenho, muitas vezes, é alcançado com um nível de risco abaixo da média da indústria, fundamental para não assustar ou desmotivar o colaborador menos acostumado com o mundo dos investimentos.

Histórico de Longo Prazo: Muitas dessas instituições possuem produtos mais longevos e um histórico de gestão que se estende por décadas, oferecendo a solidez e a credibilidade necessárias para um planejamento financeiro para a vida toda.

7 Pilares para Escolher Seu Parceiro de Previdência

1. Customização vs. Prateleira

Há entidades que realizam uma análise aprofundada da massa de colaboradores e criam um plano que se encaixa no perfil da sua empresa (executivos, operacionais, terceirizados). Outras oferecem apenas produtos "prontos", que podem não atender às necessidades específicas da sua equipe.

2. Consultoria Taylor Made para cada colaborador

O colaborador precisa de ajuda para se planejar. Busque instituições que forneçam consultoria previdenciária especializada, olhando cada pessoa em sua individualidade e traçando um plano de futuro para maximizar suas reservas e proporcionar uma renda que faça sentido para ela no futuro.

3. Vesting como Retenção

Utilize o mecanismo de vesting (carência) para reforçar o engajamento. Ao exigir que o colaborador permaneça por um período na empresa para acessar a parte do recurso aportada pelo empregador, você transforma o plano de previdência em um poderoso instrumento de retenção de talentos.

4. Apoio na Conscientização

O melhor plano de previdência é ineficaz se o colaborador não entender a sua importância. Escolha parceiros que apoiam a sua empresa na conscientização previdenciária. Educar sobre planejamento de longo prazo gera confiança e foco, o que, por sua vez, aumenta a produtividade geral da empresa.

5. Estrutura de Governança Participativa

Nas instituições com finalidade lucrativa a estrutura de governança fica restrita aos gestores da instituição. Nas organizações sem fins lucrativos os colaboradores participam da gestão, atuando em grande parte das decisões estratégicas e fiscalizando o funcionamento do plano de previdência.

6. Alinhamento de Interesses

Há instituições que administram planos de previdência onde as pessoas que fazem a gestão do plano também investem nos mesmos produtos oferecidos ao mercado. Isso garante uma prática muito conhecida como “skin in the game”, onde quem faz a gestão também participa como cliente, fazendo com que ocorra uma perfeita harmonia de objetivos em comum.

7. Alocação Dinâmica dos Investimentos

Há planos de previdência que realizam ajustes no portfólio de investimentos sempre que há mudanças relevantes de cenário macroeconômico, possibilitando um aproveitamento mais eficiente das oportunidades de mercado. Por sua vez, também há planos de previdência no mercado que concentram os investimentos em “poucas cestas” e com estratégia estática (só renda fixa, só crédito, só ações, etc), muitas vezes aumentando o risco de perda permanente de capital, prejudicando a acumulação de patrimônio no longo prazo que possibilite a obtenção de uma renda recorrente mensal qualificada, que proporcione uma vida satisfatória no futuro.

Sua empresa já revisou o plano de previdência sob a ótica de um modelo que coloca o participante no centro da decisão? Se o seu plano não entrega retorno muito acima da média de mercado, não oferece personalização ou não apoia ativamente a educação financeira do seu time, é hora de repensar.

Convidamos você a analisar a fundo a estrutura de governança e os resultados de longo prazo das instituições que apoiam as pessoas, de verdade, a construírem uma vida melhor!! O futuro financeiro dos seus colaboradores (e o sucesso da sua empresa) agradece.

*__Cleber Nicolav__ é Diretor Superintendente AETQ na Inovar Previdência e Diretor Executivo do ICSS – Instituto de Certificação dos Profissionais de Seguridade Social

Fonte: Abrapp em Foco, em 18.12.2025.