

Por Guilherme Brum Gazzoni (*)



O segmento, que é responsável por empregar cerca da metade dos trabalhadores brasileiros, ainda tem pouquíssimo acesso à previdência complementar fechada. Países como Estados Unidos e Inglaterra já possuem alternativas em funcionamento e é hora de o Brasil dispor das soluções necessárias.

Quando o assunto é fomento da previdência complementar brasileira, facilmente vem à tona a importância de ter produtos que atendam às necessidades de micro e pequenos empresários. Esse setor contribui com cerca de 27% do PIB brasileiro e chega a empregar 70% da força de trabalho em determinadas áreas, segundo recente [estudo do SEBRAE](#). Mas sua participação é praticamente nula na previdência complementar, deixando descobertos milhões de trabalhadores. É, portanto, fundamental que entendamos o que ocorre e busquemos soluções capazes de modificar esse paradigma.

Problemas do modelo atual

O sistema fechado (EFPC), da forma como hoje constituído, é demasiado complexo e insuficientemente atrativo para esse público. Pensado para atender grandes e médias empresas, exige do pequeno empresário a capacidade de conhecer e interpretar o arcabouço normativo existente e selecionar dentre as alternativas ao seu alcance. Por alternativas, entende-se: celebrar um convênio de adesão com algum fundo de pensão para então poder patrocinar um plano, o qual, pelo pequeno número de empregados envolvidos, necessariamente precisaria ser compartilhado com outras empresas para ser viável tecnicamente; ou manter vínculo com algum ente associativo que lhe permita fazer parte de um plano instituído, cenário em que, muito provavelmente, o pequeno empresário se depararia com pouquíssimas opções de associação e, portanto, de planos e de gestores, além de incorrer em custos adicionais para manutenção do vínculo.

Esse caminho é claramente muito complicado e, por consequência, pouquíssimo utilizado. Assim, mesmo que queira oferecer um plano de previdência complementar fechada a seus empregados, o pequeno empresário certamente desistirá nos primeiros passos.

Pode-se pensar que o sistema aberto (EAPC) dispõe de melhores condições para acolher o segmento. Isto é parcialmente verdadeiro. De fato, a adesão a um plano de previdência complementar aberto é mais simples e rápida, mas as boas notícias param por aí. Em ambos regimes, aberto e fechado, o incentivo tributário de que trata a Lei nº 10.887/2004, que permite à empresa descontar do Imposto de Renda até o equivalente a 20% do valor da folha de pagamento dos funcionários que aderirem ao plano, só pode ser utilizado por empresas que trabalham com lucro real – sistema pouco empregado pelas de pequeno porte, por ser normalmente mais

complexo e menos vantajoso.

Com seus custos nas alturas e extraíndo o máximo de cada centavo, o pequeno empresário encontra no modelo previdencial brasileiro uma estrutura complexa, cara e de difícil acesso, com baixo custo-benefício. Acaba, com isso, ficando de fora, deixando uma grande parcela da população coberta apenas pela previdência social.

Experiência internacional

Não é apenas no Brasil que esse problema preocupa as autoridades responsáveis por propor e implantar melhores práticas trabalhistas e previdenciais.

Nos Estados Unidos, apenas 14% dos negócios de menor porte oferecem previdência complementar a seus empregados. Apesar de haver canais de acesso e incentivos suficientes, os custos para inclusão de pequenos grupos nos planos existentes normalmente inviabilizam a intenção. Já há, contudo, prestadores de serviços que se dedicam exclusivamente à venda e administração de planos de aposentadoria para empresas desse segmento – baseando-se, para tanto, em soluções simples e mais baratas para atrair um maior número de interessados. Boa reportagem publicada recentemente pela Folha de São Paulo ([clique para lê-la](#)) traz mais detalhes sobre as abordagens inovadoras que vêm florescendo nessa área e que podem servir de inspiração.

A Inglaterra é outro exemplo de país que arregaçou as mangas para incluir as micro e pequenas empresas e, portanto, seus empregados, no sistema de previdência complementar. Uma série de reformas introduzidas pelo The Pensions Act em 2008, já abordadas em outras edições desta Newsletter, estão modificando profundamente o arranjo existente, dentre elas: 1 – tornou obrigatório que empresários (de todos os portes) façam a adesão automática de seus trabalhadores a um plano de previdência e; 2 – criou um provedor público de previdência complementar (administrador), acessível a qualquer empresa de qualquer porte a taxas bastante competitivas.

Outros países seguiram caminhos semelhantes, criando as condições necessárias para que o mercado se regule (caso dos Estados Unidos) ou determinando aspectos obrigatórios e, também, fornecendo as condições mínimas para tal (caso da Inglaterra / Reino Unido). Mesmo o Brasil já conta com experiências pioneiras e bem-sucedidas: apenas dois anos após lançar produto específico para micro e pequenas empresas, a Brasilprev viu a reservas desses planos aumentar 356%, como noticiou a Investidor Institucional recentemente ([clique para ler](#)). Há, portanto, várias alternativas possíveis para endereçar e buscar resolver os desafios existentes.

O que é possível ser feito no Brasil?

Creio que as políticas voltadas às micro e pequenas empresas devam privilegiar soluções simples, de baixo custo e fácil compreensão, atreladas a benefícios fiscais reais. É preciso ter em mente que tais medidas, mesmo que representem custos para serem implementadas e/ou envolvam diferimentos fiscais, são extremamente benéficas para o País, pois no futuro voltariam com maior intensidade ao ciclo econômico. Explica-se: a adesão de novas empresas e trabalhadores geraria um aumento da poupança previdenciária, proporcionando a possibilidade de novos investimentos de longo prazo, que aqueceriam a produção e consumo e com isso retornariam à economia. Mais ainda, esses trabalhadores que hoje não estão cobertos pela previdência complementar e vierem a ser terão, em suas aposentadorias, melhores rendas e condições de vida.

Este é, portanto, um assunto de enorme importância para o Brasil, que precisa ser priorizado!

A previdência complementar fechada precisa contar com canais de acesso a empresas de todos os portes, seja através de planos patrocinados, seja por meio de planos instituídos. O empresário deve dispor de um leque de alternativas de produtos e de gestores para que encontre o arranjo que melhor lhe atenda. Os custos para fazê-lo não podem ser um impedimento e certamente não o

serão caso haja um mercado competitivo suportado por uma política de incentivos fiscais que dê ampla cobertura a empresas de todos os tamanhos e perfis, bem como aos trabalhadores de todas as rendas.

Nosso país já deu mostras de sua grande capacidade em oferecer soluções muito interessantes para pequenos empresários. O SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas) é uma das entidades setoriais mais atuantes do país, com estrutura e serviços de padrão mundial. Em anos recentes, ajudou a criar o Supersimples e o MEI (Micro Empreendedor Individual), que trouxeram desburocratização, desoneração e aumento da formalização. Estou certo de que temos o conhecimento, os agentes e as condições necessárias para que possamos, de maneira criativa e eficaz, encontrar soluções adequadas a tão importante segmento de nossa economia.

(*) **Guilherme Brum Gazzoni** é Administrador, graduado pela Universidade de Brasília – UNB, Pós-Graduado em Finanças pelo IBMEC, e com Especialização em Entrepreneurship pela Babson College – Boston / Massachussets. É Diretor Administrativo e Comercial da GAMA Consultores Associados.

Fonte: [GAMA Consultores Associados](#), em 08.12.2015.