

Por Martha E. Corazza

O acentuado movimento de internacionalização das empresas brasileiras ao longo dos últimos anos tem estimulado o interesse crescente por uma modalidade diferenciada de plano previdenciário, com foco e características internacionais. Ainda que as empresas brasileiras que já optaram por planos internacionais possam ser contadas nos dedos de uma mão, a tendência de expansão começa a ser percebida à medida que cresce o apetite por estudos de viabilidade desse tipo de produto. A constatação é da consultoria Willis Towers Watson, que acaba de concluir a oitava edição de sua pesquisa *International Pension Plan Survey*, uma fotografia que cobre 721 planos patrocinados por 638 empresas de 19 setores de atividade em todo o mundo.

O levantamento acompanha os planos IPP - *International Pension Plans* e ISP - *International Saving Plans*, nas siglas em inglês, que são respectivamente planos de aposentadoria e planos com objetivo de poupança. Eles são estabelecidos por empresas multinacionais em países neutros e oferecidos a grupos específicos de empregados, sejam os expatriados, sejam executivos de alto nível ou empregados da categoria *mobile employee*, ou seja, engenheiros e outros profissionais que são transferidos de um país a outro com regularidade de acordo com os projetos em que estão envolvidos. Em 2015, aponta o levantamento, foram criados 23 novos planos dessas modalidades e 30% dos planos existentes hoje foram criados ao longo dos últimos quatro anos, revelando um crescimento constante da demanda por conta da globalização de atividades corporativas.

**Cobertura diferenciada** - “As empresas multinacionais brasileiras têm mostrado grande interesse por informações e estudos de viabilidade de IPPs, sejam aquelas que já são internacionalizadas há mais tempo, sejam as que começaram a seguir esse caminho nos últimos dez anos”, explica o líder da área de Consultoria Internacional e M&A (*Global Services and Solutions*) da Willis Towers Watson para a América Latina, Marco Antonio Santana. Já há pelo menos dez empresas fazendo esse tipo de consulta no momento e a perspectiva é de potencial cada vez maior.

O motivo está claramente ligado ao maior número de empregados expatriados não brasileiros, ou seja, profissionais de outras nacionalidades contratados pela empresa ou empregados móveis, para os quais é preciso oferecer uma alternativa adequada de cobertura. “Para essas pessoas, que não estão no plano do país de origem e para as quais não faz sentido oferecer previdência privada no país em que estão trabalhando, é importante ter uma opção internacional, em moeda forte, e com uma vasta gama de estratégias de investimento em diversos mercados do mundo”, diz Santana.

Do ponto de vista tributário, os planos buscam sempre atuar em países que tenham acordos com o país de origem, de modo a evitar a bitributação. O IPP é uma plataforma global oferecida historicamente para executivos de alto nível expatriados, mas agora passa a ser cada vez mais abrangente e inclui também os executivos locais em países onde não há mercado previdenciário desenvolvido, como Oriente Médio ou África, por exemplo. Ou em países onde o cenário macroeconômico é de grande volatilidade, como Venezuela e Argentina. “O primeiro passo para estabelecer um IPP é entender a população do plano e sua nacionalidade, porque a primeira discussão é a do impacto tributário, então é preciso garantir eficiência tributária e imposto reduzido”, explica o consultor. É preciso cumprir também os benefícios legais mandatórios em cada país, porque o IPP não substitui benefícios locais. Um trabalhador alemão com contrato legal no Brasil, por exemplo, mesmo que esteja num plano IPP, terá que cumprir todas as contribuições legais brasileiras, inclusive o INSS e o FGTS.

**Flexibilidade** - “Há uma grande variedade e flexibilidade na modelagem dos planos IPP, mas a prevalência é do formato Contribuição Definida, com uma contribuição voluntária que fica entre 5% e 9% do salário e acesso imediato ao dinheiro, seja em um pagamento único ou, como está se tornando mais comum agora, em periodicidade mensal, trimestral ou anual”, informa a consultora

Jaqueline Pereira, da Willis Towers Watson.

A convivência entre esse tipo de plano e os produtos oferecidos pelo mercado nacional de previdência complementar tende a ser pacífica, acredita Santana, até porque eles se dirigem a públicos que estão em situações bastante distintas. Uma das principais demandas das empresas brasileiras que precisam assegurar proteção previdenciária aos seus empregados espalhados pelo mundo tem sido a de fazer com que a modelagem do IPP seja o mais próxima possível da que é adotada nos planos locais. Detalhes como periodicidade de pagamento, fórmula de contribuição, forma de acesso ao dinheiro, entre outros, devem ser muito similares. “A ideia é assegurar que os empregados expatriados ou executivos em condições diferenciadas de trabalho tenham acesso a um benefício previdenciário adequado, porém não muito diferente do que é oferecido para os demais trabalhadores da empresa”, conclui Santana.

**Fonte:** [Diário dos Fundos de Pensão](#), em 18.07.2016.