

Por Frederico Schulz Diniz Vieira (*)



Na 38ª edição do Congresso Brasileiro da Previdência Complementar Fechada, realizado pela ABRAPP, no início de outubro/2017, muito se falou em inovação e nos desafios de uma nova realidade para o sistema. Em meio às diversas palestras que buscaram provocar o público a pensar diferente, um grupo de entidades, a convite da Mercer, protagonizou um debate inspirador, em mesa redonda que pontuou vários desafios e ideias inovadoras para avanço no fomento à previdência complementar fechada via criação de novos planos instituídos. Contamos um pouco do que foi debatido sobre o assunto.

Diante da necessidade de ampliar a cobertura previdenciária, observamos vários casos de entidades tipicamente com relação de patrocínio (de empresas públicas ou privadas) buscando ofertar planos de instituidores. Nesse mesmo sentido, são vários os casos divulgados recentemente na mídia de planos sendo criados, reformulados ou em fase de estruturação. Mas o que está em torno dessa estratégia?

Neste cenário, a Mercer convidou, no segundo dia do Congresso da ABRAPP, uma dezena de entidades fechadas de previdência complementar a participarem de uma mesa redonda com objetivo de apresentarem ideias, provocações, experiências, dúvidas e até críticas sobre processos de criação e manutenção de planos de benefícios de instituidores. A diversidade de experiências propiciou diferentes visões sobre o tema. Participaram EFPC que já tem planos de instituidores em pleno funcionamento, outras que estão estudando ou concluíram mudanças estruturais para modernizar seus planos, outras ainda, que estão em fase avançada para criação de planos ou estão estudando entrar no segmento associativo.

Dos objetivos com o plano instituído por instituidor

Apesar das diferentes visões e momentos em relação à experiência de criar ou manter um plano instituidor, foi possível observar que dentre os objetivos que levam as EFPC a buscarem essa solução está principalmente a intenção de ampliar a base de participantes, como uma alternativa para as limitações de público-alvo dos planos patrocinados, o que possibilita o ganho de escala e naturalmente melhores condições e custos de administração.

Outro objetivo que merece destaque, é a disseminação da cultura financeira e previdenciária, através da abertura de possibilidades que os planos de instituidor propiciam para expandir a oferta de benefícios previdenciários, seja em termos de desenho de plano, seja em termo de público-alvo. Ou seja, o plano de instituidor é uma forma de oferecer ao empregado de um plano patrocinado uma segunda opção de plano, com maior flexibilidade, por exemplo, ao possibilitar os resgates parciais de recursos portados ou aportes extraordinários, além de propiciar acesso à formação de poupança previdenciária para familiares dos empregados de planos patrocinados.

A implantação do plano

Um desafio importante levantado no debate foi a caracterização do instituidor. Alguns foram os casos relatados de entidades fechadas que se interessaram em criar um plano de instituidor, mas não tinham clareza sobre a instituição (sindicato, associação, órgão de classe, etc.) que poderia assumir essa condição. Boa parte dos casos se resolveu a partir de adequações estatutárias das associações. Nesse ponto, o debate se tornou interessante em função dos questionamentos sobre os requisitos mínimos para que uma instituição possa se tornar um instituidor de plano, especificamente a necessidade de existir há no mínimo 3 anos. Tal exigência, aos olhos de várias EFPC, se apresenta como barreira para criação e ampliação de planos de instituidores e parece injustificada, já que a figura do instituidor, em geral, é apenas uma referência, não havendo qualquer responsabilidade ou risco envolvido para o plano de benefícios ou para os participantes e assistidos. Ressalta-se, ainda, que qualquer criação de plano passa pela obrigação de se demonstrar durante o processo de aprovação na PREVIC sua viabilidade, o que também independe do tempo de existência do órgão de classe ou associação.

Por falar em viabilidade, outro ponto comum entre as EFPC que criaram recentemente ou estão em fase mais avançada de criação de plano de instituidor é a importância de se debruçar sobre o estudo de viabilidade do plano. Criar um plano atrativo e que seja viável sob o ponto de vista administrativo é sem dúvida um dos principais desafios na formatação do plano. A segurança desse processo perpassa por conhecer bem o público alvo e ter clareza sobre a projeção da massa potencial de participantes. Nesse sentido, destacamos relatos de EFPC que buscaram a realização de pesquisas de intenção com associados dos potenciais instituidores e um trabalho detalhado para projeção do orçamento administrativo necessário para criação e manutenção do plano, questões primordiais para elaboração do estudo de viabilidade do plano.

A manutenção do plano

Engana-se quem acredita que um plano de instituidor, sem risco atuarial, estruturado na modalidade de contribuição definida não apresenta maiores desafios em sua gestão. Pelo contrário, até em função da característica desses planos, o plano instituído exige uma gestão ativa das EFPC para se manter viável, ou seja, a postura “passiva” que algumas entidades patrocinadas assumem, justificada pela forte participação das empresas (seja pelo incentivo direto da contribuição patronal ou pela atuação das áreas de recursos humanos), não compromete significativamente os níveis de adesão, algo que dificilmente se observará no contexto do instituidor.

Algumas boas ideias e sugestões para o sucesso dos planos de instituidores foram levantadas pelas EFPC durante o debate, um delas é investir na clareza e transparência sobre o plano de benefícios, foi unânime a avaliação de que o regulamento e demais documentos fornecidos aos participantes e assistidos devem apresentar um texto claro, simples e objetivo, que são características difíceis de observar, por exemplo, nos regulamentos dos planos tradicionais de patrocinadoras, especialmente os mais antigos. Aqui cabe uma reflexão importante sobre o desenho do plano instituído, que permite maior flexibilidade em relação, por exemplo, às formas de pagamentos e critérios de elegibilidade de benefícios e institutos, além de diferentes formas de contribuições mensais ou esporádicas, questões que não devem ser deixadas de lado em prol da clareza e transparência.

O fácil acesso às informações e a agilidade nos atendimentos são outros pontos destacados. Nesses casos, o investimento em novas tecnologias é entendido como indispensável, trabalhar em plataformas e ferramentas que possibilitem transações online (por exemplo, pagamento de

contribuições e consulta aos saldos) não só tornam o plano mais atrativo, mas também pode contribuir para redução dos custos administrativos e maior segurança da informação. Muito se comentou sobre como é impensável, com os avanços de tecnologia, imaginar que participantes e assistidos não tenham a mesma facilidade de acesso e gestão da sua previdência complementar fechada do que tem, por exemplo, para fazer o acompanhamento da sua conta corrente e suas transações bancárias.

Plano de instituidor e a ampliação da cobertura previdenciária

Em geral as EFPC entendem que os planos de instituidores devem ganhar força cada vez mais, tomando papel importante mesmo nas entidades tradicionalmente ligadas a empresas patrocinadoras. O plano instituidor deve ser entendido e tratado como uma ferramenta relevante na ampliação da cobertura previdenciária, fortalecendo o pilar de sustentação do sistema de previdência complementar no Brasil.

O sucesso desse cenário passa não apenas pela ímpeto visionário das EFPC e de mudança e modernização na gestão dos planos, mas também por avanços na legislação aplicável, é preciso que os órgãos de governo foquem em melhorias nas normas que possam facilitar a criação desses planos, a ampliação do acesso e a flexibilidade nos desenhos, questões primordiais para tornar o segmento ainda mais atrativo.

(*) **Frederico Schulz Diniz Vieira** é Supervisor Atuarial - Mercer Gama.

Fonte: [Mercer](#), em 16.11.2017.