

Não é somente no Brasil que os jovens da geração Millennial, entre 18 e 34 anos de idade, apresentam resistência para aderir e participar de planos de previdência complementar. Pesquisa da Aegon publicada no portal inglês Professional Pensions mostra que 50% dos funcionários dessa faixa etária dizem que as empresas não incentivam a participação aos planos e 23% não sabem nem sequer qual é o valor da contribuição da patrocinadora. Apenas 22% dos Millennials participam com o teto de contribuição de 5%, bem abaixo da média de 49% dos funcionários que aportam com o valor máximo.

“O que há de diferente com os jovens Millennials é que não consideram a perspectiva de trabalhar 30 anos na mesma empresa como acontecia com as gerações anteriores”, explica Leandro Palmeira, Consultor do Instituto de Longevidade da Mongeral Aegon. Historicamente os mais jovens sempre tiveram uma tendência de menor participação aos planos de benefícios, porém com a maior rotatividade nas empresas, a adesão e o interesse têm se reduzido cada vez mais.

“O nível de adesão sempre foi menor entre os funcionários de faixas etárias mais baixas. O agravante do momento atual é que hoje os mais jovens não têm perspectiva de longo prazo na mesma empresa e, por isso, não se animam a participar do plano”, diz Evandro Oliveira, Líder de Previdência da Willis Towers Watson.

Não é apenas o funcionário que tem menor interesse, mas também muitas empresas não têm investido em ampliar a adesão aos planos. “De fato as empresas são cada vez mais demandadas para focar em suas atividades principais, em ganhar eficiência, em ser competitivas e em responder ao mercado com agilidade. Então a consequência negativa é que o plano de previdência acaba ficando fora das prioridades do dia”, comenta Guilherme Gazzoni, Líder do Escritório do Rio de Janeiro da Mercer.

Planos mais flexíveis – Com o horizonte mais curto, os desenhos da planos precisam permitir maior flexibilidade para atrair os mais jovens, apontam os especialistas. Uma das propostas apresentadas no 38º Congresso Brasileiro da Previdência Complementar Fechada, o Prev Sonho pretende se tornar uma nova alternativa para o mercado brasileiro ([clique para ler a matéria](#)).

“Modelos mais flexíveis como o Prev Sonho são uma saída para atrair as novas gerações, mas é preciso tomar cuidado para encontrar uma boa calibragem para os novos desenhos”, aponta Oliveira, da Willis Towers Watson. Ele se refere aos cuidados de não exagerar na flexibilidade de forma a permitir a descapitalização dos planos. A maior parte dos recursos deve continuar com o objetivo de poupança de longo prazo, porém, os novos modelos devem permitir que uma parte das reservas sejam utilizadas durante a vida laboral para objetivos específicos, como por exemplo, compra de imóvel ou educação.

Adesão automática – Outro mecanismo importante para ampliar a participação dos mais jovens aos planos é a adesão automática, defendem os especialistas. Ainda não aprovada no Brasil, esse instrumento é permitido no mercado inglês e outros países europeus. “Sou favorável à adesão automática pois contribui de forma efetiva para aumentar a participação sobretudo dos mais jovens que ingressam no primeiro emprego”, diz Palmeira, da Mongeral Aegon.

A Abrapp e demais entidades representativas do sistema levaram a proposta ao Conselho Nacional de Previdência Complementar (CNPC) que acabou não deliberando sobre a matéria, após entendimento da Procuradoria Geral da Fazenda Nacional (PGFN) de que o tema deve ser encaminhado por Projeto de Lei. Então, o Secretário Executivo do Ministério da Fazenda, Eduardo Guardia, ao assimilar o mérito do tema, incumbiu-se de interagir no âmbito do governo para viabilizar a proposta.

Fonte: Abrapp Acontece, em 17.11.2017.