

Toda grande obra precisa de uma base sólida para ser erguida. No caso do sistema de previdência complementar brasileiro, este alicerce foi construído ao longo de quatro décadas de trabalho, que resultaram em números expressivos. Além de dois milhões e meio de participantes na ativa, outros 750 mil assistidos recebem cerca de R\$ 50 bilhões em benefícios anualmente. São estes pilares que agora ajudarão a erguer uma nova previdência. É o que garante o presidente da Abrapp – Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar, Luís Ricardo Marcondes Martins.

Segundo ele, a sustentabilidade do setor depende de sua capacidade de adaptação. “É preciso desenvolver mecanismos de incentivo à poupança previdenciária, além de proporcionar maior flexibilidade nos produtos oferecidos, atendendo às expectativas do novo trabalhador. Se não ficar muito claro para ele quais são os benefícios do plano de previdência, ele não vai aderir. Por isso, precisamos de uma previdência complementar mais simples e menos burocrática”, destaca.

A Abrapp vem liderando o movimento de renovação. Para Luís Ricardo, as ações traçadas se referem principalmente às seguintes tendências: mudanças na legislação que ampliem os benefícios tributários; investimento em planos setoriais, onde cada setor da economia possui o próprio plano previdenciário, possibilitando, assim, que o trabalhador permaneça nele ainda que troque de empresa; e, por último, modernização dos atuais planos.

O sonho começa agora

Aliar a construção de uma reserva financeira para o futuro à concretização de projetos pessoais no presente: esta é a proposta do PrevSonho, apresentado no 38º Congresso da Abrapp, realizado em outubro do ano passado. O gerente de Atuária e Seguridade da Forluz, Thiago Gonçalves, idealizou o projeto, que foi desenvolvido na Comissão Técnica Nacional de Atuária da Abrapp e contou com o suporte de membros de outras áreas afins. Segundo ele, a ideia partiu da constatação de que para “conquistar” a nova geração, os planos de previdência devem vislumbrar o momento presente. “Verificamos que os planos mais recentes ofereciam condições flexíveis ao participante somente no momento da aposentadoria. No entanto, estas medidas não são eficazes para reter o novo trabalhador, já que ele dificilmente ficará tempo suficiente na empresa para se aposentar. Por outro lado, ele possui projetos mais imediatistas, como a compra de um carro, um intercâmbio ou um curso de pós-graduação, por exemplo. E o nosso intuito com o PrevSonho é ajudá-lo a se planejar financeiramente para alcançar estas metas”, explica.

Desta forma, parte dos recursos investidos no plano seria direcionada para a conquista destes ideais e o restante continuaria sendo destinado para a formação da reserva de aposentadoria, mantendo o caráter previdenciário.

Família protegida

Conforme o presidente da Abrapp, a associação atua como facilitadora para viabilizar o projeto e compõe um grupo multidisciplinar que coordena o debate. “Buscamos que ele seja um produto de prateleira, para que as entidades interessadas possam simplesmente levar e colocar em prática de um jeito objetivo e sem barreiras”, detalha Luís Ricardo.

Além disso, desenho semelhante pode ser adotado na capacitação de novos participantes, mais precisamente um público que sempre esteve próximo das entidades: os parentes dos filiados. É o chamado plano família, que já começou a se transformar em realidade, como o que foi implantado pela Fundação Copel, no Paraná.

Na opinião do gerente de Tecnologia da Informação da Forluz, Cristiano Freitas, a proposta está alinhada ao ideal de expansão do sistema. Ele integra o grupo que traça as próximas ações

relativas ao PrevSonho. “É uma forma de materializar o tão sonhado fomento. Ganhamos em várias vertentes ao atingir este público, afinal, ao mesmo tempo em que ampliamos a proteção previdenciária, asseguramos a perenidade do nosso trabalho”, aponta.

Menos risco, mais independência

As relações trabalhistas não são mais as mesmas, assim como os profissionais possuem outras exigências e as empresas, também. Um dos reflexos destas transformações consiste na tendência de modelagem dos planos ofertados, que cada vez mais são estruturados na modalidade CD (Contribuição Definida).

Neste caso, o participante constrói a reserva com a ajuda de sua patrocinadora enquanto estiver na ativa e, ao parar de trabalhar, seu benefício será calculado conforme o saldo da conta e concedido em renda financeira. Ou seja, não há benefício vitalício. Desta forma, as patrocinadoras evitam a possibilidade de perderem recursos com déficits futuros. “É natural que as empresas não queiram mais correr riscos alheios ao seu negócio. Por outro lado, este modelo também se adéqua ao perfil do novo participante. Afinal, ele prefere administrar o próprio dinheiro e ter sua renda garantida do que se arriscar a dividir o prejuízo, como pode ocorrer com a modalidade vitalícia, principalmente em função do aumento da longevidade”, esclarece.

Fonte: [Forluz](#), em 14.05.2018.