

Por Roberta Porcel (*)

O debate político sobre a reforma da previdência social vem sendo importante para chamar a atenção da opinião pública para este tema complexo e urgente, que afeta o futuro de todos os brasileiros. Apesar de a PEC 287/16 não ter progredido muito no Congresso Nacional, a discussão é fundamental para conscientizar o empresariado sobre a necessidade de mudança, já que cada vez mais os trabalhadores estão atentos às questões relacionadas com aposentadoria.

Anteriormente, as pessoas só começavam a pensar na aposentadoria quando já possuíam uma idade mais avançada. No entanto, nos dias de hoje, com a conscientização das empresas e funcionários, a ideia de fazer um planejamento desde a juventude vem ganhando visibilidade.

Além de garantir uma importante proteção adicional aos trabalhadores, a previdência privada pode contribuir para a atração e retenção de talentos. Por essa razão, de acordo com a Pesquisa de Benefícios da Aon, 56% das empresas já oferecem aos funcionários opções de planos de previdência complementar.

Os planos oferecidos podem possuir formatos distintos. No modelo de contribuição definida, o valor da contribuição é acertado no ato da contratação e o montante que será recebido varia em função desta quantia, do tempo de contribuição e da rentabilidade. Já no modelo de benefício definido, o valor da contribuição é que varia para que o valor pré-determinado do benefício possa ser atingido. Há também o modelo de contribuição variável, que ocorre quando as duas modalidades anteriores são combinadas.

De acordo com a Pesquisa de Benefícios, 46% das empresas optam por oferecer um plano de contribuição variável, 45% preferem o modelo de contribuição definida e apenas 9% o benefício definido, modalidade que vem diminuindo ao longo dos anos por conta dos riscos.

Além disso, a maior parte das companhias (61%) prefere investir na previdência privada aberta, onde os planos (PGBL, VGBL e FGB) são comercializados por bancos e seguradoras. Por outro lado, 20% das empresas escolhem a previdência fechada viabilizada por um fundo multipatrocinado, que também é comercializado pelas seguradoras, e 19% escolhem a previdência fechada por meio de um fundo próprio.

Desde 2012, quando 53% das empresas optavam por planos de previdência aberta, houve um expressivo aumento desta modalidade. Isso demonstra que as companhias não querem mais ter tanto trabalho para administrar seus planos de previdência. Por isso, a previdência aberta e os fundos multipatrocinados estão crescendo e vão continuar em progresso nos próximos anos.

Em relação às contribuições previdenciárias, cerca de 70% das empresas escolhem cobrar um percentual fixo do salário dos colaboradores. Na média, esse valor representa 5,7% da remuneração.

Um número menor de empresas (30%) opta por uma distribuição mais equilibrada, ou fixando a contribuição sobre uma parte do salário que excede um determinado valor, ou adotando tabelas de contribuição escalonada, dividindo o recurso e direcionando as maiores fatias a quem precisa mais do complemento na aposentadoria.

Essas fórmulas de contribuição são mais adequadas ao conceito da previdência privada, já que se levamos em conta o processo de ascensão profissional, o trabalhador que hoje recebe menos terá mais ajuda da empresa para compor o valor do benefício quanto mais próximo estiver da sua aposentadoria. Na medida em que os profissionais crescem na carreira, suas contribuições aumentam, de forma a amplificar seu potencial de capitalização para o futuro. O objetivo é

direcionar os recursos para quem efetivamente precisa da previdência complementar.

Seja qual for o modelo de viabilização, o papel da empresa não é apenas retirar uma parte do salário do funcionário e aplicar por ele, mesmo que isso por si só traga vantagens de taxas mais competitivas pelo ganho de escala. Das empresas que oferecem o benefício, 96% contribuem junto com os trabalhadores – 80% equiparando 100% do valor da contribuição, 6% contribuindo com menos de 100% e 14% contribuindo com mais de 100%.

No entanto, mesmo com o aumento da compreensão provocado pelo debate da reforma da previdência, o Brasil ainda precisa amadurecer sua cultura de aposentadoria. A previdência privada terá um papel cada vez mais importante na solução dos problemas das formas de custeio da terceira idade, e, por outro lado, as empresas terão um papel fundamental na educação previdenciária de seus funcionários.

(*) **Roberta Porcel** é Líder de Consultoria em Previdência e Serviços Atuariais da Aon Brasil.

Fonte: Misasi, em 03.09.2018.