

Empresa Contratada: GAMA Consultores Associados

**Diagnóstico dos principais fatores que dificultam o crescimento do Regime de
Previdência Complementar**

Antônio Fernando Gazzoni
Cesar Luiz Danieli
Guilherme Brum Gazzoni
João Marcelo Barros Leal M. Carvalho

Estudo apresentado ao Ministério da Previdência Social, em conformidade com o
pregão eletrônico Nº 36, de 6 de dezembro de 2012.

Brasília
2013

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	3
2	FONTES DE INFORMAÇÕES	4
3	FATORES QUE DIFICULTAM O CRESCIMENTO DO REGIME DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR	5
3.1	GRUPO DE INTERESSE: PARTICIPANTES	5
3.1.1	Baixo Nível de Cultura Financeira e Previdenciária	6
3.1.2	Endividamento das Famílias.....	7
3.1.3	Ausência de Incentivos Fiscais Diretos a Pessoas que Declaram Imposto de Renda Utilizando o Modelo Simplificado	8
3.1.4	Complexidade das Decisões a Serem Tomadas ao Aderir a um Plano	9
3.1.5	Ausência dos Institutos da Adesão Obrigatória ou Adesão Automática ..	10
3.1.6	Elevada Cobertura Propiciada pela Previdência Social	12
3.2	GRUPO DE INTERESSE: PATROCINADORES.....	13
3.2.1	Baixa Importância Atribuída ao Benefício de Previdência Complementar	13
3.2.2	Burocracia.....	15
3.2.3	Elevados Custos Envolvidos no Patrocínio de um Plano.....	16
3.2.4	Incertezas e Excesso de Obrigações no Contexto Legal.....	19
3.2.5	Baixa Flexibilidade dos Produtos Previdenciais Oferecidos.....	19
3.2.6	Incentivos Fiscais Insuficientes	21
3.2.7	Excesso de Obrigações Administrativas.....	21
3.3	GRUPO DE INTERESSE: INSTITUIDORES.....	22
3.3.1	Desconhecimento em Relação à Possibilidade de Criação de um Plano Instituído	22
3.3.2	Burocracia.....	23
3.3.3	Custos Associados à Operacionalização e Manutenção de Plano	24
3.3.4	Baixa Flexibilidade dos Produtos Previdenciais Oferecidos.....	24
3.3.5	Incentivos Fiscais Insuficientes	25
3.3.6	Excesso de Obrigações Administrativas.....	26
3.3.7	Dificuldade na Divulgação do Plano	26
4	ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE EFPC E EAPC.....	27

4.1	DIFERENÇAS LEGAIS E MERCADOLÓGICAS	28
4.2	RESULTADOS DA PESQUISA DE CAMPO	30
5	CONCLUSÃO	36
6	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40

1 INTRODUÇÃO

De acordo com o Item 5.4 do Termo de Referência do Edital do Pregão Eletrônico nº 36, de 6 de dezembro de 2012, a GAMA Consultores Associados apresenta este documento, que tem como objetivo realizar um diagnóstico dos principais fatores que dificultam o crescimento do regime de previdência complementar no Brasil.

Nos termos do referido Pregão, o diagnóstico está segregado em três grupos de interesses, quais sejam: patrocinadores, instituidores e participantes. Adicionalmente, será destinado capítulo específico para realizar um estudo comparativo entre as entidades fechadas de previdência complementar - EFPC e as entidades abertas de previdência complementar - EAPC, apontando vantagens e desvantagens de cada uma.

Abrangendo-se, para fins da pesquisa, um limitador temporal que compreende os obstáculos que dificultaram a expansão do segmento nos últimos cinco anos, este estudo analisará e comentará, dentre outros aspectos:

- dificuldades/ barreiras normativas;
- impacto nas diferentes modalidades de planos de benefícios;
- relevância dos incentivos tributários;
- principais questões operacionais e administrativas da EFPC ou do plano de benefícios;
- avaliação dos processos e rotinas relativos à aprovação ou alteração de estatutos e regulamentos;
- avaliação da legislação relativa à retirada de patrocínio;
- avaliação dos custos dos prestadores de serviços;
- políticas de educação previdenciária.

2 FONTES DE INFORMAÇÕES

Foram utilizadas como fontes deste estudo as informações já apresentadas pela GAMA Consultores Associados ao Ministério da Previdência Social, conforme disposto no Termo de Referência do Edital do Pregão Eletrônico nº 36/2012, contidos nos seguintes Relatórios:

- GAMA 68 – RE 072/13: *“Resultados da Pesquisa de Campo: Grupo 1 – Potenciais patrocinadores e instituidores”*
- GAMA 68 – RE 073/13: *“Resultados da Pesquisa de Campo: Grupos 2 e 3 – Atuais patrocinadores e instituidores de entidade fechada e atuais patrocinadores de entidade aberta”*
- GAMA 68 – RE 107/13: *“Experiências e políticas utilizadas para a expansão dos regimes de previdência complementar: estudo conclusivo em dez países”*

Importante destacar que nas Pesquisas de Campo não foram ouvidos os empregados ou associados dos atuais ou potenciais patrocinadores e instituidores. Assim, a análise do resultado da pesquisa, no que tange ao grupo de interesse dos participantes, será consubstanciada nas respostas colhidas das empresas – no caso de planos patrocinados – e entidades – no caso de planos instituídos – dentre as que oferecem ou não planos de previdência complementar.

Além dos documentos acima relacionados, produzidos pela GAMA Consultores Associados, foram utilizadas, como fontes de informações, publicações pertinentes ao assunto, com a devida citação dos respectivos autores.

3 FATORES QUE DIFICULTAM O CRESCIMENTO DO REGIME DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

São apresentados, neste capítulo, os obstáculos identificados que dificultam o crescimento do regime de previdência complementar no Brasil. Esses fatores serão evidenciados de forma segregada, entre aqueles atinentes a cada um dos grupos de interesse, quais sejam: patrocinadores, instituidores e participantes.

Importante destacar que, nesta seção, os obstáculos foram analisados, prioritariamente, sob a ótica das entidades fechadas de previdência complementar. Entretanto, alguns quesitos são comuns às entidades abertas, de forma que, nestes casos, será feita menção à previdência complementar de forma ampla, sem restrição quanto ao segmento.

Para cada fator de dificuldade, será apresentada a fonte que possibilitou tal conclusão, dentre as seguintes:

- Pesquisa de Campo: conforme relatórios GAMA 68 – RE 072/13 e RE 073/13, mencionados no item precedente;
- Pesquisa Internacional: conforme relatório GAMA 68 - RE 107/13, mencionado no item precedente; e
- Outras publicações.

Para fins da segregação dos fatores dentre patrocinadores, instituidores e participantes, foi considerado o grupo de interesse diretamente impactado pelo obstáculo apresentado. Assim, muito embora, em muitos casos, outros grupos de interesse também sejam afetados indiretamente por determinado fator, este será alocado no grupo no qual exercer impacto direto.

3.1 GRUPO DE INTERESSE: PARTICIPANTES

Nesta seção, são apresentadas as dificuldades identificadas que desestimulam o crescimento do regime de previdência complementar, no que concerne ao grupo de interesse dos participantes, tendo este sido avaliado, no que

diz respeito à Pesquisa de Campo, de acordo com as respostas colhidas das empresas e entidades associativas em relação aos seus empregados e associados. Ressalta-se que a sequência na qual os fatores serão apresentados não segue qualquer ordem, crescente ou decrescente, de importância.

3.1.1 Baixo Nível de Cultura Financeira e Previdenciária

Neste estudo, a cultura financeira e previdenciária será entendida de forma ampla, envolvendo tudo que for relacionado ao hábito de abdicar de recursos no presente, para que, no futuro, quando da perda ou redução da capacidade laboral, seja possível utilizar os recursos poupados, para a manutenção de padrão de vida similar ao que se tinha quando da plena capacidade para o trabalho.

A importância deste fator ficou evidenciada por meio da Pesquisa de Campo realizada, através da qual foram verificados os seguintes indicadores:

- dentre as entidades associativas que não oferecem plano de previdência, 61,90% relataram que nunca houve qualquer solicitação, pelos associados, para adoção de previdência complementar por parte da entidade;
- das empresas e das entidades associativas, respectivamente, 33,33% e 41,18% relataram que o desinteresse por parte do empregado/associado é um dos fatores que dificulta ou impede a oferta de um plano de previdência complementar;
- das empresas que já oferecem plano de previdência fechada, 70,91% relataram que a principal razão pela qual alguns de seus empregados não aderem ao plano está relacionada ao nível de educação previdenciária destes. Dentre os instituidores, este motivo foi apontado, na Pesquisa de Campo, como sendo a segunda causa mais recorrente de não adesão.

Outros fatores ligados, mesmo que indiretamente, ao baixo nível de educação previdenciária também foram constatados por meio da Pesquisa de Campo. É o caso, por exemplo, do fato de o empregado se encontrar muito distante

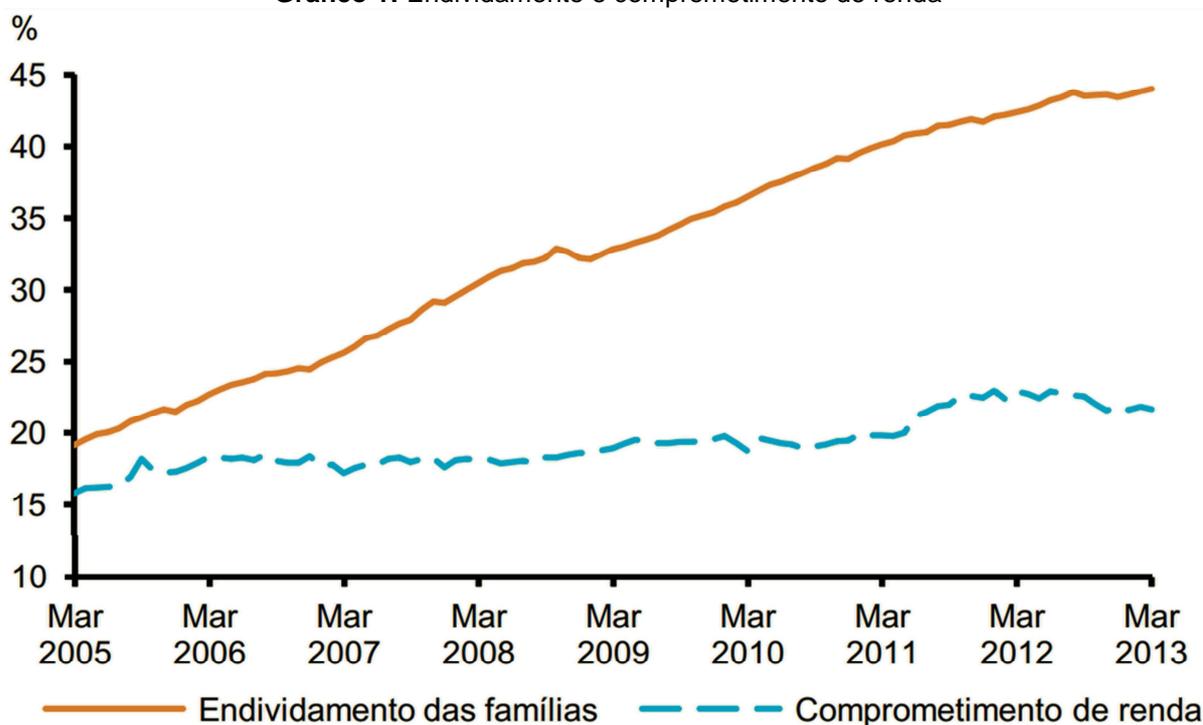
da idade de aposentadoria, o que foi apontado por 67,27% dos respondentes como causa da não adesão a um plano. Dentre as entidades associativas que administram planos instituídos, este fator foi o que mais relevância teve dentre os associados para a não adesão a um plano. Ainda, o desconhecimento acerca do plano foi citado por 34,55% dos empregados como fator preponderante para que estes não aderissem ao regime de previdência complementar.

3.1.2 Endividamento das Famílias

Publicações oficiais demonstram que o Brasil vive, nos últimos oito anos, um período de intensa expansão do crédito. As famílias, ao invés de poupar, vêm aumentando o consumo e, com isso, elevando o seu endividamento, o que acaba por reduzir os recursos possíveis de serem destinados à previdência complementar.

Conforme dados do Banco Central do Brasil, reproduzidos no gráfico a seguir, a quantidade de famílias endividadas com o Sistema Financeiro Nacional se elevou de 18,39% em março de 2005 para 43,99% no mesmo mês de 2013.

Gráfico 1: Endividamento e comprometimento de renda



Fonte: Modificado de Banco Central do Brasil (2013).

3.1.3 Ausência de Incentivos Fiscais Diretos a Pessoas que Declaram Imposto de Renda Utilizando o Modelo Simplificado

No Brasil, os recursos contribuídos por participantes para planos fechados de previdência complementar podem ser abatidos da base de cálculo do Imposto de Renda. Este abatimento é realizado quando da Declaração Anual de Ajuste do Imposto de Renda de Pessoa Física, ocasião em que é informado, pelo declarante, o valor que fora contribuído no respectivo exercício.

Ocorre que o regime tributário brasileiro dá às pessoas físicas a opção por dois modelos de declaração de Imposto de Renda: o modelo completo e o modelo simplificado. No modelo simplificado, é presumida uma dedução de 20% dos rendimentos obtidos no exercício, observado um limite legal estabelecido em valores monetários a cada exercício¹, independentemente das deduções a que o declarante efetivamente teria direito. Com isso, apenas aqueles que optam pelo modelo

¹ No exercício de 2013 (ano-calendário 2012) este limite foi de R\$14.542,60 anuais.

completo de declaração têm efetivado o benefício fiscal proveniente de suas contribuições previdenciárias.

Em resumo, para aqueles que, somando as parcelas dedutíveis do Imposto de Renda – relativas a dependentes, gastos com saúde, educação, previdência, pensão alimentícia, dentre outras – situarem-se dentro do limite de 20% de abatimento presumido pelo modelo simplificado, não haverá qualquer benefício fiscal direto oriundo das contribuições realizadas ao plano fechado de previdência.

Evidentemente que o benefício fiscal inerente à isenção de tributação sobre os rendimentos dos investimentos permanece. De acordo com Junqueira (2007), a tributação no Brasil segue o modelo IIT, sigla de “isento, isento, tributado”, numa alusão às três fases que compõem o processo previdenciário, quais sejam:

- i) de contribuição;
- ii) de aplicação financeira das contribuições;
- iii) de pagamento de benefício.

Em pesquisa internacional realizada pelo referido autor, é verificada a predominância mundial desse modelo de tributação adotado no Brasil, em detrimento dos modelos ITT, TTI e TTT.

Neste particular, Junqueira (2007, p. 67) afirma que “*sob a ótica do ente tributante, um ganho maior deverá ser derivado do modelo TII, e não do modelo IIT, dada a ausência de diferimento tributário, sendo esse regime mais atraente, mormente para os países com problemas fiscais*”. Portanto, o modelo adotado no Brasil (IIT) mostra-se como sendo aquele com maior benefício fiscal ao contribuinte.

Entretanto, a existência do modelo simplificado de declaração acaba por nivelar pessoas físicas que contribuem e que não contribuem para previdência complementar, igualando os benefícios fiscais daqueles contribuintes que realizam a Declaração Anual de Ajuste pelo modelo simplificado.

3.1.4 Complexidade das Decisões a Serem Tomadas ao Aderir a um Plano

A popularização dos planos de contribuição definida e de contribuição variável trouxe consigo a necessidade de o participante, ao aderir a um desses

planos, tomar diversas decisões, num curto espaço de tempo. Com quanto contribuir; qual perfil de investimento escolher; qual regime de tributação adotar. Estas são algumas das perguntas que, em geral, precisam ser prontamente respondidas pelos participantes.

A teoria das finanças comportamentais explica a dificuldade e a irracionalidade envolvida na tomada de decisões pelos seres humanos. Halfeld e Torres (2001, p. 67) caracterizam o ser humano, no âmbito das finanças comportamentais, da seguinte forma:

O homem das Finanças Comportamentais não é totalmente racional; é um homem simplesmente normal. Essa normalidade implica um homem que age, frequentemente, de maneira irracional, que tem suas decisões influenciadas por emoções e por erros cognitivos.

Araújo e Silva (2007, p. 02) destacam a dificuldade do processo decisório, asseverando que:

A racionalidade do processo decisório é difícil de ser suportada pelas nossas experiências diárias. Em diferentes situações onde se faz necessária a tomada de decisão, um indivíduo não consegue analisar todas as variáveis. (...) a maioria das decisões importantes que precisam ser tomadas está em situações de pressão, incerteza, com alta complexidade, não estruturadas, e dificilmente tendem a se repetir da mesma forma.

Neste contexto, condicionar a adesão do participante a um plano à tomada dessas diversas decisões faz com que isso se constitua, para o “homem normal”, em um obstáculo à inscrição. Permitir que tais decisões sejam tomadas em um maior intervalo de tempo pode vir a amenizar este obstáculo, porém certamente não o anulará, face à complexidade das questões que envolvem a adesão a um plano de previdência complementar.

3.1.5 Ausência dos Institutos da Adesão Obrigatória ou Adesão Automática

A Pesquisa Internacional realizada demonstra que os institutos da adesão obrigatória e da adesão automática surtem efeitos positivos no nível de participantes que se inscrevem nos planos de benefícios de previdência complementar.

A adesão obrigatória distingue-se da adesão automática pelo fato de, nesta última, haver a opção pela saída do plano, mediante opção formalizada pelo

participante. A adesão obrigatória comporta, ainda, uma variação, na qual a obrigatoriedade está condicionada a acordo sindical daquela categoria de trabalhadores.

O quadro abaixo demonstra o nível de cobertura previdenciária de sete países que adotam um dos institutos acima referidos.

Quadro 1: Nível de Adesão – obrigação de adesão imposta a todos

País	Cobertura da previdência complementar (em % da população em idade laboral - 16 a 64 anos)	Modelo
Suíça	70,1%	Adesão Obrigatória
Austrália	68,5%	Adesão Obrigatória
Holanda	69,3%	Adesão Obrigatória Mediante Acordo Sindical
Suécia	68,0%	Adesão Obrigatória Mediante Acordo Sindical
Bélgica	38,5%	Adesão Obrigatória Mediante Acordo Sindical
Nova Zelândia	54,2% no KiwiSaver	Adesão Automática
Reino Unido	49,1%	Adesão Automática

Fonte: Adaptado de OECD (2011) e KiwiSaver (2013).

O nível de cobertura previdenciária brasileira, considerando as pessoas que integram o regime complementar fechado, está em 2,76%² da população economicamente ativa. Apesar de não refletir exatamente os mesmos parâmetros utilizados no quadro que apresentou informações internacionais, o número brasileiro situa-se em nível bastante inferior ao dos países analisados, o que sugere que a ausência da adoção desses institutos contribui para a baixa participação nos planos de previdência complementar no Brasil.

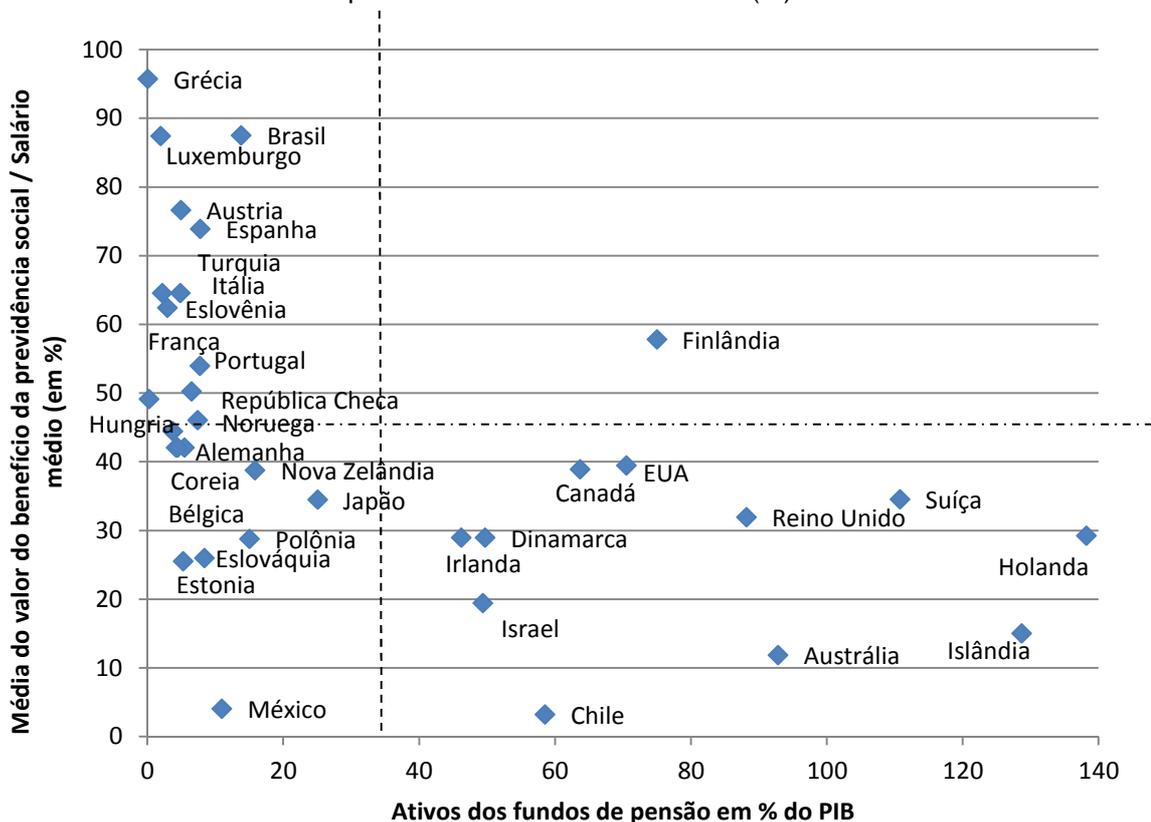
Quanto ao percentual médio de adesão aos planos patrocinados e instituídos, a Pesquisa de Campo revelou que este índice está, atualmente, em 59,67%. Isso significa que, dentre aqueles que têm acesso a um plano fechado de previdência complementar, três quintos opta por realizar a inscrição.

² Segundo dados da Superintendência Nacional de Previdência Complementar, referentes aos participantes de entidades fechadas, posicionado em dezembro/2012, e do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, referente à população economicamente ativa, obtida no Censo 2010.

3.1.6 Elevada Cobertura Propiciada pela Previdência Social

A Pesquisa Internacional demonstrou haver uma correlação negativa entre o valor médio do benefício pago pela previdência social e os ativos dos fundos de pensão, em relação ao PIB, conforme demonstrado no gráfico abaixo.

Gráfico 2: Ativo dos fundos de pensão comparados com a razão entre valor do benefício da previdência social / salário médio (%)



Fonte: OCDE 2012. Pension Market in Focus 2012

Analisando o gráfico, Gazzoni et al (2013, p. 16) afirma que:

Os dados podem ser compreendidos no sentido de que em países em que há uma boa proteção social no primeiro pilar, a previdência complementar torna-se menos necessária do que naquelas nações que oferecem, por meio da previdência social, apenas uma renda mínima para a subsistência. Esta lógica se enquadraria perfeitamente ao caso do Brasil, que, com benefícios concedidos pela previdência social que beiram aos 90% do salário médio da população, possui índice de ativos dos fundos de pensão versus PIB inferior a 20%.

Observa-se, porém, que baixos níveis de cobertura previdenciária do primeiro pilar (previdência social) não implicam em altos níveis de poupança no segundo pilar (previdência complementar fechada). Neste particular, pode-se citar, por exemplo, os casos do México, Estônia, Eslováquia e Polônia, que apresentam baixos níveis de proteção pela previdência social e baixa formação de poupança pelos fundos de pensão.

Entretanto, é inegável que bons níveis de cobertura da previdência social limitam o crescimento da previdência complementar, situação essa que é observada no Brasil, onde a média do valor do benefício da previdência social corresponde a quase 90% do salário médio dos trabalhadores e que, segundo dados do Censo Demográfico de 2010, divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, apenas 9,20% da população economicamente ativa tem rendimento superior a cinco salários mínimos e 3,10% superior a dez salários mínimos, sabendo que a cobertura máxima do Regime Geral de Previdência Social equivale, atualmente, a pouco mais de seis salários mínimos.

3.2 GRUPO DE INTERESSE: PATROCINADORES

Serão apresentadas, nesta seção, as dificuldades identificadas que desestimulam o crescimento do regime de previdência complementar, no que concerne ao grupo de interesse dos patrocinadores, ressaltando-se que a sequência na qual os fatores serão apresentados não segue qualquer ordem, crescente ou decrescente, de importância.

3.2.1 Baixa Importância Atribuída ao Benefício de Previdência Complementar

Este fator é decorrente do nível de educação financeira e previdenciária dos empregados de empresas, o qual, conforme demonstrado anteriormente, tem se mostrado inferior ao desejado.

Como consequência disso, mas também sendo influenciado pela carência no provimento de serviços de saúde e educação pelo governo, o benefício de previdência complementar tem sido citado como uma das ferramentas menos prioritárias de recursos humanos dentre as oferecidas pelas empresas para reter talentos. Tal conclusão pode ser extraída da Pesquisa de Campo, conforme quadro 2 a seguir.

Quadro 2: Ranking de benefícios mais importantes a serem oferecidos aos empregados, segundo as empresas

BENEFÍCIO	RANKING
Assistência à Saúde para os empregados (medicina em grupo, plano de saúde, plano odontológico e equivalentes)	1
Auxílio Educação (bolsas de estudo, cursos de idioma e equivalentes)	2
Seguro de Vida em grupo	3
Programas de remuneração variável (participação nos lucros, stock options, 14 ^o salário e equivalentes)	4
Previdência Complementar	5

Fonte: GAMA

Os sindicatos também demonstram pouco interesse em reivindicar planos de benefícios previdenciais aos seus membros. A Pesquisa Internacional demonstra que, no Brasil, se comparado com outros países abordados no estudo, há um distanciamento dos sindicatos em relação a temas previdenciais.

Na Bélgica, Holanda, Japão e Suécia os sindicatos possuem papel central na negociação que culmina no oferecimento de planos de previdência complementar aos associados. Referido estudo aponta que uma forma de fomento que poderia ser eficaz seria o estabelecimento de adesão obrigatória mediante acordo sindical, desde que haja sindicatos fortes e representativos da massa de participantes empregados e de empresas patrocinadoras.

3.2.2 Burocracia

A atuação do estado no regime de previdência complementar se dá de duas formas: por direção e por indução. Assim assevera Pulino (2011), ao interpretar o *caput* do art. 174 da Constituição Federal, *in verbis*:

Art. 174 Como agente normativo e regulador da atividade econômica, o Estado exercerá, na forma da lei, as funções de fiscalização, incentivo e planejamento, sendo este determinante para o setor público e indicativo para o setor privado.

O autor complementa que, na intervenção por direção, o Estado atua sobre a economia por meio de mecanismos impositivos, determinando comportamentos obrigatórios para os agentes econômicos. Já na intervenção por indução, o Estado estimula ou desestimula os comportamentos dos agentes econômicos, adotando

medidas de incentivo ou desincentivo, em conformidade com o arcabouço normativo vigente.

Esta atuação governamental induz à existência de um ambiente burocrático, que perpassa não somente a previdência complementar, mas os diversos setores que compõem a sociedade brasileira. Os efeitos dessa burocracia nos planos de entidades fechadas de previdência complementar puderam ser verificados na Pesquisa de Campo, conforme resultados demonstrados a seguir.

O tempo nos trâmites relativos à criação de planos de previdência complementar junto aos órgãos governamentais foi apontado como a principal causa que dificulta a criação de um plano de benefício em entidade fechada de previdência complementar. Mais da metade das atuais patrocinadoras de planos de previdência complementar fechada que participaram da Pesquisa de Campo (55,17%) citaram esta causa como um empecilho ao crescimento do mercado.

Os entraves normativos e legais também ocuparam posição de destaque dentre os fatores citados por essas patrocinadoras como dificuldades na criação e na manutenção dos planos. Em se tratando de criação de plano, esses entraves foram apontados como dificuldades por 44,83% das patrocinadoras. Já em relação à manutenção dos planos, o índice chegou a 48,21%. Ranqueando-se, separadamente, as dificuldades apontadas na criação e na manutenção de planos, os entraves normativos e legais foram apontados, em ambos os casos, como o segundo fator de maior importância.

Quando perguntadas acerca dos fatores a serem melhorados ou revistos no segmento de previdência complementar para o seu crescimento e expansão, a diminuição da burocracia foi o terceiro fator mais citado, tendo constado de 77,42% das respostas obtidas. O quarto fator mais citado também tem relação com a burocracia e com o papel do Estado na regulação do sistema: o excesso de obrigações legais, que foi apontado por 72,58% dos respondentes.

3.2.3 Elevados Custos Envolvidos no Patrocínio de um Plano

Ao assumir o compromisso do patrocínio de um plano de previdência complementar, a empresa patrocinadora assume o dever fiduciário de realizar as contribuições a que se obrigou, enquanto perdurar o contrato de patrocínio, celebrado por meio do convênio de adesão. Estes custos englobam tanto as contribuições destinadas ao pagamento dos benefícios quanto aquelas que visam ao custeio administrativo do plano.

As empresas brasileiras, além de terem que dispor de recursos para girar o capital, arcar com custos de folha de salários, promoverem investimentos, dentre outros gastos diretamente relacionados à sua atividade econômica, são responsáveis por contribuições e tributos sociais e trabalhistas que reduzem a margem de recursos disponíveis ao oferecimento de benefícios adicionais aos seus colaboradores.

Estudo da rede internacional de contabilidade e consultoria UHY revela que, dentre 25 países pesquisados, o Brasil lidera o ranking de impostos sobre folha de salários. A instituição calculou o percentual sobre a folha de salários referente a tributos trabalhistas em três cenários: considerando trabalhadores hipotéticos de salários anuais de US\$30.000, US\$75.000 e US\$300.000.

Em todos os cenários, o Brasil ocupou a primeira posição, seguido, nos três cenários, por Itália e França. Tomando-se como base o cenário médio, de um trabalhador com salário anual de US\$75.000, o Brasil consome 57,56% em impostos trabalhistas; a Itália, 49,86%; e a França, 43,04%. A média dos países que formam o grupo dos BRIC apresentou índice de 22,00% e a média dos 25 países analisados foi de 19,44%. Os países com menores cargas tributárias foram Índia, com 3,67%, e Dinamarca, com 2,78%.

Nesse contexto, a Pesquisa de Campo demonstrou que os custos têm se mostrado como um empecilho ao ingresso de novos patrocinadores no regime de previdência complementar fechado, assim com a manutenção daqueles que já patrocinam planos de entidades fechadas de previdência complementar.

Dentre os respondentes da pesquisa, 37,93% indicaram que os elevados custos consistem em dificuldade na criação de um plano, estando este fator ranqueado em terceiro lugar (de 12 itens possíveis) dentre os fatores que obstaculizam a criação de um plano de entidade fechada de previdência

complementar. Já em relação à manutenção dos planos, os custos elevados foram destacados por 39,29% das empresas patrocinadoras de planos, sendo este fator ranqueado em quarto lugar, em uma lista de 14 itens.

Na análise relativa ao patrocínio de um plano de benefícios, cabe à empresa analisar a sua capacidade de pagamento dos custos do plano tanto no momento presente, quanto no momento futuro. Partindo deste pressuposto, torna-se imperioso verificar o contexto econômico no longo prazo, a fim de antever eventuais fatores que venham a prejudicar o bom andamento da relação de patrocínio de um plano de previdência.

A dificuldade de analisar este cenário econômico futuro também foi apontada, com grande destaque, pelas empresas que participaram da Pesquisa de Campo. Tendo sido referenciada por 51,79% das empresas, a incerteza quanto ao contexto econômico foi a causa que mais recebeu indicações quando do questionamento acerca dos fatores que dificultavam a manutenção de um plano de benefícios.

Os elevados custos de patrocínio também implicam registro de obrigações contábeis de mesmas proporções nas demonstrações financeiras das empresas que patrocinam planos de benefícios. Este fator foi lembrado por 23,21% das empresas que participaram da Pesquisa de Campo, que relataram que os resultados financeiros da empresa são impactados pela relação de patrocínio firmada, segundo as regras contábeis nacionais vigentes, em especial Deliberação CVM nº 695, de 13 de dezembro de 2012, assim como regras internacionais, para empresas com atuação no exterior.

Por fim, a Pesquisa de Campo revelou que metade das empresas pesquisadas indicaram os custos elevados como um dos fatores que devem ser melhorados ou revistos no segmento de previdência complementar, para o seu crescimento e expansão.

3.2.4 Incertezas e Excesso de Obrigações no Contexto Legal

A judicialização do regime previdenciário complementar tem sido objeto de debates e críticas nos últimos anos. Participantes e assistidos têm, cada vez mais, recorrido ao judiciário, a fim de terem atendidas suas expectativas junto às entidades fechadas de previdência complementar que, eventualmente, tenham sido frustradas.

Acerca deste assunto, Reis *et al* (2013, p. 72) afirma que:

Nesse cenário de ordenamento jurídico profundamente dinâmico e evolutivo, as relações jurídicas estabelecidas entre os participantes e essas entidades previdenciárias passaram a ter um grau de complexidade cada vez maior. Tal fato, evidentemente, se reflete no Poder Judiciário, no âmbito de um contencioso judicial altamente especializado, voltado para as especificidades da Previdência Complementar.

Além da judicialização do mercado, constantes alterações normativas também contribuem para tornar pouco previsível o contexto legal no qual estão inseridos os fundos de pensão. Tal fato foi demonstrado na Pesquisa de Campo, onde 41,07% das empresas patrocinadoras indicaram que as incertezas no contexto legal constituem obstáculo ao crescimento do sistema. Dentre 14 opções possíveis, esta foi a terceira mais escolhida dentre os respondentes da pesquisa.

3.2.5 Baixa Flexibilidade dos Produtos Previdenciais Oferecidos

Os planos de previdência complementar fechada, em especial as modalidades que atualmente se encontram em ascensão – de contribuição definida e contribuição variável – sofrem acirrada concorrência de planos de previdência complementar aberta e de outras aplicações financeiras, de caráter não previdenciário.

Pesa contra os planos de benefícios de entidades fechadas de previdência complementar o fato de os recursos aportados pelo participante aos planos patrocinados ficarem retidos, podendo ser sacados apenas quando da cessação do vínculo empregatício ou utilizados quando da conversão em uma renda de aposentadoria.

Além disso, os recursos destinados a esses planos não podem ser utilizados para finalidades outras que não a de prover benefícios previdenciários, salvo casos de resgates ou saques dos recursos, conforme previsão regulamentar. A Pesquisa Internacional trouxe como ponto a se considerar o fato de que alguns países flexibilizam o acesso ao montante acumulado para cobrir despesas com saúde do beneficiário e seus dependentes e/ou para permitir aquisição da casa própria.

A pesquisa de Campo confirmou esta necessidade de flexibilização, uma vez que 62,90% das empresas responderam que este quesito é essencial para que o segmento de previdência complementar se desenvolva.

3.2.6 Incentivos Fiscais Insuficientes

Dentre os itens listados na Pesquisa de Campo relativos a fatores que deveriam ser melhorados ou revistos para impulsionar o regime de previdência complementar fechado, a necessidade de mudanças nos incentivos fiscais concedidos às empresas foi a resposta mais citada, tendo sido apontada por 82,26% dos respondentes.

A necessidade destes ajustes decorre, em parte, de um aspecto semelhante ao que ocorre com os incentivos fiscais concedidos às pessoas físicas. Conforme já relatado anteriormente, alguns participantes de planos de entidades fechadas de previdência complementar acabam por perder os benefícios fiscais a que teriam direito pela realização de contribuições, em razão do modelo simplificado de declaração de Imposto de Renda.

Analogamente ao modelo simplificado de declaração de Imposto de Renda de Pessoa Física, para as pessoas jurídicas existe o regime de tributação baseado no lucro presumido, aplicável a empresas cuja receita anual seja igual ou inferior a 48 milhões de reais. Por ser mais simples, este é o regime preferido das empresas desse porte. Isso faz com que a contribuição para um plano de previdência complementar, que traria benefícios fiscais em relação ao Imposto de Renda de Pessoa Jurídica - IRPJ e à Contribuição Social sobre o Lucro Líquido - CSLL, não produza qualquer dedução fiscal.

Vale destacar que a Pesquisa de Campo foi respondida, em sua maioria, por empresas às quais o regime de lucro presumido não é aplicável. Dessa forma, além da criação de incentivos a empresas com receita anual inferior a 48 milhões de reais anuais, o resultado da Pesquisa denota a necessidade de ampliar os benefícios fiscais já existentes em favor das empresas que realizam declaração de Imposto de Renda com base no lucro real.

3.2.7 Excesso de Obrigações Administrativas

A organização das entidades fechadas de previdência complementar requer uma atuação do patrocinador em diversos processos administrativos da entidade. Esta atuação se dá desde a composição dos conselhos deliberativo e fiscal, até a possível responsabilização dos representantes dos patrocinadores mediante aplicação do regime disciplinar aplicável às EFPC (atualmente, Decreto nº 4.942, de 30 de dezembro de 2003), passando por necessidades de manifestação favorável em caso de alterações estatutárias e regulamentares, inclusão de novos patrocinadores, encerramento do plano, dentre outras.

Apesar de tais características deste segmento fechado serem vistas como vantagens por algumas empresas, cujo perfil de administração seja mais centralizador, a Pesquisa de Campo revelou que a maioria das empresas prefere um menor envolvimento com as entidades fechadas de previdência complementar, mantendo o foco no seu *core business*. Numa lista de 15 opções, o excesso de obrigações administrativas ao patrocinador ficou em quarto lugar dentre os fatores que devem ser melhorados para o desenvolvimento do segmento de previdência complementar fechada, tendo sido apontado por 72,58% dos respondentes.

3.3 GRUPO DE INTERESSE: INSTITUIDORES

Serão apresentadas, nesta seção, as dificuldades identificadas que desestimulam o crescimento do regime de previdência complementar, no que concerne ao grupo de interesse dos instituidores, ressaltando-se que a sequência na qual os fatores serão apresentados não segue qualquer ordem, crescente ou decrescente, de importância.

3.3.1 Desconhecimento em Relação à Possibilidade de Criação de um Plano Instituído

A possibilidade de criação de planos instituídos por pessoas jurídicas de caráter profissional, classista ou setorial foi uma inovação trazida pela Lei

Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001. A regulamentação desses planos ocorreu em 17 de setembro de 2002, com a publicação da Resolução MPS/CGPC nº 12.

Segundo Pinheiro (2007, p. 38), os planos instituídos constituem, ao lado dos planos de previdência complementar de servidores públicos e do regime tributário, um dos possíveis fatores de crescimento do segmento. Sobre o tema, asseverou o autor:

Além disso, projeta-se o desenvolvimento da previdência complementar fechada pela tendência das reformas da previdência social no país – a partir da Emenda Constitucional n.º 41, de 19 de dezembro de 2003, que dispôs sobre a previdência complementar dos servidores públicos por meio da oferta, pelo poder executivo, de planos de benefícios somente na modalidade de contribuição definida, por intermédio de entidades fechadas de previdência complementar, pela criação do Instituidor, que são associações ou membros de pessoas jurídicas de caráter profissional ou classista, e pelo novo regime tributário, que suprimiu a tributação na fase de acumulação dos fundos de previdência e introduziu uma taxa regressiva segundo o prazo de acumulação dos recursos nos planos de benefícios previdenciários.

Passados mais de dez anos desde sua regulamentação, os planos instituídos ainda continuam pouco conhecidos. Tal conclusão pôde ser tirada a partir do resultado da Pesquisa de Campo, que revelou que 47,62% das entidades associativas pesquisadas desconheciam a possibilidade da criação de um plano de previdência complementar exclusivo para seus associados.

3.3.2 Burocracia

Assim como verificado com as empresas, conforme descrição realizada em passagem anterior deste documento, as entidades associativas também se queixam da burocracia do sistema.

Enquanto, dentre as empresas, o tempo nos trâmites relativos à criação de planos de previdência complementar junto aos órgãos governamentais foi apontado como a principal causa que dificulta a criação de um plano de benefício em entidade fechada de previdência complementar, dentre as entidades associativas este quesito

ficou em quarto lugar, de uma lista de dez possíveis causas. O percentual de respondentes que lembrou deste obstáculo ficou em 29,40%.

Os entraves normativos e legais, que para as empresas também tiveram posição de destaque na Pesquisa de Campo, dentre as entidades associativas foram indicados por 23,50% dos respondentes como pontos negativos do sistema. Da mesma forma, a relevância dada à diminuição da burocracia como ponto essencial ao crescimento do sistema foi menor entre as entidades associativas, onde se alcançou 38,10% de respostas.

3.3.3 Custos Associados à Operacionalização e Manutenção de Plano

As entidades associativas instituidoras de planos de benefícios de entidades fechadas de previdência complementar, em regra, não realizam contribuições previdenciais ao plano, assim como o patrocinador o faz. Dessa forma, a análise dos custos de um plano instituído recai sobre a sua operacionalização e manutenção.

Em uma lista de 11 fatores possíveis de melhoria para fomentar o segmento de previdência complementar, a redução dos custos associados à operacionalização e manutenção dos planos foi o terceiro quesito mais citado, tendo sido apontado por 47,60% dos respondentes.

3.3.4 Baixa Flexibilidade dos Produtos Previdenciais Oferecidos

A flexibilização dos planos teve um peso menor dentre as entidades associativas, se comparado com as respostas dadas pelas empresas patrocinadoras. Um terço dessas entidades indicou que a ausência de flexibilidade nos produtos previdenciários oferecidos constitui-se em óbice ao desenvolvimento do segmento de previdência complementar.

Em uma lista de 11 fatores possíveis de melhoria para fomentar o segmento de previdência complementar, a possibilidade de utilizar os recursos acumulados

para outros fins (por exemplo, saúde, educação etc) foi o quinto quesito mais citado, tendo sido apontado por 38,10% dos respondentes.

3.3.5 Incentivos Fiscais Insuficientes

A revisão e ampliação dos benefícios fiscais atualmente aplicáveis a patrocinadores e instituidores de entidades fechadas de previdência complementar mostrou-se premente dentre este grupo de interesse. Questionados sobre os principais pontos que deveriam ser melhorados no segmento de previdência complementar, 57,10% das entidades associativas citaram este quesito, que foi o segundo mais lembrado neste grupo de interesse.

Este obstáculo deve ser relativizado, tendo em vista o regime tributário aplicável a pessoas jurídicas sem fins lucrativos, de caráter profissional, classista ou setorial. Em face deste regime diferenciado, pode-se inferir que a resposta dada pelos representantes dessas entidades associativas levou em consideração, também, a necessidade de melhoria nos incentivos fiscais concedidos aos participantes de planos instituídos, incluindo situações específicas, como, por exemplo, a de sociedade de advogados (entidades dessa classe profissionais fizeram parte da Pesquisa de Campo), que enseja o recolhimento dos impostos via pessoa jurídica.

3.3.6 Excesso de Obrigações Administrativas

Diferentemente das empresas patrocinadoras, nas quais, em uma lista de 15 opções, o excesso de obrigações administrativas ao patrocinador ficou em quarto lugar, para as entidades associativas este obstáculo, em uma lista de 11 opções, ficou em sétimo lugar, como mostra a Pesquisa de Campo. O excesso de obrigações administrativas foi apontado por 28,60% das entidades associativas como fator que deve ser melhorado ou revisto para a expansão do segmento de previdência complementar.

3.3.7 Dificuldade na Divulgação do Plano

A Pesquisa de Campo revelou que, dentre as entidades associativas, existe uma grande dificuldade na divulgação do plano oferecido, em especial pelo fato de, em geral, não existir, entre os instituidores e seus associados, o contato cotidiano percebido entre patrocinadores e seus empregados. Em um universo de 10 dificuldades apresentadas, tanto para a criação quanto para a manutenção de um plano instituído, esta dificuldade de divulgação ficou, nos dois casos, em segundo lugar.

No processo de criação do plano, a dificuldade na divulgação foi apontada por 35,30% das entidades associativas. Esse percentual aumentou para 41,20% quando questionados sobre as dificuldades na manutenção do plano.

4 ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE EFPC E EAPC

Como se sabe, as entidades fechadas e abertas de previdência complementar constituem-se em opções às empresas e órgãos associativos que buscam oferecer planos de previdência complementar a seus colaboradores ou associados.

A acessibilidade aos planos de previdência administrados por cada um desses tipos de entidade é o fator que as diferencia. As entidades abertas são, em regra, acessíveis a quaisquer pessoas físicas. Já o público das entidades fechadas é restrito aos colaboradores ou associados de empresas patrocinadoras ou entidades associativas.

Não obstante essa classificação, planos de entidades abertas de previdência complementar podem, também, ter um público restrito. Neste caso, está a se falar dos planos coletivos de EAPC. Estes planos assemelham-se aos planos de EFPC, no quesito referente à restrição à participação.

O presente estudo visa comparar, portanto, os planos coletivos de entidades abertas aos planos de entidades fechadas, estes últimos, por definição, de natureza coletiva. Dessa forma, abstrair-se-á a diferença basilar existente entre os planos de entidades abertas e fechadas, já que estaremos a tratar, exclusivamente, dos planos coletivos de EAPC.

Importante destacar, ainda, que as entidades abertas oferecem, além dos planos de previdência complementar *stricto sensu*, seguros de vida com cobertura por sobrevivência. A título exemplificativo, dentre aqueles planos de previdência podemos citar o Plano Gerador de Benefício Livre – PGBL; já o Vida Gerador de Benefício Livre – VGBL é o mais importante representante dos seguros de vida com cobertura por sobrevivência. Inobstante essa questão conceitual, neste documento, quando nos referirmos a planos de previdência de entidade aberta, o faremos em sentido *latu*, ou seja, englobando, inclusive, os referidos seguros de vida.

A par destas considerações introdutórias, a análise comparativa entre entidades abertas e fechadas de previdência complementar será subdividida em duas seções: a primeira abordará as diferenças legais e mercadológicas, por meio

do estudo da normatização aplicável e outras publicações; a segunda trará os resultados da Pesquisa de Campo atinentes ao tema.

4.1 DIFERENÇAS LEGAIS E MERCADOLÓGICAS

A Lei Complementar nº 109/2001 disciplina, nos artigos 31 e 36, a forma na qual as entidades fechadas e abertas devem se organizar no âmbito societário. O legislador facultou a organização das EFPC em forma de fundação ou sociedade civil, sem fins lucrativos. Já as EAPC devem organizar-se como sociedades anônimas.

O tratamento societário dado pela legislação a cada um desses tipos de entidade denota a diferença básica que se quis explicitar dentre as entidades abertas e fechadas. Enquanto aquelas possuem natureza empresarial, com finalidade de lucro e assumindo os riscos da atividade, estas são sociedades de caráter coletivo, que não visam lucros, em que aqueles que as integram – os participantes, assistidos e respectivas patrocinadoras – são os detentores da titularidade da própria sociedade.

Essa diferença repercute em diversos aspectos. A responsabilidade pela regulação e fiscalização dessas entidades é um exemplo. Enquanto o Ministério da Fazenda supervisiona as entidades abertas, o Ministério da Previdência Social é responsável pela regulação e fiscalização das entidades fechadas.

A atividade empresarial pressupõe a assunção de ônus e bônus pelo empresário. O tratamento dado a superávits e déficits dos planos de entidades abertas e fechadas reflete esta pressuposição. Enquanto as entidades fechadas diluem, entre os participantes, assistidos e respectivas patrocinadoras, os ganhos e perdas atuariais, nas entidades abertas a cobertura do déficit e o recebimento do superávit é papel da própria sociedade, salvo disposição contratual em contrário, fato este que pode tornar as hipóteses atuariais para os planos de entidades abertas mais conservadoras e, de modo geral, os planos mais caros para os seus financiadores.

Sistemática semelhante ocorre no âmbito do custeio administrativo dos planos, em que as entidades fechadas visam à autossustentabilidade, enquanto as

entidades abertas objetivam transformar receitas administrativas em lucro, por meio da incessante busca pela redução de custos administrativos.

Outra importante diferença que também encontra relação com os aspectos já apresentados diz respeito às hipóteses atuariais utilizadas para a conversão dos saldos de conta dos participantes em anuidades vitalícias. Em modelagens de planos denominadas, no âmbito das entidades fechadas, de contribuição variável, o benefício tem caráter vitalício, porém é baseado no saldo de conta constituído em nome do participante. Nesse caso, o uso, pelas entidades abertas, de hipóteses atuariais mais conservadores enseja o cálculo de um benefício, em regra, inferior àquele que seria constituído, com o mesmo saldo de conta, em uma entidade fechada.

A relação contratual existente entre participante, patrocinadora e entidade aberta enseja a possibilidade de alteração dos termos do contrato apenas por acordo mútuo entre as partes, inclusive as hipóteses atuariais pactuadas para tal finalidade. No âmbito das entidades fechadas, o Conselho Deliberativo agrega funções de representação dos participantes, assistidos e patrocinadora, sendo este o órgão máximo de administração da entidade. Assim, os termos do contrato previdenciário, inclusive as hipóteses atuariais, são alteráveis, por decisão deste Conselho.

O quadro a seguir resume, de forma objetiva, as informações trazidas nos parágrafos anteriores e apresenta novos dados, atinentes às diferenças entre as entidades abertas e fechadas de previdência complementar.

Quadro 3: Comparativo entre Entidade Aberta e Entidade Fechada

ENTIDADE ABERTA	ENTIDADE FECHADA
FINALIDADE	
Com fins lucrativos	Sem fins lucrativos
REGULAÇÃO E FISCALIZAÇÃO	
Ministério da Fazenda CNSP Banco Central Conselho Monetário Nacional SUSEP	Ministério da Previdência Social CNPC Banco Central Conselho Monetário Nacional PREVIC

ENTIDADE ABERTA	ENTIDADE FECHADA
HIPÓTESES ATUARIAIS E RESPONSABILIDADE POR GANHOS E PERDAS	
São passíveis de alteração apenas por acordo mútuo entre as partes envolvidas: participantes, empresa patrocinadora e entidade aberta	São passíveis de alteração, por decisão do Conselho Deliberativo, respeitados os limites estabelecidos em norma específica
Os déficits são de responsabilidade da entidade aberta	Responsabilidade compartilhada do déficit, entre patrocinador, participantes e assistidos
A destinação dos ganhos depende do contrato firmado com a entidade aberta	Os ganhos são sempre 100% do plano, inclusive as sobras do custeio administrativo. Superávits sucessivos podem/devem ser utilizados em favor dos participantes, assistidos e patrocinador, por meio de revisão do plano
FORMA DE ADESÃO E DE SAÍDA DO PATROCINADOR	
Mediante a celebração de contrato, entre o patrocinador e a entidade aberta	Mediante a celebração de convênio de adesão, cuja eficácia está condicionada à aprovação da PREVIC e publicação no Diário Oficial da União
A saída do patrocinador se dá mediante rescisão de contrato, segundo as regras estabelecidas no próprio contrato e na legislação civil, sem necessidade de autorização do órgão regulador	É necessária autorização prévia do órgão regulador. Há legislação específica para tanto (Resolução MPS/CNPC nº 11/2013 e Instrução PREVIC nº 3/2013)
ADMINISTRAÇÃO DO PLANO	
A administração do plano é realizada pela entidade, sem a participação dos participantes ou patrocinador	A administração da entidade fechada é subordinada ao Conselho Deliberativo e presta contas ao Conselho Fiscal, ambos compostos por representantes dos participantes, assistidos e patrocinadora
A manutenção do plano é custeada pelas taxas de administração e de carregamento. O risco de descumprimento do orçamento administrativo é da entidade aberta	A manutenção do plano é custeada pelas taxas de administração e de carregamento, visando à auto sustentabilidade administrativa do plano
DIFERENÇAS CONTRATUAIS E TERMINOLOGIAS	
Os planos podem ser individuais (com base em contrato individual) ou coletivos (contrato individual, caso não haja patrocínio, e contrato coletivo, caso haja patrocínio)	Não há planos individuais. Os planos coletivos, independentemente da existência de patrocínio, são estabelecidos com base em contratos coletivos
Os planos coletivos sem patrocínio são denominados “averbados”, enquanto aqueles com patrocínio são denominados “instituídos”	Os planos coletivos sem patrocínio são denominados “instituídos”, enquanto aqueles com patrocínio são denominados “patrocinados”

Fonte: GAMA

4.2 RESULTADOS DA PESQUISA DE CAMPO

Os resultados da Pesquisa de Campo demonstraram que as entidades abertas têm tido destaque na operacionalização dos planos de previdência complementar, se comparados com aqueles administrados por entidades fechadas. Ressalta-se que, neste item, a comparação está restrita aos planos de EFPC patrocinados, excluindo-se os planos instituídos, tendo em vista que, dentre as EAPC, não é comum o envolvimento de órgãos associativos como instituidores ou averbadores desses planos.

O quadro abaixo compara as respostas dadas por empresas que mantêm planos de previdência complementar junto a entidades fechadas e abertas. Pediu-se aos representantes dessas empresas que assinalassem quais dos itens listados configuravam-se como dificuldades no processo de criação de um plano de previdência complementar. As respostas dadas são visivelmente favoráveis aos planos administrados por entidades abertas.

Quadro 4: Dificuldades encontradas no processo de criação de um plano – comparativo entre EFPC e EAPC

Dificuldades encontradas no processo de criação de um plano	EFPC	EAPC
Tempo nos trâmites relativos à criação do plano junto aos órgãos governamentais;	55,17%	2,86%
Entraves normativos e legais	44,83%	20,00%
Custos elevados	37,93%	25,71%
Desinteresse por parte dos empregados (ausência de cultura previdenciária)	32,76%	31,43%
Exigências legais em relação aos administradores da empresa	24,14%	5,71%
A empresa não encontrou dificuldades	17,24%	34,29%
Desconhecimento e/ou dificuldade em obter informação sobre previdência complementar	13,79%	22,86%
Inadequação dos produtos disponíveis no segmento escolhido, ante as necessidades da empresa	13,79%	2,86%
Dificuldade em encontrar prestadores de serviço adequados	6,90%	8,57%
Desinteresse por parte dos gestores da empresa	5,17%	2,86%
Falta de recursos para criação do plano	5,17%	8,57%
Outros	6,90%	5,71%

Fonte: GAMA

Perguntou-se, também, acerca das dificuldades na manutenção de um plano de previdência complementar. Nesta pergunta, as respostas se dividiram de forma mais equânime. Porém, observa-se, da mesma forma que no processo de criação, maiores dificuldades apontadas em relação às entidades fechadas. O quadro a seguir apresenta estes resultados.

Quadro 5: Dificuldades encontradas no processo de manutenção de um plano – comparativo entre EFPC e EAPC

Dificuldades encontradas no processo de manutenção de um plano	EFPC	EAPC
Incertezas no contexto econômico	51,79%	25,71%
Entraves normativos e legais	48,21%	20,00%
Incertezas no contexto legal	41,07%	8,57%
Custos elevados	39,29%	20,00%
Exigências legais em relação aos administradores da empresa	28,57%	8,57%
Obrigações operacionais com a administradora do plano	26,79%	17,14%
Impactos nos resultados financeiros da empresa	23,21%	20,00%
Desinteresse por parte dos empregados em aderir ao plano	21,43%	31,43%
A empresa não encontra dificuldades	19,64%	31,43%
Dificuldade em encontrar prestadores de serviço adequados	8,93%	5,71%
Desconhecimento sobre a operacionalização do plano	7,14%	20,00%
Falta de recursos para manutenção do plano	7,14%	11,43%
Desinteresse por parte dos gestores da empresa	3,57%	8,57%
Outros	3,57%	2,86%

Fonte: GAMA

Os representantes de empresas patrocinadoras de planos de entidades abertas e fechadas de previdência complementar foram questionados, também, sobre os pontos que deveriam ser melhorados ou revistos no segmento de previdência complementar – aberta ou fechada, conforme o caso – para o seu desenvolvimento. As respostas, de forma genérica, favorecem as EAPC, conforme se vê no quadro abaixo.

Quadro 6: Principal(is) ponto(s) que deva(m) ser melhorado(s) ou revisto(s) no segmento de previdência complementar para seu crescimento e expansão – comparativo entre EFPC e EAPC

Principal(is) ponto(s) que deva(m) ser melhorado(s) ou revisto(s) no segmento de previdência complementar para seu crescimento e expansão	EFPC	EAPC
Incentivos fiscais	82,26%	100,00%
Educação previdenciária	80,65%	87,50%
Diminuição da burocracia e dos entraves governamentais	77,42%	12,50%
Excesso de obrigações administrativas	72,58%	25,00%

Principal(is) ponto(s) que deva(m) ser melhorado(s) ou revisto(s) no segmento de previdência complementar para seu crescimento e expansão	EFPC	EAPC
Excesso de obrigações legais	72,58%	37,50%
Flexibilidade dos produtos e planos oferecidos	62,90%	50,00%
Custo relativo ao patrocínio do plano	50,00%	50,00%
Atuação governamental no que tange à propositura de políticas e normas para o segmento	46,77%	37,50%
Dificuldades na retirada de patrocínio	43,55%	0,00%
Regime disciplinar repressivo (Penalidades administrativas)	40,32%	N/A
Atuação governamental, no que tange à fiscalização e supervisão do segmento	35,48%	37,50%
Impossibilidade de suspensão de contribuições durante determinado período	32,26%	0,00%
Qualidade da gestão do Plano	24,19%	50,00%
Inadequação dos produtos oferecidos no mercado ante as necessidades da empresa	20,97%	25,00%
Outros	3,23%	N/A

Fonte: GAMA

A pesquisa abordou, também, empresas que não possuem qualquer plano de previdência complementar, visando conhecer qual seria a preferência dessas empresas caso estas venham a instituir um plano de previdência complementar. Mais da metade das empresas indicou preferência pelo regime de previdência complementar aberto. Os que demonstraram interesse em criar um fundo de pensão ou aderir ao mercado de previdência complementar fechada foram pouco mais de 25%, conforme quadro a seguir.

Quadro 7: Distribuição das empresas/entidades quanto ao segmento de previdência complementar mais adequado ao seu perfil

Distribuição das empresas/entidades quanto ao segmento de previdência complementar mais adequado ao seu perfil	Nº de Respostas	%
Aberto, através da adesão a um plano oferecido por banco/seguradora	17	54,84%
Fechado, através da criação de um Fundo de Pensão	2	6,45%
Fechado, através da adesão a um Fundo de Pensão já existente	6	19,35%
Indiferente	5	16,13%
Não respondeu	1	3,23%
Total	31	100,00%

Fonte: GAMA



PREVIDÊNCIA SOCIAL
MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

5 CONCLUSÃO

A presente análise, que buscou realizar um diagnóstico dos principais fatores que dificultaram o crescimento do regime de previdência complementar no Brasil, com foco no regime fechado, teve como principais bases de informação a Pesquisa de Campo realizada com atuais e potenciais patrocinadores e instituidores de planos de entidades fechadas e abertas de previdência complementar; a Pesquisa Internacional desenvolvida junto a dez países; e publicações bibliográficas atinentes ao tema.

Utilizando-se dessas fontes de informação, e agregando a análise crítica dos autores, o estudo concluiu que diversos são os fatores que dificultam o desenvolvimento do segmento de previdência complementar, com foco no regime fechado. Essas dificuldades foram segregadas em três grupos de interesse: participantes, patrocinadoras e instituidores.

Em relação aos participantes, foram observados fatores que podem ser classificados como culturais, econômico-financeiros, legais e comportamentais. Observou-se, no âmbito cultural, que o hábito de abdicar de recursos no presente para suprir necessidades futuras, quando da perda ou redução da capacidade laboral, ainda é pouco difundido dentre o público analisado.

Influenciado pelo fator cultural apresentado, porém também em razão de questões econômico-financeiras, o endividamento das famílias apresenta-se como consequência da escassa cultura financeira e previdenciária conjugada com baixos níveis de renda de parte da população. Com isso, faltam recursos para investir em previdência complementar, o que se revela, também, como um obstáculo ao crescimento do setor.

Do ponto de vista legal, observa-se que seriam necessárias mudanças na legislação previdenciária (inclusive Constituição Federal) e tributária, que permitissem a implementação do instituto da adesão obrigatória ou automática no Brasil e incrementassem os benefícios fiscais conferidos a participantes do regime de previdência complementar fechado, ajustando as regras de forma que tais benefícios passem a contemplar todos os que integram o segmento. Atualmente,

aqueles que realizam declaração de Imposto de Renda pelo modelo simplificado não fazem jus a qualquer benefício fiscal diretamente relacionado ao aporte de suas contribuições em fundos de pensão.

Vale ressaltar, ainda, que a legislação brasileira que regula a previdência social estabelece benefícios que, em média, chegam a aproximadamente 90% dos salários médios dos trabalhadores. Esse nível, que é elevado se comparado com o restante do mundo, acaba por reduzir o incentivo à formação de poupança em fundos de pensão.

No âmbito comportamental, verifica-se que as dificuldades as quais o ser humano possui em tomar decisões complexas inibem a adesão a planos previdenciais, já que, especialmente nos planos de contribuição definida e de contribuição variável, que a cada dia ganham mais destaque no mercado, o participante se vê perante a necessidade de realizar diversas escolhas, num curto espaço de tempo, para efetivar a sua inscrição.

O segundo grupo de interesse estudado foi o de patrocinadores. Neste, observaram-se fatores de ordem cultural, relacionados à atuação do Estado, econômico-financeiros, legais e mercadológicos. A baixa importância atribuída, pelos empregados e, por conseguinte, pelos sindicatos que os representam, aos planos de previdência pode ser vista como um fator cultural e, ao mesmo tempo, relacionado à atuação do Estado. Isso porque surge da recorrente postergação do início da formação de poupança para a aposentadoria, conjugada com o insuficiente suprimento, pelo Estado, de serviços de saúde e educação, que acabam por ser priorizados pelos empregados na escolha dos benefícios.

A burocracia também se revela como fator de extrema importância e diretamente ligado à atuação do Estado no controle de determinados segmentos da economia. Questões de ordem econômico-financeira também foram destacadas, como os elevados custos relacionados ao patrocínio do plano, tanto no âmbito previdenciário como administrativo, e o excesso de obrigações administrativas, que leva à necessidade de a empresa patrocinadora despender recursos financeiros e humanos com tais obrigações, acarretando prejuízos ao seu *core business*.

As incertezas no contexto jurídico e o excesso de obrigações legais, juntamente com a necessidade de melhoria nos incentivos fiscais concedidos às

patrocinadoras, constituem-se nos fatores legais relacionados ao tema. Óbices legais também repercutem, em alguma medida, na pouca flexibilidade dos produtos oferecidos pelas EFPC, sendo este obstáculo, também, classificado como um fator mercadológico.

No grupo de interesse dos instituidores, a burocracia, a necessidade de produtos mais flexíveis e de melhoria nos incentivos fiscais, além do excesso de obrigações administrativas foram os fatores que se repetiram em relação ao rol de obstáculos apontados pelas patrocinadoras.

A estes, somaram-se fatores especificamente relacionados à realidade dos instituidores. Primeiramente, o alto custo que se tem com a manutenção do plano, sendo que, neste contexto, este custo é exclusivamente administrativo. Este fator pode ser classificado como econômico-financeiro.

Ademais, o desconhecimento da possibilidade de implantação de um plano por uma entidade fechada e, uma vez implantado o plano, a dificuldade de divulgá-lo dentre os associados constituem-se, respectivamente, em fatores relacionados ao desconhecimento da norma que possibilita a criação de tais planos, que já conta com mais de uma década, e ao fato de, nos instituidores, não haver o relacionamento direto e contato cotidiano com os associados, como ocorre no caso das empresas patrocinadoras.

Por fim, a pesquisa comparativa entre entidades abertas e fechadas de previdência complementar segmentou as diferenças existentes em questões legais e mercadológicas, de um lado, e aquelas verificadas por meio da Pesquisa de Campo, de outro. Em relação ao primeiro segmento, observou-se que as EAPC, pela sua natureza de sociedade anônima, traz consigo a finalidade de lucro e carrega todos os ônus e bônus decorrentes da relação empresarial, sendo, portanto, regulada e fiscalizada pelo Ministério da Fazenda.

Já as EFPC, como fundações ou sociedades civis, não podem prever lucro, atuando como um fundo mútuo do qual os próprios participantes, assistidos e patrocinadores são partes, dividindo, entre si, eventuais déficits ou superávits do plano. Dado este caráter, as entidades fechadas são reguladas e fiscalizadas pelo Ministério da Previdência Social.

O resultado da Pesquisa de Campo revelou uma tendência, em face das características estudadas, pelos planos de entidades abertas, em detrimento dos planos de entidades fechadas. Diversos foram os fatores apontados que possibilitaram esta conclusão, como burocracia, entraves governamentais, excesso de obrigações legais e administrativas e falta de flexibilidade dos produtos oferecidos, a qual se aplica não apenas aos atuais patrocinadores de planos de previdência complementar, mas também a potenciais novas empresas que venham a integrar o sistema.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Araújo, R. Daniel; Silva, T. César Augusto. **Aversão à perda nas decisões de risco**; 2007

Banco Central do Brasil. **Relatório trimestral de inflação - junho/2013**, volume 15/ número 2

Gazzoni, Antônio et al. **Relatório nº 072/2013 - Resultados da Pesquisa de Campo: Grupo 1** – Potenciais patrocinadores e instituidores, 2013

Gazzoni, Antônio et al. **Relatório nº 073/2013 - Resultados da Pesquisa de Campo: Grupos 2 e 3** – Atuais patrocinadores e instituidores de entidade fechada e atuais patrocinadores de entidade aberta, 2013

Gazzoni, Antônio et al. **Relatório nº 107/2013 Experiências e políticas utilizadas para a expansão dos regimes de previdência complementar**: Estudo conclusivo em dez países, 2013.

HALFELD, Mauro; TORRES, F. L. Fábio. **Finanças Comportamentais: aplicações no contexto brasileiro**; 2001.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. - IBGE - **Censo Demográfico 2010 - Brasil e Grandes Regiões**.

Junqueira de Carvalho, Fábio; Murgel, Maria Inês. **Tributação de Fundos de Pensão**, 2007. Página 43

KiwiSaver. **KiwiSaver statistics** as at 30 June 2013, (tradução nossa). Disponível em: <<http://www.kiwisaver.govt.nz/statistics/ks-stats-13-06-30.html>>. Acesso em 13 de agosto de 2013.

OECD. **Pension Market in Focus 2012**. Disponível em: <www.oecd.org/finance/private-pensions/pensionmarketsinfocus.htm> (tradução nossa)

OECD. **Pensions at a Glance 2011**: Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries, OECD Publishing. Páginas 173 e 179, (tradução nossa). Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2011-en>. Acesso em 20/06/2013.

Pinheiro, P. Ricardo; **A demografia dos fundos de pensão**; Coleção Previdência Social Volume 24

Pulino. Daniel; **Previdência Complementar: Natureza jurídico-constitucional e seu desenvolvimento pelas Entidades Fechadas**, 2011

Reis. Adacir; Grinover. P. Ada; Avena. Lygia; Arruda. C. Maria da Glória; **A inaplicabilidade do código de defesa do consumidor para as entidades fechadas de previdência complementar**; 2013

UHY, **News**, September 2013, (tradução nossa). Disponível em: <<http://www.uhy.com/employers-now-pay-average-employment-costs-worth-nearly-25-of-employees-salaries/>>