

**Estudo dos principais entraves e desafios para o
fomento da Previdência Complementar**

VISÃO DE PATROCINADORES E INSTITUIDORES

Coordenação de Análise Conjuntural - COANC
Coordenação de Estudos Técnicos e Informações - COETI

Dezembro/2014

O levantamento de dados realizado teve como fonte a pesquisa aplicada aos potenciais patrocinadores e instituidores de planos de previdência, aos atuais patrocinadores e instituidores de entidades fechadas de previdência complementar e aos atuais patrocinadores de entidades abertas de previdência complementar. A pesquisa foi realizada pela Gama Consultores em conformidade com o Pregão Eletrônico nº 36, de 6 de dezembro de 2012. Foi fonte ainda do presente estudo o Raio X da Previdência Complementar 2ª Edição, da Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar - Abrapp.

Introdução

O surgimento da Previdência Complementar no Brasil ocorreu motivado, dentre outras razões, pela necessidade de regulamentação dos montepios, de canalização da poupança previdenciária para o desenvolvimento do mercado de capitais e de regulamentação das entidades de previdência privada ligadas ao setor estatal, já existentes.

Desde então, muitas mudanças ocorreram na Previdência Complementar, cujo marco regulatório era a Lei nº 6.435, de 15 de julho de 1977. Atualmente, a previdência complementar está prevista no texto constitucional, especialmente no art. 202 da Carta Maior. O Regime de Previdência Complementar – RPC, organizado de forma autônoma em relação ao Regime Geral de Previdência Social – RGPS, é facultativo, tem caráter complementar e baseia-se na constituição de reservas que garantam o benefício contratado.

Com a promulgação das Leis Complementares nº 108 e 109, ambas de 29 de maio de 2001, o Regime de Previdência Complementar recebeu impulso modernizador, com preceitos que impõem às Entidades Fechadas de Previdência Complementar – EFPC a adoção de práticas de transparência na gestão, governança corporativa, regras de investimentos cada vez mais adequadas à formação de poupança de longo prazo. Tudo isso conjugado com a permanente fiscalização e o devido respeito aos direitos e interesses dos participantes e assistidos.

Depois de uma fase de retomada do crescimento, nos últimos anos a previdência complementar fechada vem apresentando expansão menos expressiva, tanto no número de patrocinadores e instituidores, quanto no número de participantes. Cenário que traz desafios maiores para a formulação de ações de fomento sob a responsabilidade da Secretaria de Políticas de Previdência Complementar – SPPC.

Uma das últimas medidas adotadas visando o fomento foi a contratação de pesquisa de opinião entre empresas patrocinadoras e associações e cooperativas instituidoras de planos. A amostra da pesquisa também incluiu empresas privadas e públicas que ainda não tem no rol de benefícios da sua política de recursos humanos a previdência privada.

A pesquisa teve como objetivo fundamental identificar os principais entraves para o fomento da previdência complementar fechada na opinião dos entrevistados e, com base na percepção dos gestores de recursos humanos, sugerir medidas e produtos que contribuam para a expansão do segmento.

Isso posto, na tentativa de subsidiar políticas mais focalizadas e particularizadas, a presente síntese dos resultados colhidos no estudo visa avaliar, com base nos dados da amostra da pesquisa, os principais pontos que favorecem ou desestimulam a entrada e permanência de patrocinadores e instituidores.

A análise tem como base a percepção particular dos entrevistados. Por esse motivo, a consistência das respostas será avaliada, com o objetivo de se evitar eventuais equívocos na identificação das dificuldades e das expectativas dos entrevistados. Ao fim, espera-se obter um documento propositivo para auxiliar à SPPC na formulação de políticas mais eficazes e objetivas, com vistas à promoção do Regime de Previdência Complementar.

1. Patrocinadores

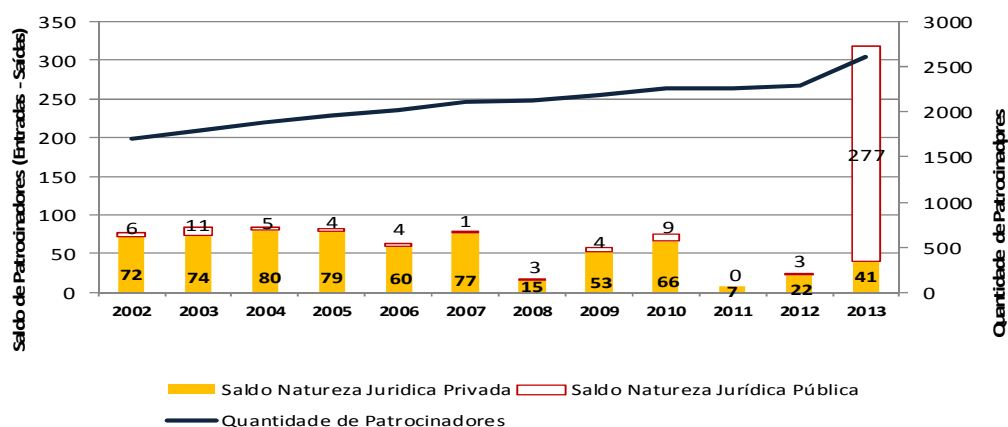
Patrocinadores são empresas que, de forma facultativa, celebram convênio de adesão com Entidade Fechada de Previdência Complementar, com o intuito de oferecer aos seus empregados planos de benefícios previdenciários.

Em dezembro de 2013, havia 2.604 patrocinadores¹, sendo a maioria proveniente do setor financeiro (20,7%), seguido da indústria de transformação (18,8%) e da administração pública, defesa e seguridade social (8,9%).

A relação entre a quantidade de patrocinadores e o número de empresas com mais de 500 pessoas ocupadas é de 25,5%², segundo dados disponíveis do Cadastro Central de Empresas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. Do número total de patrocinadores de planos de benefícios administrados por fundos de pensão, 2.122 são de natureza privada e 482 possuem capital público

O Gráfico 1 mostra o saldo do ingresso, por natureza jurídica, e a evolução do número total de patrocinadores.

Gráfico 1 – Saldo de Patrocinadores (Entradas e Saídas – por ano)



Fonte: BO/INFGER_CONTABIL

Referência: 31/12/2013 - Data da Extração: 02/04/2014

¹ MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Informe da Previdência Complementar.

² A quantidade total de empresas com mais de 500 pessoas ocupadas é de 10.227. Dado correspondente ao ano de 2012.

Segundo o gráfico acima, a quantidade de patrocinadores privados tem aumentado a cada ano na última década, porém de forma pouco significativa nos últimos anos. A expansão observada em 2013, atípica na série histórica, diz respeito à adesão dos patrocinadores de administração pública direta e indireta, que surgiram com a criação dos primeiros planos de benefícios dos servidores públicos.

Os resultados de uma eventual ação de fomento deverão ser avaliados mais pelo crescimento dos patrocinadores de natureza jurídica privada, do que pelos de natureza pública, haja vista que esses últimos estão se expandindo em razão da recém instituída previdência dos servidores públicos, não motivada por outros estímulos.

1.1. Análise dos Potenciais Patrocinadores

Com base nos resultados da pesquisa contratada, foi identificado que um significativo obstáculo a ser transposto para incrementar o nível de cobertura, diz respeito à baixa relevância atribuída aos benefícios previdência complementar na política de recursos humanos das empresas.

Para melhor entender e interpretar o resultado da pesquisa, importante aprofundar a análise, a partir dos dados primários, coletados nas entrevistas. Na pergunta de número 10 do questionário aplicado ao respectivo grupo de entrevistados, foi perguntado *“o que a empresa considera como benefícios mais importantes a serem oferecidos aos seus empregados?”*. No enunciado, foram elencados cinco tipos de benefícios para os respondentes ordenarem de acordo com a sua prioridade, na seguinte sequência: *“auxílio-educação”, “assistência à saúde”, “previdência complementar”, “programa de remuneração variável” e “seguro de vida em grupo”*.

Os dados da pesquisa revelam que a “Previdência Complementar” em caso algum ocupa a primeira posição entre as prioridades apontadas. Em 45% das entrevistas, aparece na última posição e em 10% das respostas não tem prioridade alguma. Apenas 3% dos entrevistados a colocam na segunda prioridade e 19% e 23%, na terceira e quarta prioridades, respectivamente.

A tabela abaixo mostra o nível de prioridade da Previdência Complementar na política de benefícios de recursos humanos das empresas, segundo indicação do gestor responsável.

Tabela 1 – Prioridade do benefício de Previdência Complementar indicada pela empresa.

Previdência Complementar	Posição				
	1º	2º	3º	4º	5º
	0	3%	19%	23%	45%

Fonte: Gama Consultores (Contrato nº 36/2012 – MPS).

Comparando a “previdência complementar” apenas e tão-somente com o “seguro de vida em grupo”, benefícios com semelhanças técnicas e proximidade entre si, observa-se que, em 68% dos casos, o “seguro de vida” aparece com maior prioridade do que a “previdência complementar”, enquanto o contrário ocorre apenas em 13% das respostas. O nível de prioridade é igual para ambos os benefícios em 19% dos casos analisados. Importante destacar que, na prática, os benefícios de seguro de vida estão contidos em planos de benefícios previdenciários.

Tabela 2 – Prioridade da Previdência Complementar (PC) x Seguro de Vida (SV).

Previdência Complementar	> SV	= SV	< SV
	13%	19%	68%

Fonte: Gama Consultores (Contrato nº 36/2012 – MPS).

Os resultados da pesquisa indicam que a **prioridade das empresas recai na maioria das vezes sobre os benefícios com resultados mais imediatos**, como a “assistência à saúde” e o “auxílio educação”.

A percepção das vantagens da previdência complementar é ainda muito baixa em relação ao conjunto de outros benefícios utilizados como política de recursos humanos das empresas. Definir a elevação do nível de interesse da previdência a patamares similares aos do seguro seria uma meta importante a ser trabalhada, sobretudo, porque a previdência

complementar já contempla no rol de benefícios alguns de natureza securitária como, por exemplo, a aposentadoria por invalidez e a pensão por morte.

Dentre as razões que contribuem para o pequeno interesse na previdência complementar, decorrente das análises realizado pelo estudo da GAMA, pode-se destacar o baixo conhecimento dos profissionais de recursos humanos das empresas sobre os produtos previdenciários e os respectivos eventos cobertos.

1.1.1. – Análise sobre o nível de educação financeira e previdenciária

Em relação ao nível de educação financeira e previdenciária é importante, antes de tudo, realizar algumas checagens, com a finalidade de se verificar se as respostas apresentam coerência entre si e se os respondentes estão sobre ou subavaliando o conhecimento sobre o assunto.

a) A consistência das respostas sobre a autoavaliação dos entrevistados, relativamente ao nível de conhecimento em previdência complementar, pode ser inferida com base na comparação entre as respostas dos entrevistados, simultaneamente, às perguntas **4 (como a empresa qualifica seu nível de conhecimento em previdência complementar?)** e **6 (a empresa conhece a diferença entre previdência complementar aberta e fechada?)** do questionário aplicado aos potenciais patrocinadores.

Dentre os respondentes que afirmam ter elevado conhecimento em previdência complementar (18% da amostra), 20% não sabem a diferença entre os segmentos aberto e fechado. Em contraste, dos que dizem ter baixo conhecimento (25% da amostra), 25% disseram saber a diferença. Relativamente aos que apresentam conhecimento mediano (57% da amostra), 75% afirmaram saber a diferença entre ambos os segmentos.

A tabela a seguir permite visualizar como os entrevistados se auto avaliam e como demonstram conhecer a previdência complementar.

Tabela 3 – Relação entre o nível de conhecimento sobre a Previdência Complementar e o conhecimento da distinção entre entidades abertas e entidades fechadas.

Nível de conhecimento sobre a Previdência Complementar	Conhecem a diferença entre Entidade Aberta e Entidade Fechada?	
	Sim	Não
Alto	80%	20%
Médio	75%	25%
Baixo	25%	75%

Fonte: Gama Consultores (Contrato nº 36/2012 – MPS).

Conhecer a diferença entre os segmentos aberto e fechado constitui indicativo elementar sobre o grau de domínio do assunto “previdência complementar”. No que pese algum nível de incoerência nas respostas, características das pesquisas em que o respondente tem de se auto avaliar, no geral o resultando apresenta-se bastante consistente.

Com base na análise acima, pode-se inferir:

- Existe uma correlação positiva, mas não perfeita, entre nível de conhecimento em previdência complementar e conhecimento sobre a distinção entre os segmentos abertos e fechados.
- A autopercepção sobre o nível de conhecimento dos respondentes tanto é superestimada por alguns, como é subestimada por outros, em ambos os casos, constituem uma minoria.

b) Como visto na análise anterior, as respostas sobre o nível autoproclamado de conhecimento, relativamente à previdência complementar, guardam coerência entre si na maioria das respostas. Entretanto, faz-se importante verificar se o padrão de conhecimento, tido como alto, é suficiente para embasar uma tomada de decisão favorável à implantação de planos de benefícios pelas vantagens que apresentam, ainda que a decisão final não siga esse caminho por outros motivos.

A verificação acima mencionada pode ser realizada a partir da comparação entre a respostas dos entrevistados às perguntas **4 (como a empresa qualifica seu nível de conhecimento em previdência complementar?)** e **5 (a empresa conhece as vantagens para si e para seus empregados em oferecer um plano de previdência complementar?)** do questionário aplicado aos potenciais patrocinadores.

Todos os respondentes que disseram possuir elevado conhecimento em previdência complementar, 19% dos entrevistados, sabem das vantagens para si e seus empregados de se oferecer um plano de previdência complementar.

Em contrapartida, nem todos que disseram ter baixo conhecimento, 22% do total, desconhecem as vantagens em se oferecer plano de benefícios previdenciários. No caso, mesmo entre os que têm pouco conhecimento sobre a previdência complementar, 29% conhecem as vantagens dos planos de benefícios.

Em relação aos que apresentam conhecimentos medianos sobre previdência complementar (59% do total), 79% deles conhecem as vantagens dos planos de benefícios.

Dentre os entrevistados que responderam simultaneamente ambas as questões, a tabela abaixo evidencia como o nível de conhecimento é importante para balizar as decisões dos gestores de recursos humanos.

Tabela 4 – Relação entre o nível de conhecimento sobre a Previdência Complementar e o conhecimento de suas vantagens.

Nível de conhecimento sobre a Previdência Complementar	Conhecem as vantagens da Previdência Complementar?	
	Sim	Não
Alto	100%	0%
Médio	79%	21%
Baixo	29%	71%

Fonte: Gama Consultores (Contrato nº 36/2012 – MPS).

Os números acima são bastante eloquentes para confirmar a consistência das respostas, ainda que a dedução seja a trivial, qual seja, conhecer sobre a previdência

complementar contribui para melhorar a percepção das vantagens da oferta de planos de benefícios.

Com base nos dados da pesquisa, pode-se inferir:

- A elevação do nível de conhecimento dos profissionais de recursos humanos das empresas é relevante para tomada de decisão em favor da implantação de planos de benefícios previdenciários.
- Mesmo os respondentes que se autoavaliam como detentor de baixo conhecimento em previdência complementar, alguns deles percebem algumas vantagens nos planos de previdência. Isso significa, por um lado, que a previdência privada tem um conceito positivo; e, por outro, que a minoria que diz conhecer bem o segmento pode estar se referindo apenas àquilo que é senso comum.

c) Resta ainda a dúvida se o maior nível de conhecimento sobre as vantagens da previdência complementar tem potencial para instigar as empresas a tomar iniciativa com vistas à implantação de planos de benefícios. Essa preocupação pode ser analisada mediante comparação entre as respostas dos entrevistados às perguntas **5 (a empresa conhece as vantagens para si e para seus empregados em oferecer um plano de previdência complementar?)** e **5.1 (a empresa já realizou pesquisas e estudos para oferecer planos de previdência complementar?)** do questionário aplicado aos potenciais patrocinadores.

Dentre os respondentes que já realizaram pesquisas e estudos para oferecer planos de benefícios (38% da amostra), 92% têm conhecimento sobre as vantagens de se oferecer planos de benefícios. Do total de empresas que não realizaram pesquisa, 90% desconhecem as vantagens da previdência complementar.

Tabela 5 – Relação entre o a realização de estudo para oferecer planos de benefícios de previdência complementar e suas vantagens.

A empresa já realizou estudos para oferecer planos de benefícios?	Conhecem as vantagens da Previdência Complementar?	
	Sim	Não
Sim	92%	8%
Não	10%	90%

Fonte: Gama Consultores (Contrato nº 36/2012 – MPS).

Adicionalmente, os números da pesquisa informam que dentre os que conhecem as vantagens de se oferecer planos de benefícios (69% da amostra), 50% já realizaram estudos e pesquisas.

Com base nos dados da pesquisa, pode-se inferir:

- O conhecimento sobre as vantagens da previdência complementar constitui importante fator de motivação para impelir as empresas a avaliarem a possibilidade de oferecer plano de benefícios a seus empregados.
- Quem desconhece as vantagens da previdência privada não tem motivação significativa para realizar estudos, com vistas a oferecer planos de benefícios.

d) Ainda em relação ao conhecimento autoproclamado sobre as vantagens da previdência e a tomada de decisão influenciada por este motivo. A comparação entre as respostas dos entrevistados à pergunta **5.1 (a empresa já realizou pesquisas e estudos para oferecer planos de previdência complementar?)** e à pergunta **6 (a empresa conhece a diferença entre previdência complementar aberta e fechada?)** pode fornecer indícios interessante do conhecimento sobre a vantagem comparativa entre os segmentos aberto e fechado.

Dentre as empresas que não realizaram pesquisas e estudos para oferecer planos de previdência complementar (62% da amostra), 56% não sabem a diferença entre os segmentos aberto e fechado.

Em contrapartida, dos entrevistados que realizaram pesquisas e estudos para oferecer planos de previdência complementar (38% da amostra), 82% sabem a diferença entre os segmentos aberto e fechado.

Tabela 6 – Relação entre o a realização de estudo para oferecer planos de benefícios de previdência complementar e conhecimento da distinção entre entidades abertas e entidades fechadas.

A empresa já realizou estudos para oferecer planos de benefícios?	Conhecem a diferença entre Entidade Aberta e Entidade Fechada?	
	Sim	Não
Sim	82%	18%
Não	44%	56%

Fonte: Gama Consultores (Contrato nº 36/2012 – MPS).

Com base nos dados da pesquisa, pode-se inferir:

- Os respondentes que afirmaram não ter realizado pesquisas e estudos para oferta de plano de benefícios desconhecem, na sua maioria, a diferença entre os segmentos aberto e fechado.
- A realização de estudos para a implantação da previdência complementar é importante para aumentar o nível de conhecimento previdenciário.

e) Conforme visto nos itens anteriores, o conhecimento sobre as vantagens da previdência complementar estimula as empresas a realizarem pesquisas e estudos. No entanto, é importante verificar se o interesse da empresa pela oferta de plano de benefícios também é capaz de estimular a realização de pesquisas e estudos.

A comparação entre a resposta dos entrevistados à pergunta **5.1 (a empresa já realizou pesquisas e estudos para oferecer planos de previdência complementar?)** e à **15 (a empresa possui interesse em oferecer um plano de previdência complementar a seus empregados?)** do questionário aplicado aos potenciais patrocinadores, permite inferir de que forma o interesse motiva a empresa a agir concretamente.

Da totalidade das empresas que não têm interesse em oferecer plano de benefícios, correspondente a 49% da amostra, 80% não realizaram estudos e pesquisas para a oferta. Em contrapartida, daqueles que têm interesse (51% da amostra), 56% já realizaram pesquisas e estudos para a oferta de plano.

Tabela 7 – Relação entre o interesse da empresa em oferecer plano de previdência e a realização de estudo para oferecê-los.

A empresa possui interesse em oferecer plano de previdência?	A empresa já realizou estudos para oferecer planos de benefícios?	
	Sim	Não
Sim	56%	44%
Não	20%	80%

Fonte: Gama Consultores (Contrato nº 36/2012 – MPS).

O interesse em oferecer um plano de benefícios estimula a ação concreta do empregador, no sentido de dar o primeiro passo para a implantação do benefício.

Em face da conclusão acima, decorre a inferência de que há um conjunto de condições complementares importantes para melhorar o nível de fomento da previdência complementar.

Um roteiro interessante a ser adotado seria ampliar o nível de conhecimento da empresa sobre a previdência complementar, visando, com isso, a aumentar o interesse pelo tema e, conseqüentemente, majorar também as chances de serem tomadas medidas efetivas para a oferta de plano de benefícios, como a realização de estudos e pesquisas.

Com base nos dados da pesquisa, pode-se inferir:

- O interesse pela previdência complementar estimula, em certa medida, a realização de estudos e pesquisas para oferta de plano de benefícios.
- O aumento no nível de conhecimento sobre previdência complementar contribui tanto para aumentar o interesse da empresa quanto para motivar ações práticas para a efetiva oferta de plano de benefícios aos respectivos empregados principalmente onde já existe o interesse em ofertá-lo

f) Importante averiguar se a realização de pesquisas e estudos para implantação de planos de benefícios colabora para aumentar o interesse na oferta efetiva dos planos. A

inversão da comparação, em relação ao item “e” anterior, no que tange à pergunta **5.1 (a empresa já realizou pesquisas e estudos para oferecer planos de previdência complementar?)** e à **15 (a empresa possui interesse em oferecer um plano de previdência complementar a seus empregados?)**, permite aprofundar a análise com o objetivo acima mencionado.

Dentre as empresas que realizaram pesquisas e estudos (29% da amostra), 75% tinham interesse em oferecer plano a seus empregados. Não obstante, daquelas que não o realizaram (61% da amostra), 37% tinham interesse em oferecê-lo aos empregados.

Tabela 8 – Relação entre a realização de estudo para oferecer plano de previdência e o interesse em oferecê-los.

A empresa já realizou estudos para oferecer planos de benefícios?	A empresa possui interesse em oferecer planos de previdência?	
	Sim	Não
Sim	75%	25%
Não	37%	63%

Fonte: Gama Consultores (Contrato nº 36/2012 – MPS).

A rigor, o fato de o respondente ter realizado pesquisa e não ter interesse na oferta de plano de benefício parece inconsistente. Todavia, a explicação aqui é que o interesse havia antes das pesquisas e, depois, deixou de existir, talvez em face dos resultados da pesquisa, sobretudo, relacionado ao custo, conforme se verá mais adiante.

Com base nos dados da pesquisa, pode-se inferir:

- Em tese, quem realiza pesquisa e estudo para oferecer plano de benefícios possui, de antemão, algum interesse em concretizar sua ação.
- A realização de pesquisas e estudos para a oferta de plano de benefícios mais contribui para estimular do que para desestimular a oferta de plano aos empregados.

g) No que pese o manifesto interesse em ofertar plano de benefícios por parte de muitos entrevistados, a pesquisa apurou que existem importantes razões que dificultam ou impedem a empresa de fazê-lo. A comparação entre as respostas dos entrevistados ao conjunto de perguntas tomadas duas a duas entre **5.1 (a empresa já realizou pesquisas e estudos para oferecer planos de previdência complementar?)** e **9 (existem razões que dificultam ou impedem que a empresa ofereça um plano de previdência complementar?)**, de um lado; e, de outro, **9 e 15 (a empresa possui interesse em oferecer um plano de previdência complementar a seus empregados?)** do questionário, aplicado aos potenciais patrocinadores, permite análise bastante interessante a esse respeito.

O aspecto financeiro, relacionado ao custo do plano *vis-à-vis* o orçamento da empresa, constitui vetor que está presente em todas as respostas relativas à indagação sobre as razões que dificultam ou impedem que a empresa ofereça um plano de previdência complementar. Destaque especial merece a percepção sobre os “custos muito elevados” dos planos de benefícios, que apareceu em 93% dos casos como a opção que mais dificulta ou impede a implantação.

Independentemente de a empresa ter realizado ou não pesquisas e estudos para a oferta de plano ou de ter interesse ou não na oferta de plano, os aspectos financeiros constituem a maior barreira.

Mesmo quando os empregados ou os sindicatos da categoria solicitam a implementação de plano de previdência complementar, os aspectos financeiros ofuscam a previdência como uma política de recursos humanos eficaz. Isso porque, há situação em que o respondente afirma que existe demanda dos empregados ou sindicatos; mas, mesmo assim, o respondente informa, de maneira contraditória em outro item, que há falta de interesse dos empregados.

Em relação aos incentivos dados, observa-se que o entrevistado não faz distinção entre os decorrentes da redução dos encargos trabalhistas ou tributários em geral.

Não obstante, **praticamente a totalidade das respostas apontou que a falta de incentivos tributários constitui importante obstáculo para a oferta de plano de benefícios.**

Vale destacar ainda que dentre os respondentes que indicaram a falta de incentivos fiscais, ou eles também declararam desconhecer a previdência complementar ou eles também indicaram apenas aspectos financeiros como obstáculo para sua implantação.

Com base nos dados da pesquisa, pode-se inferir:

- A previdência complementar tem sido vista mais como um custo adicional evitável do que um poderoso instrumento de política de recursos humanos.
- Os respondentes demonstraram desconhecer, em detalhes, as vantagens dos incentivos fiscais atualmente oferecidos a quem patrocina plano de benefícios.
- Os empregados e os sindicatos não têm conseguido manifestar de forma clara a vantagem para os trabalhadores em contribuir para um plano de previdência.

h) As experiências de empresas patrocinadoras de planos de benefícios também constituem mecanismo importante para tornar a previdência complementar mais conhecida entre os potenciais patrocinadores. A comparação entre as respostas dos entrevistados à pergunta **7 (a empresa conhece experiência de outras organizações que oferecem planos de previdência complementar a seus empregados?)** e à **15 (a empresa possui interesse em oferecer um plano de previdência complementar a seus empregados?)** do questionário aplicado aos potenciais patrocinadores, permite a seguinte análise.

Dentre as empresas que não oferecem plano de previdência a seus empregados, mas conhecem a experiência de outras organizações que oferecem (71% da amostra), a maioria, correspondente a 55%, demonstrou interesse em oferecer um plano de previdência a seus empregados.

Em contrapartida, as empresas que não conhecem a experiência de outras empresas (29% da amostra), 56% não têm interesse em oferecer planos de benefícios a seus empregados.

Tabela 9 – Relação entre o conhecimento de experiência em previdência complementar de outras organizações e o interesse da empresa em oferecer plano de previdência.

A empresa conhece a experiência com previdência complementar de outras organizações?	A empresa possui interesse em oferecer plano de previdência?	
	Sim	Não

Sim	55%	45%
Não	44%	56%

Fonte: Gama Consultores (Contrato nº 36/2012 – MPS).

A experiência com previdência complementar de outras organizações compõe uma importante fonte de conhecimento sobre o funcionamento, vantagens e formas de se superar dificuldades para a oferta de planos.

Com base nos dados da pesquisa, pode-se inferir:

- Os planos de benefícios em operação constituem exemplo que podem encorajar o ingresso de novos patrocinadores.
- O conhecimento sobre a experiência de outras empresas com previdência complementar aumenta o interesse pela oferta de plano de benefícios.

i) O conhecimento relativo à experiência de outras organizações com a previdência complementar incentiva o interesse pela oferta de planos de benefícios. No entanto, é importante verificar se o interesse se traduz em ação prática para a efetiva oferta do benefício aos empregados. A comparação entre as respostas dos entrevistados às perguntas **5.1 (a empresa já realizou pesquisas e estudos para oferecer planos de previdência complementar?)** e **7 (a empresa conhece experiência de outras organizações que oferecem planos de previdência complementar a seus empregados?)** do questionário 4, aplicado aos potenciais patrocinadores, permite a seguinte análise.

Dentre as empresas que realizaram pesquisas e estudos para oferecer planos de previdência complementar a seus empregados, igual a 39% da amostra, a totalidade desse subuniverso conhece experiência de outras organizações com previdência privada.

Das empresas que não realizaram pesquisas e estudos (61% da amostra), pouco mais da metade, ou 53%, conhecem experiência de outras organizações com planos de benefícios.

Tabela 10 – Relação entre a realização de estudos para oferecer planos de benefícios o conhecimento de experiência em previdência complementar de outras organizações.

A empresa já realizou estudos para oferecer planos de benefícios?	A empresa conhece a experiência com previdência complementar de outras organizações?	
	Sim	Não
Sim	100%	0
Não	53%	47%

Fonte: Gama Consultores (Contrato nº 36/2012 – MPS).

Importante ressaltar que dentre as empresas que não conhecem a experiência de outras organizações com previdência complementar, 29% da amostra, a totalidade não realizou estudos e pesquisas para oferta de planos aos empregados.

Com base nos dados da pesquisa, pode-se inferir:

- O conhecimento da experiência de outras organizações com previdência complementar forma importante passo para encorajar o empregador a aprofundar conhecimentos sobre o assunto.
- A realização de estudos e pesquisas para oferta de plano de benefícios sofre influência de experiência de outras organizações com o segmento.

Conclusões úteis para a formulação de políticas em previdência complementar:

Diante das análises realizadas com base na pesquisa contratada é possível extrair algumas conclusões objetivas e úteis para a formulação da política de previdência complementar, voltada especificamente para os potenciais patrocinadores.

No que diz respeito ao nível de conhecimento autoproclamado dos entrevistados sobre previdência complementar, as ações visando a esclarecer o assunto deverão atingir o público-alvo de forma homogênea, já que alguns entrevistados subavaliam e outros superavaliam o nível de conhecimento.

Um importante indicador de conhecimento do regime complementar de previdência é a distinção entre os segmentos aberto e fechado. Por conseguinte, o esclarecimento sobre as diferenças de funcionamento e operacionais entre os dois segmentos merece destaque especial nas campanhas realizadas com essa finalidade.

O desenvolvimento de ações de esclarecimento sobre as vantagens dos planos de benefícios operados por entidades fechadas contribuirá de forma positiva para melhorar a tomada de decisão em favor da previdência complementar. As ações com tal finalidade, no entanto, devem explorar vantagens que vão além do senso comum, mas que sejam de fácil compreensão e de resultados mais imediatos, como a natureza securitária de alguns benefícios.

A explicitação das vantagens tributárias para os empregadores, mediante apresentação de exemplos e simulações numéricas de fácil compreensão, constitui um caminho promissor para se esclarecer adequadamente as vantagens financeiras para a empresa na oferta de planos de benefícios.

A sensibilização dos empregados sobre as vantagens da previdência complementar tem também grande potencial para fazer com que a área de recursos humanos das empresas valorize mais a oferta de planos de previdência como uma política efetiva para contribuir com a consecução dos objetos da empresa.

Na medida em que a compreensão sobre os atrativos da previdência complementar estiver mais clara, tanto para a empresa quanto para os empregados, as vantagens da previdência complementar, por si só, contribuirão para motivar os gestores a disponibilizar o benefício aos seus empregados e, como consequência, buscar a realização de pesquisas e estudos iniciais sobre o assunto.

Na prática, o primeiro passo concreto para a criação e oferta de um plano de benefícios se materializa por meio da realização de estudos específicos com essa finalidade. Então, instigar as empresas a os realizarem acaba constituindo forma eficiente de expandir nível de conhecimento previdenciário das empresas.

A disponibilização de informações adequadas sobre os meios e os custos envolvidos na realização de estudos prospectivos para a implantação da previdência complementar tem grande probabilidade de motivar a tomada de decisão da empresa, em favor da adesão ao regime complementar de previdência.

Ademais, observou-se também que motivar as empresas a realizarem estudos e pesquisas para oferta de plano compõe mecanismo importante para consolidar o interesse.

No que tange às dificuldades, o grande obstáculo a ser vencido na implantação de um plano de benefício, segundo a percepção dos gestores, diz respeito aos custos envolvidos no processo. As vantagens tributárias, cuja finalidade é também mitigar os custos para as empresas, parecem não estar muito evidenciadas. Então, ações específicas com o escopo de elucidar o incentivo fiscal, de acordo com o tipo e situação do contribuinte, constituem fator de promoção de políticas públicas de fomento.

Outra linha de atuação seria a divulgação de casos bem sucedidos de planos de benefícios já em funcionamento. Os dados da pesquisa revelaram que os dirigentes que conhecem experiência de outras empresas com plano de previdência ficam positivamente influenciados para implantar o benefício em favor dos seus respectivos empregados.

Se, por um lado, divulgar as experiências bem sucedidas com planos de previdência complementar tem potencial para promover a previdência complementar fechada; por outro, ações de esclarecimento sobre os atrativos da previdência complementar podem também ser realizadas por meio da divulgação de experiências exitosas.

Por último, importante salientar que a publicidade com base em casos de sucesso constitui importante mecanismo para indicar o tipo de plano que se entende mais adequado e interessante para o empregador oferecer à adesão de novos participantes.

1.2 – Análise dos Patrocinadores

A pesquisa contratada pela SPPC teve como público-alvo, além dos potenciais patrocinadores, empresas que já oferecem planos de benefícios a seus empregados. A opinião dos atuais patrocinadores é importante para melhorar o nível de compreensão sobre as ações necessárias para tornar o sistema mais atrativo e, como isso, ampliar a abrangência dos trabalhadores protegidos por um plano de previdência complementar.

a) Com base nos dados da pesquisa, a comparação entre a pergunta **8 do questionário** (*a empresa está satisfeita com os resultados da implantação do plano de previdência complementar?*) e a **16** (*a empresa pretende continuar oferecendo plano de previdência complementar aos seus empregados?*), permite inferir sobre os atuais patrocinadores de fundo de pensão que:

Entre as empresas patrocinadoras de planos de previdência complementar, o nível de satisfação com o plano é de, praticamente, 100% dos entrevistados, haja vista que somente 2% estariam parcialmente satisfeitos e nenhum se declarou totalmente insatisfeito. Dentre os satisfeitos, 76% não pretendem fazer ajuste algum nos planos e 24% pretendem promover adequações. Nenhum dos respondentes tem a intenção de transferir a administração do plano. O que significa satisfação geral com a entidade de previdência complementar que atualmente administra os planos.

Tabela11 – Nível de Satisfação com os planos de previdência complementar.

Satisfeitos	Parcialmente Insatisfeitos	Insatisfeitos
98%	2%	0%

Fonte: Gama Consultores (Contrato nº 36/2012 – MPS).

A análise qualitativa dos resultados acima indica que a menor satisfação com o plano de benefícios decorre, em grande medida, do baixo incentivo fiscal e do fato de supostamente não ter valorizado como esperado o corpo funcional.

Em relação aos totalmente satisfeitos, 24% deles revelaram que pesa como fator negativo o pouco incentivo fiscal hoje oferecido para o patrocinador. Em contrapartida, constitui razão positiva para a satisfação em 82% dos casos, o diferencial competitivo que o plano confere à empresa, em relação a outras do setor; e 79% reputam à atração e retenção de pessoal.

Com base nos dados da pesquisa, pode-se inferir:

- Os planos de previdência complementar constituem importante instrumento de política de recursos humanos para atrair e reter talentos nas empresas.
- No que pese o custo do patrocínio, as empresas que oferecem a seus empregados planos de previdência estão satisfeitas.
- O nível de satisfação com os incentivos fiscais é baixo, mas não desestimula a continuidade da oferta de planos de benefícios.

b) O nível de adesão é uma importante informação para analisar o papel desempenhado pelos planos de benefícios na política de RH das empresas. A pergunta **11 do questionário (qual o percentual de adesão dos empregados ao plano oferecido, considerando o número total de empregados?)**, comparada com a **8 (a empresa está satisfeita com os resultados da implantação do plano de previdência complementar?)** permite análise bastante interessante, nesse sentido.

Considerando apenas os entrevistados que afirmaram estarem satisfeitos com o plano, observa-se que 14% lograram alcançar adesão de 100% dos empregados, 32% conseguiram adesão de mais de 80% e, ainda, 73% tiveram adesão de 50% ou mais, dos empregados. No entanto, 27% dos entrevistados obtiveram adesão inferior a 50% do total de empregados.

Tabela12 – Nível de adesão nos planos de benefícios dos patrocinadores satisfeitos com os resultados de implantação do plano.

Nível de adesão aos planos	Percentual de patrocinadores satisfeitos
100%	14%
> 80%	32%
> 50%	73%
< 50%	27%

Fonte: Gama Consultores (Contrato nº 36/2012 – MPS).

Se, por um lado, o maior nível de adesão de participantes ao plano não permite inferir a existência de que haja maior satisfação do patrocinador com a oferta do plano, por outro, uma maior massa de participantes tem potencial para tornar o plano tecnicamente mais sustentável.

Com base nos dados da pesquisa, pode-se inferir:

- Não ficou demonstrada na pesquisa a existência de uma relação entre a satisfação do patrocinador e o nível de adesão aos planos oferecidos. O resultado sugere que o plano de benefícios constitui vantagem por si só.
- Apesar de a quantidade de planos com baixa adesão ser relativamente alta, isso não determina o nível de satisfação do patrocinador.

c) A comparação entre as respostas das perguntas **9 (a empresa ofereceu incentivos financeiros para adesão dos empregados ao plano de benefícios?)** e **11 (qual o percentual de adesão dos empregados ao plano oferecido, considerando o número total de empregados?)** permite analisar a eficiência da oferta de incentivos para a adesão.

Na prática, sabe-se de antemão que a contribuição do patrocinador torna qualquer plano de previdência complementar mais vantajoso para o participante. No entanto, muitos empregadores oferecem incentivos adicionais para ampliar a adesão e, em muitos casos, viabilizar a entrada em funcionamento do respectivo plano.

Os dados da pesquisa mostram que a maioria das empresas, aproximadamente 63%, não oferece incentivos adicionais para adesão aos planos, ao passo que cerca de 37% o fazem. Investigando os números, observa-se ainda que, curiosamente, quem não oferece outros incentivos, que não as contribuições, tem mais adesões.

Ainda em relação ao nível de adesão, motivada por incentivos adicionais, 78% dos empregadores que não proporcionaram incentivos tiveram adesão superior a 50%, e, em relação aos que ofereceram atrativos, apenas 67% obtiveram o mesmo nível de adesão.

Dentre os patrocinadores com adesão inferior a 50% do total de empregados, não há diferença significativa entre quem oferece e quem não oferece incentivos adicionais.

Com base nos dados da pesquisa, pode-se inferir:

- A concessão de incentivos adicionais não é determinante para motivar os empregados a aderirem aos planos de benefícios oferecidos pelos respectivos empregadores.
- O baixo nível de adesão em determinados planos de previdência não, necessariamente, decorre da ausência de incentivos adicionais.

d) A eficácia dos programas de educação financeira e previdenciária é sempre muito difícil de ser avaliada. Em contrapartida, no caso em análise, o resultado dos programas pode ser perceptível com base na comparação entre o item **11 (qual o percentual de adesão**

dos empregados ao plano oferecido, considerando o número total de empregados?) e o 14 (a empresa tem desenvolvido programas de educação financeira e previdenciária aos empregados?).

Dentre as empresas que desenvolveram programas de educação previdenciária para seus empregados, 73% do total, o nível de adesão foi superior a 50%. No caso das que não desenvolveram, o mesmo patamar de adesão foi obtido por 74% dos entrevistados.

Com base nos dados da pesquisa, pode-se inferir:

- Os programas de educação financeira e previdenciária têm potencial para contribuir com a ampliação do nível de adesão de participantes.
- Os programas de educação financeira e previdenciária podem também ser implementados de forma complementar a outras ações de fomento, como a elaboração de planos com regras mais simples e fáceis de serem comunicadas e compreendidas pelos potenciais participantes.

e) As razões para a baixa adesão, segundo o entendimento dos entrevistados, podem ser melhor compreendidas mediante cotejamento do item **11 (qual o percentual de adesão dos empregados ao plano oferecido, considerando o número total de empregados?)** com o item **15 do questionário (por qual razão a empresa acredita que alguns de seus empregados não aderiram ao plano oferecido?).**

Tabela13 – Nível de adesão nos planos de benefícios dos patrocinadores satisfeitos com os resultados de implantação do plano.

Principais razões para a não adesão de participante ao plano	
Idade do empregado (distante ou próximo da aposentadoria).	59%
Desconhecimento acerca do Plano e/ou das vantagens que ele oferece a seus participantes e assistidos.	32%

Nível de educação previdenciária do empregado.	11%
--	-----

Fonte: Gama Consultores (Contrato nº 36/2012 – MPS).

A idade do empregado constitui, na opinião de 59% dos entrevistados, fator determinante para a não adesão. O desconhecimento acerca do plano e das suas vantagens aparece com 32%, como razão para não adesão, ao passo que somente para 11%, decorre do nível de educação previdenciária do empregado.

Importante ressaltar que a empresa não percebe o desconhecimento acerca do plano como um aspecto de avaliação do nível de educação previdenciária, já que apenas para 5% dos entrevistados, os dois assuntos constituiriam razões conjuntas para a não adesão.

Com base nos dados da pesquisa, pode-se inferir:

- Os responsáveis pelo plano de previdência das empresas não percebem o baixo nível de educação previdenciária do empregado como decorrência do desconhecimento sobre as vantagens dos planos de benefícios.
- A idade é um fator relevante para eventual segmentação da mensagem a ser enviada ao empregado, com o objetivo de sensibilizá-lo a participar de plano de previdência.

f) A comparação entre o item **8 (a empresa está satisfeita com os resultados da implantação do plano de previdência complementar?)** e o **16 (a empresa pretende continuar oferecendo plano de previdência complementar aos seus empregados?)** pode revelar o nível de coerência das respostas dos entrevistados.

Todos os empregadores que se consideram satisfeitos (98% do total) pretendem continuar oferecendo o plano de benefícios aos seus empregados. Importante destacar que mesmo aqueles que afirmaram não querer continuar oferecendo o plano (2% do total) se dizem satisfeitos.

Com base nos dados da pesquisa, pode-se inferir:

- As respostas dos entrevistados são coerentes para avaliar o nível de satisfação, já que a maioria que está satisfeita pretende continuar oferecendo o benefício.
- A retirada de patrocínio não decorre, necessariamente, da insatisfação do empregador com o plano de benefícios.

g) A comparação entre o **item 11 (qual o percentual de adesão dos empregados ao plano oferecido, considerando o número total de empregados?)** e o **16 (a empresa pretende continuar oferecendo plano de previdência complementar aos seus empregados?)** permite verificar se a retirada de patrocínio decorre do baixo número de adesão.

Segundo a análise resultante do cotejamento entre os dois itens acima, a retirada de patrocínio não está diretamente relacionada com o nível de adesão e, por conseguinte, com o mínimo de participantes necessário para viabilizar, tecnicamente, o funcionamento do plano.

Importante destacar que, para a aprovação do funcionamento do plano, o órgão fiscalizador exige estudo de viabilidade técnica e a explicitação do nível esperado de adesão.

Com base nos dados da pesquisa, pode-se inferir:

- A retirada de patrocínio não decorre, nos casos analisados, da viabilidade técnica de funcionamento dos planos de benefícios.
- As condições financeiras do patrocinador constituem fator determinante para a manutenção das condições de patrocínio estabelecidas inicialmente.

Conclusões úteis para a formulação de políticas em previdência complementar:

A percepção dos atuais patrocinadores sobre o regime constitui também uma importante fonte de informações para a formulação da política de fomento da previdência complementar.

À luz dos dados obtidos com a pesquisa, pode-se inferir que a elevada carga tributária atualmente vigente, superior a 35% do Produto Interno Bruto - PIB, e o alto nível

de complexidade do sistema tributário nacional podem constituir causas relevantes para os patrocinadores perceberem os incentivos fiscais como sendo baixos.

No que pese a exigência legal de oferta da previdência para todos os empregados de uma empresa, muitos não demonstram interesse em aderir voluntariamente. Esse fato constitui relevante indicativo de que a percepção de alto custo da previdência complementar é também compartilhada pelos trabalhadores.

Em face do nível de adesão, observa-se que para fomentar a previdência complementar, os planos de benefícios patrocinados devem também ser desenhados de forma a estimular o ingresso de participantes que recebem salário abaixo do teto da previdência social. Em geral, esse grupo de trabalhadores não vê vantagem significativa em participar, já que o regime público financiará a integralidade do seu benefício.

Importante destacar que, como a satisfação das empresas não se mostrou muito sensível ao nível de adesão, a EFPC deve adotar postura proativa na implantação de planos, com o objetivo de certificar-se de que as informações transmitidas aos participantes são úteis e relevantes para sua tomada de decisão.

Segundo os dados da pesquisa, **a motivação para ampliar a adesão aos planos patrocinados pode estar relacionada mais com as regras dos regulamentos dos planos e com a prestação de informações adequadas, do que propriamente com incentivos financeiros adicionais.**

O órgão formulador da política de previdência complementar fechada deve estimular que as EFPC, ao oferecerem planos de previdência, priorizem regulamentos com regras simples e isonômicas e, além disso, promovam campanha de informação em linguagem acessível a todos os participantes, inclusive os de mais baixa renda. Os planos com altos níveis de adesão são sempre exemplos a serem observados na formatação das campanhas de lançamento de planos.

Em relação aos programas de educação financeira e previdenciária, o ideal seria que o sucesso dos programas se refletisse tanto no nível de adesão, quanto no fortalecimento do nível de educação previdenciária dos participantes.

Políticas públicas com vistas a melhorar o nível de adesão e o fortalecimento da participação em planos de benefícios devem, por conseguinte, considerar a implantação de instrumento de avaliação da efetividade dos programas de educação, pelo menos, no que diz respeito ao nível de adesão e a permanência dos participantes nos planos.

No que tange ao foco, os programas de educação financeira e previdenciária deveriam voltar-se para o público mais jovem, com o objetivo de sensibilizá-lo sobre a relevância de se iniciar cedo a formação de uma poupança previdenciária.

O aumento do nível de conhecimento dos jovens sobre os planos de previdência oferecidos pelo empregador constitui mecanismo importante para se aumentar o nível de educação previdenciária. Então, um programa que esclareça as regras do plano tem grandes chances de tornar-se mais efetivo.

Em relação à retirada de patrocínio, segundo os dados da pesquisa, essa é uma decisão que, em geral, não depende do nível de satisfação do empregador com o plano, mas da sua condição financeira. Então, a flexibilização do compromisso de patrocínio do empregador pode contribuir para reduzir o número de abandonos.

Caso as vicissitudes da situação financeira do patrocinador ensejassem condições especiais para o plano continuar em funcionamento, ainda que, momentaneamente, com participação reduzida do patrocinador, certamente o número de retirada poderia ser mitigado.

A viabilização da conversão de plano patrocinado em plano instituído também seria uma solução para proteger os interesses dos participantes, quando a contribuição patronal fica impraticável, por razões financeiras, e a retirada se torna iminente. A Resolução CNPC nº 11, de 2013, já regulamenta a conversão, por opção dos participantes, no caso de retirada de patrocínio.

2. Instituidores

2.1. Contextualização

Os Instituidores são constituídos pelas pessoas jurídicas de caráter profissional, classista ou setorial, tais como os conselhos profissionais, entidades de classe, sindicatos, federações, confederações e associações profissionais que constituem EFPC ou instituem planos de benefícios a seus associados.

Para criar plano de benefícios, os instituidores devem cumprir, além de outras, as regras estabelecidas no art. 31 da Lei Complementar nº 109, de 2001, dentre as quais merecem destaque a oferta de planos exclusivamente na modalidade contribuição definida, custeados pelo participante, mas também podendo receber aportes de terceiros e a obrigatória terceirização da gestão dos recursos garantidores das reservas técnicas e provisões, mediante a contratação de instituição especializada autorizada a funcionar pelo Banco Central do Brasil ou outro órgão competente.

O Instituidor que requerer a constituição de EFPC deverá comprovar que congrega, no mínimo, mil associados ou membros de categoria ou classe profissional em seu âmbito de atuação, e possuir registro regular, na condição de pessoa jurídica de caráter profissional, classista ou setorial, há pelo menos três anos, conforme regulamentado na Resolução CGPC n.º 12, de 17 de setembro de 2002.

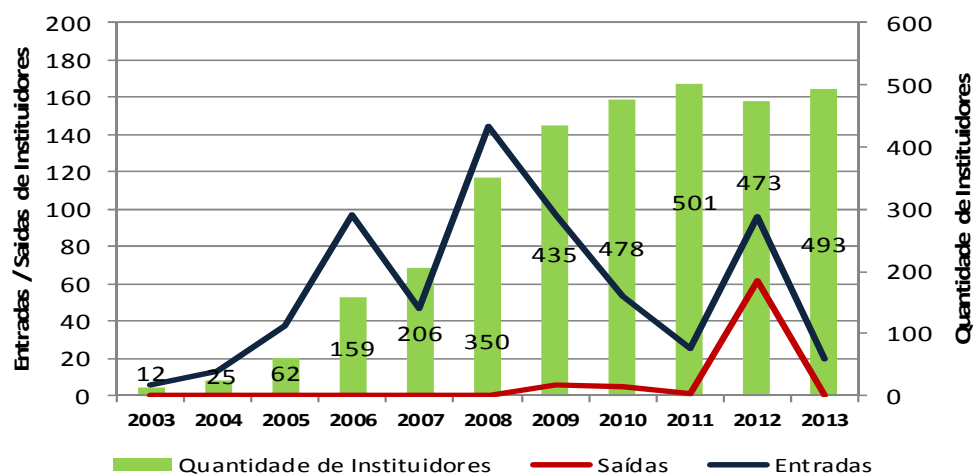
No caso de adesão ou instituição de plano de benefícios em EFPC já em funcionamento, o Instituidor deverá comprovar que possui registro regular na condição de pessoa jurídica de caráter profissional, classista ou setorial, há pelo menos três anos e com número mínimo de cinquenta associados.

2.2. Evolução dos Planos Instituídos

De acordo com o gráfico 2, é notório que houve um grande crescimento na quantidade de Instituidores no período de 2005 a 2009 (aumento de 373 instituidores), confirmando as expectativas do setor. Entretanto, é nítida também a queda a partir de 2009. A quantidade de Instituidores registrada em dezembro de 2012 é inferior àquele ostentada

no mesmo período do ano anterior. O acréscimo no número de saídas, observado em 2012, é pontual e justificado pela fusão de diversas cooperativas de crédito em apenas um instituidor (Confederação), que as representa junto a EFPC.

Gráfico 2 – Entradas e Saídas de Instituidores.



Fonte: BO/INFGER_CONTABIL

Referência: 31/12/2013 - Data da Extração: 03/04/2014

Desse modo, não é difícil concluir que, passado o período inicial, no qual se verificou vertiginoso crescimento da quantidade de Instituidores, o segmento entrou em estagnação, ocorrendo apenas aumentos modestos na filiação de Instituidores a planos de benefícios previdenciais.

Os Instituidores possuem uma grande dificuldade na realização do processo de divulgação do plano de benefício, pois, em geral, não existe entre eles e seus associados, o contato cotidiano. Esse quesito foi apontado por 35,30%, para a divulgação durante o processo de criação, e 41,20%, para a fase de manutenção do plano depois de instituído.

Tabela 14 - Dificuldades encontradas no processo de divulgação do plano de benefícios.

Fases	%
Na fase de criação	35,3%
Na fase manutenção do plano	41,20%

Fonte: Gama Consultores (Contrato nº 36/2012 – MPS).

Até o 3º trimestre de 2014, o Regime de Previdência Complementar contava com 20 EFPC constituídas por Instituidores e 62 planos de benefícios em funcionamento, sendo que destes planos participam 494 Instituidores. A população abrangida pelos Instituidores compreende 117.496 participantes, 697 assistidos e 322 pensionistas, totalizando um patrimônio de R\$ 2,86 bilhões.

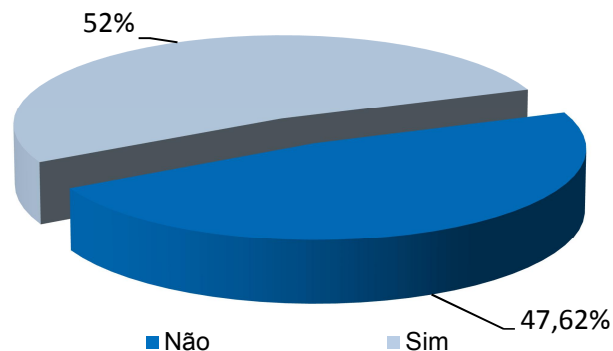
2.3. Análise dos Instituidores

Na pesquisa contratada, foram identificados os seguintes fatores que, eventualmente, estariam desestimulando o crescimento do Regime de Previdência Complementar:

- Desconhecimento em relação à possibilidade de criação de um plano de benefícios de previdência por Instituidor;
- Excesso de burocracia para ingressar no regime de previdência complementar;
- Altos custos associados à operacionalização e manutenção de plano;
- Baixa flexibilidade dos produtos previdenciais oferecidos;
- Incentivos fiscais insuficientes;
- Excesso de obrigações administrativas; e,
- Dificuldade na divulgação do plano.

A pesquisa de campo mostrou que 47,62% das entidades associativas pesquisadas responderam não ter conhecimento sobre a possibilidade de instituírem planos de benefícios exclusivos aos seus associados.

Gráfico 3 - Conhecimento da possibilidade de criação de plano de previdência exclusivo para seus associados



Fonte: Gama Consultores (Contrato nº 36/2012 – MPS)

As entidades associativas se queixaram do excesso de burocracia do Regime de Previdência Complementar no Brasil. Com base na pesquisa contratada, de uma lista de dez possíveis causas que dificultam a criação de um plano de benefícios, esse quesito atingiu 29,40%. Esse percentual indica que o excesso de burocracia, que vai da criação do plano, passa pelo processo de fiscalização das entidades e inclui até a possível necessidade de processo de retirada de patrocínio, o qual tem tomado muito tempo para as entidades, o que gera dificuldades para o gestor do plano, para o bom funcionamento do regime e, até, para sua imagem.

Ainda de acordo com o estudo, a relevância dada à diminuição da burocracia, como ponto essencial ao crescimento da previdência complementar no Brasil, foi de 38,10%. Já os entraves normativos e legais alcançaram 23,50%.

Para as entidades associativas, o excesso de obrigações administrativas foi apontado por 28,60% dos entrevistados como fator que deve ser melhorado ou revisado, visando à expansão do segmento fechado de previdência complementar.

Os instituidores, em regra, não realizam contribuições ao plano de benefícios. Por esse motivo, a análise dos custos de um plano instituído recai sobre a sua operacionalização e manutenção. 47,60% dos entrevistados apontaram, como fatores possíveis de melhoria para fomentar o RPC, a redução dos custos associados à operacionalização e manutenção dos planos.

Outro fator importante para o fomento do RPC apontado pelos instituidores foi a possibilidade de utilizar os recursos acumulados para outros fins como, por exemplo, saúde e educação. 38,10% indicaram que esse fator de flexibilidade dos planos constitui um importante aliado ao desenvolvimento do segmento. Além disso, outro fator apontado foi o de permitir ao participante optar por planos sem diferimento fiscal, beneficiando àqueles participantes que não declaram pelo modelo completo o seu Imposto de Renda – IR ou que não tem margem para dedução da base de cálculo do IR.

Assim, na tabela abaixo estão demonstrados os itens mais relevantes que os instituidores apontaram para o crescimento do sistema.

Tabela 15 – Pontos relevantes para o crescimento do RPC

Pontos	%
Educação previdenciária	66,7%
Incentivos fiscais	57,1%
Custos associados à operacionalização e manutenção de plano	47,6%
Diminuição da burocracia e dos entraves governamentais	38,1%
Possibilidade de utilizar os recursos acumulados para outros fins (ex: saúde, educação, etc.)	38,1%
Flexibilidade dos produtos e planos oferecidos	33,3%
Excesso de obrigações administrativas	28,6%
Inadequação dos produtos disponíveis no mercado ante as necessidades da entidade	14,3%
Qualidade da gestão do Plano	14,3%
Dificuldades na retirada de instituidor	9,5%
Outros.	9,5%

Fonte: Gama Consultores (Contrato nº 36/2012 – MPS).

Com base nos números apresentados, **o principal ponto a ser melhorado no segmento é a revisão e a ampliação dos benefícios fiscais para o RPC. 57,10% dos Instituidores entrevistados apontaram para a necessidade de melhoria nos incentivos fiscais**, como por exemplo permitir ao participante optar pela tabela de tributação no momento de início do recebimento da renda continuada.

As entidades que operam planos instituídos têm pleiteado, junto ao Conselho Nacional de Previdência Complementar – CNPC, alterações na legislação que poderão auxiliar na ampliação da cobertura previdenciária deste segmento.

Dentre as reivindicações está a redução, para seis meses, do prazo mínimo de registro regular como pessoa jurídica de caráter profissional, classista ou setorial para requerer a adesão ou instituição de planos de benefícios. Tal redução tornaria viável para

alguns grupos de pessoas criarem suas próprias associações representativas, com o objetivo de ter um plano de benefícios, num ambiente seguro e protegido.

Outra reivindicação é a extensão do oferecimento de adesão dos planos de benefícios aos parentes dos associados e empregados das Entidades Representativas de Classe. O pleito criaria duas figuras de membros: com vínculo direto e indireto. Os membros com vínculo direto seriam compostos pelos associados, gerentes, diretores, conselheiros ocupantes de cargos eletivos e outros dirigentes dos Instituidores. Os membros com vínculo indireto seriam os sócios de pessoas jurídicas e os empregados vinculados ao instituidor, os seus cônjuges e dependentes econômicos. Esta reivindicação pode dar uma amplitude aos planos instituídos, a ponto de torná-los uma boa opção em relação aos planos individuais existentes no mercado.

O resgate de parte do valor do saldo em conta, chamado de resgate parcial, também vem sendo pleiteado pelos gestores de planos instituídos, a exemplo do que ocorre nos planos previdenciários oferecidos pelas entidades abertas de previdência complementar. Tal instituto poderia ficar restrito a percentual do saldo em conta, limitado, também, a um determinado número de saques ao longo da permanência do participante no plano. Estes limites seriam definidos pelo Conselho Nacional de Previdência Complementar – CNPC. Outro ponto relativo à permissão do resgate é a instituição, ou não, de uma carência mínima, contada da data de adesão ao plano.

Certamente, essas medidas tornariam os planos de benefícios mais atraentes e flexíveis para os associados dos Instituidores.

Conclusão

Os resultados demonstraram a necessidade de políticas públicas direcionadas às figuras das empresas, patrocinadoras ou não de planos, e associações de classe, instituidoras ou não de planos. Dentre os pontos que merecem ser aperfeiçoados estão alguns considerados como entraves ao crescimento do segmento, tais como baixo nível de cultura financeira e previdenciária; incentivos fiscais insuficientes para pessoas físicas e jurídicas; complexidade e tempestividades das decisões a serem tomadas ao aderir a um plano; excesso de burocracia e de obrigações administrativas; baixa flexibilidade dos produtos oferecidos; e, desconhecimento em relação à possibilidade de criação de um plano instituído.

Os trabalhos realizados mostraram que para os Instituidores o desconhecimento da possibilidade de criação de um plano instituído, a burocracia, a necessidade de produtos mais flexíveis e de melhorias nos incentivos fiscais, além do excesso das obrigações administrativas, são os maiores obstáculos para o fomento.

Diante do que foi observado na pesquisa acerca das percepções dos atuais patrocinadores e dos potenciais patrocinadores de planos de benefícios, os principais entraves à adesão das empresas públicas e privadas estão relacionados, mais fortemente, com a percepção destes sobre os níveis dos custos envolvidos e dos incentivos fiscais.

Do lado do participante, pode-se mencionar como fatores que devem ser trabalhados a educação financeira e previdenciária, informações sobre os produtos previdenciários disponíveis e as vantagens de se participar de um plano de benefícios.

Portanto, os maiores desafios a serem enfrentados seriam o adequado esclarecimento às empresas sobre as vantagens de se oferecer um plano de previdência complementar e criação de estímulos para a realização de estudos e pesquisas para oferta de plano de benefícios, com vistas tanto a estimular o interesse pelo benefício, quanto para aumentar o nível de conhecimento sobre o segmento fechado de previdência.

Outro grande desafio diz respeito à simplificação dos regulamentos dos planos, cujas regras podem ser desenhadas para, também, estimular o ingresso de participantes que recebem abaixo do teto da previdência social.

Programas de educação financeira e previdenciária voltados para o público jovem também têm potencial para contribuir com a ampliação do número de adesões.

Destaca-se, por último, que a experiência com previdência complementar de outras organizações representa uma importante fonte de conhecimento, capaz de contribuir para aumentar o interesse da empresa e, com isso, instigar a adoção de ações concretas para a oferta de planos de benefícios aos respectivos empregados.

É certo que as EFPC precisam avançar em seus processos de gestão, tanto do ponto de vista da redução dos custos, quanto da melhoria dos processos de divulgação do segmento aos potenciais participantes. Entretanto, cabe destacar a necessidade de atuação governamental para fomentar o segmento, principalmente na flexibilização da legislação que regula o Regime de Previdência Complementar, de forma a tornar os planos de benefícios mais atraentes do ponto de vista dos incentivos tributários.

Referências

BRASIL. Lei nº 108, de 29 de maio de 2001. Dispõe sobre a relação entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e outras entidades públicas e suas respectivas entidades fechadas de previdência complementar, e dá outras providências. Brasília, 2001. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp108.htm

BRASIL. Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001. Dispõe sobre o Regime de Previdência Complementar e dá outras providências. **Lex:** Coletânea de Normas Fundos de Pensão, Brasília, pág. 15. 2013.

BRASIL. Resolução CGPC nº 12, de 17 de setembro de 2002. Regulamenta a constituição e funcionamento das Entidades Fechadas de Previdência Complementar e planos de benefícios constituídos por Instituidor. **Lex:** Coletânea de Normas Fundos de Pensão, Brasília, pág. 161. 2013.

GAMA CONSULTORES ASSOCIADOS. Diagnóstico dos principais fatores que dificultam o crescimento do Regime de Previdência Complementar. **Relatório nº 110/2013.** Brasília, 2013.

_____. Resultados da pesquisa de campo: grupo 1 – potenciais patrocinadores e instituidores. **Relatório nº 072/2013.** Brasília, 2013. Relatório. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2014/12/Resultados-da-Pesquisa-de-Campo-Grupo-1-Potenciais-Patrocinadores-e-I....pdf>

_____. Resultados da pesquisa de campo: grupo 2 e 3 – Atuais patrocinadores e instituidores de entidade fechada e atuais patrocinadores de entidade aberta. **Relatório nº 073/2013.** Brasília, 2013. Relatório. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2014/12/Resultados-da>

PINHEIRO, Ricardo Pena. A demografia dos fundos de pensão. Brasília: Ministério da Previdência Social. Secretaria de Políticas de Previdência Social, 2007, pág.38.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Informe da Previdência Complementar. Aguardando a publicação do Informe para colocar os detalhes desta referência.

_____. Previdência Complementar: O Futuro Começa Agora! Brasília, 2011. Disponível em:
http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_110824-163612-814.pdf

ANEXO I

Questionário 4 – Potenciais Patrocinadores

Qualificação do respondente da pesquisa:

Nome Completo:

Cargo:

Telefone para contato:

E-mail:

1. A sua empresa já oferece um plano de previdência complementar para seus empregados?

- a) Sim, a empresa oferece um plano de previdência complementar aberta, mantido por um banco ou seguradora (Entidade Aberta de Previdência Complementar – EAPC); (direciona a empresa para o Questionário 3 - Atuais Patrocinadores de EAPC)
- b) Sim, a empresa oferece um plano de previdência complementar fechada, mantido por um Fundo de Pensão (Entidade Fechada de Previdência Complementar – EFPC); (direciona a empresa para o Questionário 1 - Atuais Patrocinadores de EFPC)
- c) Não. (prossigue no questionário 4)

2. Qual a origem da matriz da empresa?

- a) Nacional;
- b) Estrangeira.

3. A empresa é multinacional?

- a) Sim;
- b) Não.

4. Como a empresa qualifica seu nível de conhecimento em previdência complementar?

- a) Desconhece;
- b) Baixo;
- c) Médio;
- d) Alto.

5. A empresa conhece as vantagens para si e para seus empregados em oferecer um plano de previdência complementar?

- a) Sim;
- b) Não.

Estudo dos principais entraves e desafios para o fomento da Previdência Complementar

5.1. A empresa já realizou pesquisas e estudos para oferecer planos de previdência complementar?

- a) Sim;
- b) Não.

6. A empresa conhece a diferença entre previdência complementar aberta e fechada?

- a) Sim;
- b) Não.

6.1. (no caso de ter respondido “Sim” ao questionamento anterior) Qual segmento de previdência complementar a empresa considera mais adequado ao seu perfil?

- a) Aberto, através da adesão a um plano oferecido por banco/seguradora;
- b) Fechado, através da criação de um Fundo de Pensão;
- c) Fechado, através da adesão a um Fundo de Pensão já existente;
- d) Indiferente.

Justifique sua resposta.

6.2. (no caso de ter respondido “a” ao questionamento anterior) Qual dos tipos de plano a seguir a empresa considera mais adequado ao seu perfil?

- a) PGBL – Plano Gerador de Benefício Livre;
- b) VGBL - Vida Gerador de Benefício Livre;
- c) Indiferente ou desconhece.

6.3. (no caso de ter respondido “b” ou “c” ao questionamento anterior) Qual dos tipos de plano a seguir a empresa considera mais adequado ao seu perfil?

- a) BD – Benefício Definido;
- b) CD – Contribuição Definida;
- c) CV – Contribuição Variável;
- d) Indiferente ou desconhece.

7. A empresa conhece experiências de outras organizações que oferecem planos de previdência complementar a seus empregados?

- a) Sim;
- b) Não.

7.1. (no caso de ter respondido “Sim” ao questionamento anterior) De modo geral, considera tal experiência como positiva ou negativa?

- a) Positiva. Justifique:
- b) Negativa. Justifique:

Estudo dos principais entraves e desafios para o fomento da Previdência Complementar

8. Quais seriam os atrativos que incentivariam a empresa a oferecer um plano de previdência complementar a seus empregados? (numere os critérios a seguir em ordem de relevância ao questionado, sendo 1 o mais relevante)

- a) Associar o nome do plano ao nome da empresa;
- b) Atração de novos empregados;
- c) Diferencial competitivo em relação a outras empresas do setor;
- d) Incentivos fiscais;
- e) Melhoria da imagem da empresa perante a sociedade;
- f) Preocupação da empresa com o futuro dos seus empregados;
- g) Valorização e retenção do corpo funcional;
- h) Outros. Especificar:

9. Existem razões que dificultam ou impedem que a empresa ofereça um plano de previdência complementar? (marque quantas forem aplicáveis)

- a) Custos muito elevados;
- b) Desconhecimento e/ou dificuldade em obter informação sobre previdência complementar;
- c) Desinteresse por parte dos empregados (ausência de cultura previdenciária);
- d) Desinteresse por parte da empresa;
- e) Regime disciplinar repressivo (Penalidades administrativas);
- f) Falta de orçamento para criação/manutenção do plano;
- g) Falta de incentivos em relação aos encargos trabalhistas;
- h) Falta de incentivos tributários;
- i) Imagem negativa da previdência complementar;
- j) Incertezas sobre o rumo da empresa e/ou da economia;
- k) Inadequação dos produtos disponíveis no mercado ante as necessidades da empresa;
- l) Preocupações com os impactos nos resultados financeiros da empresa;
- m) Preocupação com as dificuldades futuras e com a imagem da empresa, caso eventualmente haja necessidade de deixar de oferecer a previdência complementar;
- n) Receio em não ser possível rescindir o contrato previdencial, caso necessário;
- o) Outros. Qual?

10. O que a empresa considera como benefícios mais importantes a serem oferecidos aos seus empregados? (Enumere por ordem de importância, sendo 1 o mais relevante)

- a) Auxílio Educação (bolsas de estudo, cursos de idioma e equivalentes);
- b) Assistência à Saúde para os empregados (medicina em grupo, plano de saúde, plano odontológico e equivalentes);
- c) Previdência Complementar.
- d) Programas de remuneração variável (participação nos lucros, stock options, 14º salário e equivalentes);
- e) Seguro de Vida em grupo;

Estudo dos principais entraves e desafios para o fomento da Previdência Complementar

11. Já houve solicitação dos empregados ou do sindicato da categoria para a implementação de previdência complementar?

- a) Sim;
- b) Não.

12. A empresa possui preocupação com os riscos inerentes ao patrocínio de um plano de previdência? Numere os riscos elencados a seguir por ordem de relevância ao questionado, sendo 1 o mais relevante.

- a) Risco Financeiro, relativo aos negócios da empresa patrocinadora e seus possíveis impactos no(s) plano(s) de previdência patrocinado(s);
- b) Risco de Imagem, relativo ao patrimônio intangível (imagem, reputação, confiança), no que se refere à possibilidade de perdas decorrentes da vinculação da imagem da empresa a do(s) plano(s) de previdência patrocinado(s);
- c) Risco Judicial, inerente aos eventuais litígios aos quais a empresa patrocinadora pode ser submetida em decorrência do patrocínio realizado;
- d) Risco de Mercado, inerente às aplicações realizadas pelo plano de previdência e as possíveis perdas advindas destas;

13. A adesão automática de empregados ao plano de previdência complementar oferecido pelas empresas é uma prática comum em alguns países. Nesse tipo de sistema, o empregado é inscrito automaticamente no plano, sendo-lhe concedido prazo para manifestar sua discordância. A sua empresa acredita que a adesão automática pode aumentar o número de participantes ao plano de previdência?

- a) Sim;
- b) Não;
- c) Indiferente.

14. A sua empresa acredita que a adesão automática de empregados é uma medida positiva para a empresa e para seus empregados?

- a) Sim, para a empresa e para os empregados;
- b) Sim, para a empresa somente;
- c) Sim, para os empregados somente;
- d) Não;
- e) Indiferente.

15. A empresa possui interesse em oferecer um plano de previdência complementar a seus empregados?

- a) Sim, acessível a todos os empregados;
- b) Sim, apenas a determinados segmentos da empresa (gerentes e diretores, por exemplo)
- c) Não.

ANEXO II

Questionário 1 – Atuais Patrocinadores de EFPC

Qualificação do respondente da pesquisa:

Nome Completo:

Cargo:

Telefone para contato:

E-mail:

1. O que levou a empresa a patrocinar um plano de previdência complementar para seus empregados? (marque quantas forem aplicáveis)

- a) Atração e retenção de pessoas (política de benefícios de recursos humanos);
- b) Diferencial competitivo em relação a outras empresas do setor;
- c) Diretriz do corpo diretivo da empresa;
- d) Diretriz proveniente da empresa controladora;
- e) Incentivos fiscais;
- f) Melhoria da imagem da empresa perante o público;
- g) Reinvidicação do Sindicato da categoria;
- h) Solicitação dos empregados;
- i) Valorização do corpo funcional;
- j) Outros. Especificar:

2. Como iniciou a contratação para implantação do plano?

- a) A empresa contatou um consultor ou empresa de consultoria independente;
- b) A empresa contatou um fundo multipatrocinado ;
- c) As áreas internas da empresa elaboraram um projeto;
- d) Outros. Especificar:

3. A empresa está satisfeita com o segmento de previdência complementar fechado?

- a) Sim;
- b) Não.

4. Por qual razão a empresa optou pelo segmento contratado, em detrimento às alternativas existentes? (marque quantas forem aplicáveis)

- a) A empresa desconhecia a existência de alternativas, como a previdência complementar aberta;
- b) A empresa não analisou alternativas;

Estudo dos principais entraves e desafios para o fomento da Previdência Complementar

- c) A prestadora de serviços contratada para auxiliar no processo de implantação do plano indicou este segmento;
- d) Custos de administração mais vantajosos;
- e) Custos de implantação mais vantajosos;
- f) Exigências legais em relação aos administradores da empresa mais brandas do que nos outros segmentos existentes;
- g) Legislação aplicada ao segmento escolhido apresenta menos exigências em comparação aos segmentos alternativos;
- h) Legislação aplicada ao segmento escolhido propicia maior segurança em comparação aos segmentos alternativos;
- i) Maior flexibilidade e possibilidade de customizar o plano;
- j) Maior praticidade na implantação e gestão do plano;
- k) Maior rapidez na implantação do plano;
- l) Participar da gestão administrativa do plano;
- m) Participar da política de investimentos do plano;
- n) Vincular o plano ao nome da empresa;
- o) Outros. Especificar:

5. Que dificuldades a empresa encontrou no processo de criação e de implantação (compreendido entre as fases iniciais de concepção do plano até sua efetiva entrada em funcionamento) do(s) plano(s) de previdência oferecido(s) aos seus empregados? (marque quantas forem aplicáveis)

- a) Custos elevados;
- b) Desconhecimento e/ou dificuldade em obter informação sobre previdência complementar;
- c) Desinteresse por parte dos empregados (ausência de cultura previdenciária);
- d) Desinteresse por parte dos gestores da empresa;
- e) Dificuldade em encontrar prestadores de serviço adequados;
- f) Entraves normativos e legais;
- g) Exigências legais em relação aos administradores da empresa;
- h) Falta de recursos para criação do plano;
- i) Inadequação dos produtos disponíveis no segmento escolhido, ante as necessidades da empresa;
- j) Tempo nos trâmites relativos à criação do plano junto aos órgãos governamentais;
- k) A empresa não encontrou dificuldades;
- l) Outros. Especificar:

6. Que dificuldades a empresa encontra na manutenção (período após a entrada em funcionamento) do(s) plano(s) patrocinado(s)? (marque quantas forem aplicáveis)

- Custos elevados;
- Desconhecimento sobre a operacionalização do plano;
- Desinteresse por parte dos empregados em aderir ao plano;
- Desinteresse por parte dos gestores da empresa;
- Dificuldade em encontrar prestadores de serviço adequados;

Estudo dos principais entraves e desafios para o fomento da Previdência Complementar

Entraves normativos e legais;
Exigências legais em relação aos administradores da empresa;
Falta de recursos para manutenção do plano;
Impactos nos resultados financeiros da empresa;
Incertezas no contexto econômico;
Incertezas no contexto legal;
Obrigações operacionais com a administradora do plano;
A empresa não encontra dificuldades;
Outros. Especificar:

7. A empresa possui preocupação com os riscos inerentes ao patrocínio de um plano de previdência? Numere os riscos elencados a seguir por ordem de relevância ao questionado, sendo 1 o mais relevante.

- a) Risco Financeiro, relativo aos negócios da empresa patrocinadora e seus possíveis impactos no(s) plano(s) de previdência patrocinado(s);
- b) Risco de Imagem, relativo ao patrimônio intangível (imagem, reputação, confiança), no que se refere à possibilidade de perdas decorrentes da vinculação da imagem da empresa a do(s) plano(s) de previdência patrocinado(s);
- c) Risco Judicial, inerente aos eventuais litígios aos quais a empresa patrocinadora pode ser submetida em decorrência do patrocínio realizado.
- d) Risco de Mercado, inerente às aplicações realizadas pelo plano de previdência e as possíveis perdas advindas destas;

8. A empresa está satisfeita com os resultados decorrentes da implantação do plano de previdência complementar fechada? Qualifique o grau de satisfação (entre satisfeita; parcialmente satisfeita; e insatisfeita) em cada um dos possíveis resultados listados, e indique ao final outros resultados obtidos.

Atração e retenção de pessoas (política de benefícios de recursos humanos);
Diferencial competitivo em relação a outras empresas do setor;
Incentivos fiscais;
Melhoria da imagem da empresa perante o público;
Valorização do corpo funcional;
Outros. Especifique:

9. A empresa ofereceu incentivos financeiros para adesão dos empregados ao plano de benefícios?

- a) Sim, por meio de aporte inicial;
- b) Não;
- c) Outros. Especifique:

10. Qual o percentual médio mensal de contribuição da empresa ao plano, em relação a folha salarial? Escolha a faixa adequada abaixo:

Estudo dos principais entraves e desafios para o fomento da Previdência Complementar

11. Qual o percentual de adesão dos empregados ao(s) plano(s) oferecido(s), considerando o número total de empregados?

12. A adesão automática de empregados ao plano de previdência complementar oferecido pelas empresas é uma prática comum em alguns países. Nesse tipo de sistema, o empregado é inscrito automaticamente no plano, sendo-lhe concedido prazo para manifestar sua discordância. A sua empresa acredita que a adesão automática pode aumentar o número de participantes do plano?

- a) Sim;
- b) Não;
- c) Indiferente.

13. A sua empresa acredita que a adesão automática de empregados é uma medida positiva para a empresa e para seus empregados?

- a) Sim, para a empresa e para os empregados;
- b) Sim, para a empresa somente;
- c) Sim, para os empregados somente;
- d) Não;
- e) Indiferente.

14. A empresa tem desenvolvido programas de educação financeira e previdenciária aos empregados?

- a) Sim;
- b) Não.

15. Por qual razão a empresa acredita que alguns de seus empregados não aderiram ao plano oferecido? (numere no mínimo três dos critérios relacionados a seguir em ordem de relevância ao questionado, sendo 1 o mais relevante)

- a) A contrapartida da empresa é considerada baixa;
- b) A contribuição mínima do participante é considerada alta;
- c) A empresa não incentiva a comunicação da existência do Plano ou não dá a devida demonstração por ocasião das contratações de empregados;
- d) A taxa de carregamento e/ou de administração do Plano é considerada alta;
- e) Desconhecimento acerca do Plano e/ou das vantagens que ele oferece a seus participantes e assistidos;
- f) Empregado encontra-se muito distante da idade de aposentadoria;
- g) Empregado encontra-se próximo à idade de aposentadoria;
- h) Empregado já possui outro Plano de Previdência e não deseja inscrever-se em um novo Plano;
- i) Empregado possui contrato de trabalho temporário com a Empresa e/ou pouco interesse em estabelecer vínculos com esta que possuam natureza de longo prazo;

Estudo dos principais entraves e desafios para o fomento da Previdência Complementar

- j) O histórico de rentabilidade do Plano e/ou a perspectiva de rentabilidade futura são inferiores a outras alternativas que o Participante dispõe;
- k) Os benefícios assegurados pelo Plano não são compatíveis com a realidade do mercado;
- l) Nível de educação previdenciária do empregado;
- m) Outros. Especificar:

16. A empresa pretende continuar oferecendo plano(s) de previdência complementar aos seus empregados?

- a) Sim;
- b) Sim, mas pretende efetuar modificações no regulamento do(s) plano(s);
- c) Sim, mas pretende efetuar modificações na administração do(s) plano(s) (entidade administradora do plano, por exemplo);
- d) Sim, mas pretende alterar o segmento atual ao qual pertence o plano (previdência complementar fechada);
- e) Não, a empresa pretende retirar o patrocínio ao plano.

16.1. (no caso de ter respondido “Não” ao questionamento anterior) Quais razões estão levando a empresa a retirar o patrocínio? (marque quantas forem aplicáveis)

- a) Custos associados à operacionalização e manutenção de plano;
- b) Encerramento das atividades da empresa;
- c) Entraves normativos e legais;
- d) Impactos no resultado financeiro da empresa, com a necessidade de reconhecimento contábil do passivo previdencial;
- e) Incertezas em relação ao cenário econômico e implicação no aumento de custos para a empresa;
- f) Reorganização societária da empresa;
- g) Riscos associados à manutenção do plano;
- h) Burocracia associada à gestão do plano;
- i) Outros. Especificar:

17. O que a empresa considera como o(s) principal(is) ponto(s) que deva(m) ser melhorado(s) ou revisto(s) no segmento de previdência complementar fechado para crescimento e expansão do mesmo? (marque quantas forem aplicáveis)

- a) Atuação governamental, no que tange à fiscalização e supervisão do segmento;
- b) Atuação governamental no que tange à propositura de políticas e normas para o segmento;
- c) Custo relativo ao patrocínio do plano;
- d) Dificuldades na retirada de patrocínio;
- e) Diminuição da burocracia e dos entraves governamentais;
- f) Educação previdenciária;
- g) Excesso de obrigações administrativas;
- h) Excesso de obrigações legais;
- i) Flexibilidade dos produtos e planos oferecidos;

Estudo dos principais entraves e desafios para o fomento da Previdência Complementar

- j) Incentivos fiscais;
- k) Inadequação dos produtos oferecidos no mercado ante as necessidades da empresa;
- l) Impossibilidade de suspensão de contribuições durante determinado período;
- m) Qualidade da gestão do Plano;
- n) Regime disciplinar repressivo (Penalidades administrativas);
- o) Outros. Especificar:

ANEXO III

Questionário 2 – Atuais Instituidores

Qualificação do respondente da pesquisa:

Nome Completo:

Cargo:

Telefone para contato:

E-mail:

1. O que levou a entidade representativa de classe a instituir um plano de previdência complementar para seus associados? *(marque quantas forem aplicáveis)*
 - a) Atração e retenção de associados;
 - b) Diretriz do corpo diretivo da entidade;
 - c) Ampliar o leque de vantagens e benefícios oferecidos aos associados;
 - d) Melhoria da imagem da entidade perante seus associados e a sociedade;
 - e) Reinvidicação dos associados;
 - f) Outros. Especificar:

2. Quantos associados a entidade possui? *(somente associados)*

3. Qual o percentual de adesão ao plano de previdência oferecido?

4. Como iniciou a contratação para implantação do plano?
 - a) A organização contatou um consultor ou empresa de consultoria independente;
 - b) A organização foi abordada por uma instituição (banco, fundo de pensão, seguradora, etc.), que forneceu as orientações necessárias;
 - c) A organização procurou uma instituição (banco, fundo de pensão, seguradora, etc.);
 - d) As áreas internas da organização elaboraram um projeto e definiram a contratação;
 - e) Outros. Especificar:

5. O(s) plano(s) é(são) oferecido(s):
 - a) Somente aos associados da organização;
 - b) Aos associados e seus dependentes;

6. A entidade está satisfeita com o segmento de previdência complementar escolhido?
 - a) Sim;
 - b) Não.

Estudo dos principais entraves e desafios para o fomento da Previdência Complementar

7. Por qual razão a entidade optou pelo segmento de previdência complementar fechado? *(marque quantas forem aplicáveis)*

- a) A entidade desconhecia a existência de alternativas;
- b) A entidade não analisou alternativas;
- c) A prestadora de serviços contratada para auxiliar no processo de implantação do plano indicou este segmento;
- d) Custos de administração mais vantajosos;
- e) Custos de implantação mais vantajosos;
- f) Espelhou-se na experiência de outra entidade;
- g) Legislação aplicada ao segmento escolhido é menos exigente em relação aos segmentos alternativos;
- h) Legislação aplicada ao segmento escolhido propicia maior segurança em relação aos segmentos alternativos;
- i) Maior flexibilidade e possibilidades de customização do plano;
- j) Maior praticidade na implantação do plano;
- k) Maior rapidez na implantação do plano;
- l) Participar da gestão administrativa do plano;
- m) Participar da política de investimentos do plano;
- n) Vincular o nome do plano ao nome da entidade;
- o) Outros. Especificar:

8. Que dificuldades a entidade encontrou **no processo de criação e de implantação** (compreendido entre as fases iniciais de concepção do plano até sua efetiva entrada em funcionamento) do(s) plano(s) de previdência oferecido(s) aos seus associados? *(marque quantas forem aplicáveis)*

- a) Custos elevados;
- b) Desconhecimento e/ou dificuldade em obter informação sobre previdência complementar;
- c) Desinteresse por parte dos associados (ausência de cultura previdenciária);
- d) Dificuldade na divulgação do plano;
- e) Dificuldade em encontrar prestadores de serviço adequados;
- f) Dificuldade em atender aos requisitos normativos e legais;
- g) Entraves normativos e legais;
- h) Tempo nos trâmites relativos à criação do plano junto aos órgãos governamentais;
- i) A entidade não encontrou dificuldades;
- j) Outros. Especificar:

9. Que dificuldades a entidade encontra na **manutenção** (período após a entrada em funcionamento) do(s) plano(s)? *(marque quantas forem aplicáveis)*

- a) Custos elevados;
- b) Desconhecimento sobre a operacionalização do plano;
- c) Desinteresse por parte dos associados (ausência de cultura previdenciária);
- d) Desinteresse por parte dos gestores da entidade;
- e) Dificuldade em encontrar prestadores de serviço adequados;
- f) Dificuldade na divulgação do plano;
- g) Dificuldades com a operacionalização do plano (controle de associados, atualização cadastral, etc.)
- h) Entraves normativos e legais;
- i) A entidade não encontra dificuldades;
- j) Outros. Especificar:

Estudo dos principais entraves e desafios para o fomento da Previdência Complementar

10. A entidade está satisfeita com os resultados colhidos com a implantação do plano de previdência complementar? Qualifique o grau de satisfação (entre satisfeita; parcialmente satisfeita; e insatisfeita) em cada um dos possíveis resultados listados, e indique ao final outros resultados obtidos.

- a) Atração e retenção de associados;
- b) Atendimento das necessidades dos associados;
- c) Melhoria da imagem da entidade perante os seus associados e a sociedade;
- d) Outros. Especifique:

11. O que a entidade considera como benefícios mais importantes a serem oferecidos aos seus associados? (Enumere por ordem de importância, sendo 1 o mais relevante)

- f) Clube de lazer (sede social);
- g) Convênios (clubes de desconto, programas de fidelidade, etc.);
- h) Linhas de crédito, empréstimo e financiamento;
- i) Previdência Complementar;
- j) Plano de Saúde;
- k) Plano Odontológico;
- l) Seguros;

12. A entidade tem desenvolvido programas de educação financeira e previdenciária aos associados?

- a) Sim;
- b) Não.

13. Como a entidade qualifica o nível de conhecimento em previdência complementar dos seus associados?

- a) Desconhece;
- b) Baixo;
- c) Médio;
- d) Alto.

14. Por qual razão a entidade acredita que alguns de seus associados não aderiram ao plano oferecido? (numere no mínimo **três** dos critérios relacionados a seguir em ordem de relevância ao questionado, sendo 1 o mais relevante)

- a) A contribuição mínima do participante é considerada alta;
- b) A entidade não incentiva a comunicação da existência do plano ou não dá a devida comunicação por ocasião da adesão de associados;
- c) A taxa de carregamento e/ou de administração do plano é considerada alta;
- d) Associado encontra-se muito distante da idade de aposentadoria;
- e) Associado encontra-se próximo à idade de aposentadoria;
- f) Associado já possui outro plano de previdência e não deseja inscrever-se em um novo plano e/ou portar suas reservas para o plano oferecido;
- g) Ausência de contrapartida financeira da entidade representativa de classe em relação à contribuição vertida pelo participante;
- h) Desconhecimento acerca do Plano e/ou das vantagens que ele oferece a seus participantes e assistidos;

Estudo dos principais entraves e desafios para o fomento da Previdência Complementar

- i) Imagem negativa da previdência complementar;
- j) Nível de educação financeira e previdenciária do associado;
- k) O histórico de rentabilidade do plano e/ou a perspectiva de rentabilidade futura são inferiores a outras alternativas que o associado dispõe;
- l) Os benefícios assegurados pelo Plano não são compatíveis com a realidade do mercado;
- m) Outros. Especificar:

15. A entidade pretende continuar oferecendo plano(s) de previdência complementar aos seus associados?

- a) Sim;
- b) Sim, mas pretende efetuar modificações no regulamento do(s) plano(s);
- c) Sim, mas pretende efetuar modificações na administração do(s) plano(s) (entidade administradora do plano, por exemplo);
- d) Sim, mas pretende alterar o segmento atual ao qual pertence o plano;
- e) Não, a entidade pretende extinguir o plano.

15.1. *(no caso de ter respondido "Não" ao questionamento anterior)* Quais razões estão levando a entidade a extinguir o plano? (marque quantas forem aplicáveis)

- a) Baixa adesão ao plano.
- b) Burocracia associada à gestão de plano;
- c) Custos associados à operacionalização e manutenção de plano;
- d) Encerramento das atividades da entidade;
- e) Riscos associados à manutenção do plano;

16. A entidade possui preocupação com os riscos inerentes à respectiva condição de instituidor de um plano de previdência? (marque a opção que for mais aderente à percepção da entidade).

- a) Risco de Imagem, relativo ao patrimônio intangível (imagem, reputação, confiança), no que se refere à possibilidade de perdas decorrentes da vinculação da imagem do instituidor a do(s) plano(s) de previdência patrocinado(s);
- b) Risco de Mercado, inerente às aplicações realizadas pelo plano de previdência e as possíveis perdas advindas destas;
- c) Não há preocupação com riscos.

17. O que a entidade considera como o(s) principal(is) ponto(s) que deva(m) ser melhorado(s) ou revisto(s) no segmento de previdência complementar fechado para crescimento e expansão do mesmo?

- a) Custos associados à operacionalização e manutenção de plano;
- b) Dificuldades na retirada de instituidor;
- c) Diminuição da burocracia e dos entraves governamentais;
- d) Educação previdenciária;
- e) Excesso de obrigações administrativas;
- f) Flexibilidade dos produtos e planos oferecidos;
- g) Inadequação dos produtos disponíveis no mercado ante as necessidades da entidade;
- h) Incentivos fiscais;

Estudo dos principais entraves e desafios para o fomento da Previdência Complementar

- i) Possibilidade de utilizar os recursos acumulados para outros fins (ex: saúde, educação, etc.);
- j) Qualidade da gestão do Plano;
- k) Outros. Especificar:

ANEXO IV

Questionário 5 – Potenciais Instituidores

Qualificação do respondente da pesquisa:

Nome Completo:

Cargo:

Telefone para contato:

E-mail:

1. A sua entidade representativa de classe já oferece um plano de previdência complementar para seus associados?
 - a) Sim, oferecemos um plano de previdência complementar aberta, mantido por um banco ou seguradora (Entidade Aberta de Previdência Complementar – EAPC); *(direciona para o Questionário 2 - Atuais Instituidores)*
 - b) Sim, oferecemos um plano de previdência complementar fechada, mantido por um Fundo de Pensão (Entidade Fechada de Previdência Complementar – EFPC); *(direciona para o Questionário 2 - Atuais Instituidores)*
 - c) Não. *(prossegue no questionário 5)*

2. Há quanto tempo a sua entidade é cadastrada regularmente como pessoa jurídica?

3. Quantos associados a entidade possui?

4. A entidade conhece a existência da possibilidade de criar um plano de previdência exclusivo para seus associados?
 - a) Sim;
 - b) Não.

5. Como a entidade qualifica seu nível de conhecimento em previdência complementar?
 - a) Desconhece;
 - b) Baixo;
 - c) Médio;
 - d) Alto.

6. A entidade tem desenvolvido programas de educação financeira e previdenciária aos associados?
 - a) Sim;
 - b) Não.

Estudo dos principais entraves e desafios para o fomento da Previdência Complementar

7. A entidade conhece a diferença entre previdência complementar aberta e fechada?

- a) Sim;
- b) Não.

7.1. *(no caso de ter respondido "Sim" ao questionamento anterior)* Qual segmento de previdência complementar a entidade considera mais adequado à sua realidade?

- a) Aberto, através da adesão a um plano oferecido por banco/seguradora;
- b) Fechado, através da criação de um Fundo de Pensão;
- c) Fechado, através da adesão a um Fundo de Pensão já existente;
- d) Indiferente.

Justifique a resposta.

8. A entidade possui interesse em oferecer um plano de previdência complementar a seus associados?

- a) Sim;
- b) Não.

8.1. *(no caso de ter respondido "Sim" ao questionamento 8)* Já há pesquisas e estudos em andamento para tal?

- a) Sim;
- b) Não.

8.2. *(no caso de ter respondido "Não" ao questionamento 8)* A entidade já ofereceu um plano de previdência complementar a seus associados e depois suspendeu esse benefício?

- a) Sim. Por quê?
- b) Não.

9. Quais seriam os atrativos que incentivariam a entidade a oferecer um plano de previdência complementar a seus associados? (numere os critérios a seguir em ordem de relevância ao questionado, sendo 1 o mais relevante)

- a) Acumulação de recursos para fortalecimento da poupança interna do país, fomentando o desenvolvimento socioeconômico do Brasil;
- b) Atração e retenção de associados, através do fortalecimento do vínculo destes com a entidade;
- c) Associar o plano ao nome da entidade;
- d) Estimular que seu associado constitua uma reserva de poupança para fazer uso no momento de sua aposentadoria ou incapacidade laboral;

Estudo dos principais entraves e desafios para o fomento da Previdência Complementar

- e) Melhoria da imagem da entidade perante os seus associados e a sociedade;
- f) Promover o bem-estar social dos associados através da oferta de vantagens e benefícios aos mesmos;
- g) Outros. Especificar:

10. Existem razões que dificultam ou impedem que a entidade ofereça um plano de previdência complementar? (marque quantas forem aplicáveis)

- a) Custos muito elevados para os associados;
- b) Desconhecimento e/ou dificuldade em obter informação sobre previdência complementar;
- c) Desinteresse por parte dos associados (ausência de cultura previdenciária);
- d) Desinteresse por parte da entidade;
- e) Imagem negativa da previdência complementar;
- f) Inadequação dos produtos disponíveis no mercado ante as necessidades dos associados;
- g) Receio em não ser possível rescindir o contrato previdencial, caso necessário;
- h) Outros. Qual?

11. O que a entidade considera como benefícios mais importantes a serem oferecidos aos seus associados? (Enumere por ordem de importância, sendo 1 o mais relevante)

- a) Plano de Saúde;
- b) Plano Odontológico;
- c) Previdência Complementar;
- d) Clube de lazer (sede social);
- e) Convênios (clubes de desconto, programas de fidelidade, etc.);
- f) Linhas de crédito, empréstimo e financiamento;
- g) Seguros.

12. Qual o nível de importância que a entidade atribui à previdência complementar, enquanto um benefício que pode ser oferecido aos seus associados?

- a) Nenhuma importância;
- b) Baixa importância;
- c) Média importância;
- d) Alta importância.

13. Já houve solicitação dos associados para adoção de previdência complementar?

- a) Sim;
- b) Não.

14. Conhece experiências de outras entidades que oferecem planos de previdência complementar a seus associados?

Estudo dos principais entraves e desafios para o fomento da Previdência Complementar

- a) Sim;
- b) Não.

14.1. *(no caso de ter respondido "Sim" ao questionamento anterior)* De modo geral, considera tal experiência como positiva ou negativa?

- a) Positiva.
- b) Negativa.

Justifique a resposta: