

Previdência
privada vai
crescer 25%, diz
Marco Rossi



Previdência privada Volume de recursos alcançou R\$ 153

bilhões e há um forte potencial de crescimento

Recorde de captação em PGBL e VGBL

Adriana AguilarPara o **Valor** de São Paulo

O público crescente e a sofisticação dos produtos de previdência elevam, cada vez mais, a arrecadação de longo prazo dos planos de previdência. De janeiro a abril, o volume de aportes resultou na captação recorde de R\$ 13,7 bilhões, alta de 30% se comparada aos R\$ 10,5 bilhões arrecadados no mesmo período de 2009 na previdência privada aberta.

Em 2010, o desempenho do setor será superior ao crescimento da economia, fechando o ano com uma expansão de 25% maior do que a de 2009, quando os resultados foram positivos, no entanto, muitos ainda estavam intimidados com a crise financeira, diz o presidente da Federação Nacional de Previdência Privada e Vida (Fenaprevi), Marco Antonio Rossi.

O volume total de recursos investidos em planos PGBL e VGBL

no Brasil, até abril de 2010, somava cerca de R\$ 153 bilhões. "Levando-se em conta que somente 10 milhões de brasileiros fazem depósitos em planos de previdência, o mercado tem potencial para chegar aos 40 milhões de pessoas com planos, principalmente, na classe C, na mira das seguradoras", diz Rossi. Projeções do setor indicam que os recursos da previdência privada aberta deverão chegar a R\$ 1 trilhão de ativos em 10 anos.

Em 2009, a classe C foi uma das que mais pouparam para os produtos da previdência privada aberta, como VGBL e PGBL. Levantamento da Fundação Getúlio Vargas (FGV) mostra que, nos últimos anos, quase 20 milhões de pessoas ingressaram na classe C, brasileiros com renda entre R\$ 1.065 e R\$ 4,5 mil mensais.

Segundo Rossi, o público da faixa C alta passou a chamar a atenção das seguradoras nos últimos cinco anos. Daqui para frente, a classe C, na faixa média e baixa, é quem sustentará o crescimento. O espaço a ser conquistado é vasto, tanto na venda individual como nos planos corporativos.

"Em virtude da maior competitividade, mais empresas também vão oferecer planos aos funcionários", diz o presidente da Fenaprevi. As empresas podem ter planos empresariais a partir de acordos fechados com as entidades de previdência aberta para a apresentação dos fundos de previdência aos trabalhadores.

Rossi conta que, atualmente, 70% das grandes companhias oferecem plano de previdência aos empregados. Daqui a cinco anos, o percentual passará para 90%. Em relação às empresas de médio por-

te, no mesmo intervalo de tempo, o alcance dos planos aos funcionários, estimado hoje em 45%, tem potencial para chegar aos 70%.

O plano de previdência funciona como uma ferramenta para atração de profissionais e retenção de talentos. E há os incentivos fiscais dados pelo governo às empresas que fazem contribuição aos planos dos empregados. Elas podem descontar o aporte feito da base de cálculo do Imposto de Renda (IR) devido pela companhia ao Fisco.

Nas pequenas empresas, por enquanto, menos de 10% delas oferecem planos de previdência aos funcionários. "Estão em estágio preliminar, iniciado com a oferta de seguros como benefício aos funcionários", explica Rossi.

O recorde da arrecadação dos planos privados da previdência aberta se deve também à sofistica-

ção alcançada pelos produtos ao longo dos anos. Hoje, a menor alíquota para aplicações em fundo de longo prazo só é encontrada nos produtos de previdência privada. O poupador só é premiado com a alíquota mínima de 10% se cada aporte permanecer por mais de dez anos no plano. Trata-se do regime regressivo.

Por esse regime de tributação, com alíquotas que variam de 35% a 10%, quem deixar o dinheiro aplicado por apenas dois anos, será penalizado com a alíquota do IR em 35%. Quanto maior o tempo de permanência de cada aporte no fundo, menor será o imposto pago. Aqueles que iniciam plano de previdência, prevendo prazo inferior a dez anos de contribuição, têm o sistema progressivo como o mais adequado para não correr o risco de pagar alíquotas superiores a 27,5%.

Segundo Rossi, o regime de tributação regressiva é a opção de 60% dos participantes dos planos de previdência corporativo, já nos planos individuais, 60% escolhem a tributação progressiva.

Outra inovação para o aumento do interesse do público pelos planos de previdência foi a portabilidade. Quem está insatisfeito com o rendimento alcançado pelo fundo ou descontente com as altas taxas de carregamento ou de administração, pode fazer a transferência dos recursos para outra seguradora, sem qualquer justificativa ou prejuízo.

Segundo a Fenaprevi, a transferência efetiva de recursos da previdência entre instituições, de janeiro a março de 2010, somou R\$ 8,5 milhões. Em 2009, a portabilidade contabilizou R\$ 42,9 milhões. Em 2008, foram transferidos R\$ 40,1 milhões entre as seguradoras.



CLAUDIO BELLI/VALOR

Marco Antonio Rossi, Fenaprevi: 10% das pequenas empresas oferecem planos de previdência para os funcionários

À espera do Prev Saúde e Educação

De São Paulo

A Superintendência de Seguros Privados (Susep) aguarda a avaliação do Prev Saúde e Prev Educação pelo Ministério da Fazenda e pela Receita Federal. A intenção do setor é que os novos produtos de previdência tenham 100% de isenção da alíquota do Imposto de Renda (IR), que incide sobre a rentabilidade acumulada nos planos.

Os produtos atenderiam às necessidades básicas da população de menor poder aquisitivo nas áreas de saúde e de educação, segundo profissionais do setor. Mas, por enquanto, o projeto para o Prev Saúde e Prev Educação

está na fila de espera. Também não há data marcada para a comercialização deles.

Em 2005, foi criada a tributação regressiva nos planos de previdência, que estabeleceu a incidência da menor alíquota do mercado, de 10% de IR, quando cada aporte permanece por mais de 10 anos aplicado no plano de previdência.

Com a possibilidade da isenção de imposto para planos tipificados (Prev Educação e Prev Saúde), haveria mais uma opção na escolha do produto de previdência. A maior vantagem para o segurado, segundo o projeto, seria a que se refere ao tratamento tributário proposto no novo produto.

Nos atuais planos de acumulação (VGBLs e PGBLs), existe o diferimento tributário, ou seja, o Imposto de Renda somente incide no momento de saque dos recursos, seja pelo recebimento do benefício ou em decorrência do pedido de resgate, facultado ao consumidor, a qualquer tempo, durante o período de acumulação.

Nos novos produtos, o dinheiro acumulado no Prev Saúde e no Prev Educação teria de ser "carimbado": sai do plano direto para o custeio da educação ou saúde. Não haveria cobrança do imposto, respeitados os limites de dedução fiscal, vigentes na legislação do IR para educação e saúde. (A.A.)