Previdência ajuda a reter funcionários

Pequenas e médias empresas brasileiras começam a adotar planos para não perder trabalhadores disputados

Total de contribuições sobe 20,5% até agosto; maior vantagem para quem adere é depósito feito pelas companhias

CAROLINA MATOS
DE SÃO PAULO

Depois de 25 anos de funcionamento, a Intertechne, empresa de consultoria em engenharia de Curitiba com filiais em São Paulo, decidiu engordar os benefícios de seus funcionários com plano de previdência privada.

O produto foi aberto em setembro e, depois de 30 dias, 45% dos mais de 500 funcionários já tinham aderido. A contribuição total no primeiro mês somou R$ 80 mil.

"Com a economia aquecida, a mão de obra qualificada virou alvo de disputa", diz Luiz Fernando Carvalho Teixeira, diretor financeiro da Intertechne.

"Já oferecíamos planos de saúde e odontológico, mas o de previdência ainda faltava", completa.

A necessidade de reter talentos também tem levado empresas médias (de 100 a 499 funcionários na indústria e de 50 a 99 em comércio e serviços) e pequenas (20 a 99 na indústria e de 10 a 49 em comércio e serviços) pelo mesmo caminho.

A WWT Brasil, de comércio atacadista de equipamentos de informática, passou a oferecer, neste semestre, plano de previdência para seis colaboradores. Arrecadação: R$ 4.800 por mês.

Nos primeiros oito meses de 2011, as contribuições nos planos de previdência empresarial abertos (sem contar, portanto, fundos de pensão, que são fechados) foram 20,5% maiores que no mesmo período de 2010. Chegaram a R$ 4,2 bilhões, de acordo com a Fenaprevi (Federação Nacional de Previdência Privada e Vida).

E o número de empresas que oferecem o benefício aos funcionários subiu 13% entre agosto de 2010 e o mesmo mês de 2011, para 187 mil.

VANTAGEM

Para o empregado, a principal vantagem do plano corporativo de previdência privada é a contribuição que a empresa faz todo mês com a do funcionário.

Isso acontece nos chamados planos instituídos. Há também os averbados, que não preveem contrapartida obrigatória da companhia.

"O valor colocado pela empresa é como um rendimento garantido para o funcionário", diz Alexandra Almawi, da Lerosa Investimentos.

O mais habitual nesse mercado, de acordo com especialistas ouvidos pela **Folha**, é que, para cada real aplicado pelo funcionário, a empresa contribua com a mesma quantia. Mas a combinação depende do contrato.

As taxas de administração cobradas também variam e podem regredir ao longo do tempo. Em geral, ficam entre 2,5% ao ano e 0,8% ao ano.

Já os fundos de pensão, que fazem parte de outro tipo de previdência complementar —são fechados e feitos sob medida pelas empresas—, têm taxas menores que essas. São mais frequentes em estatais e grupos de grande porte mais antigos.

» LEIA MAIS na pág. B3

GANHA, GANHA Empresa e funcionário se beneficiam da previdência privada

AS VANTAGENS DE CADA UM

EMPRESA

> Retenção: benefício ajuda a segurar talentos

> Imposto: empresa pode deduzir, como despesa operacional, contribuições que faz*

FUNCIONÁRIO

> Contrapartida: contribuições da empresa se somam às do funcionário

> Taxas: as do fundo corporativo tendem a ser menores que as do individual

> Praticidade: desconto da contribuição em folha

> Imposto: contribuições podem ser deduzidas do Imposto de Renda**

*No PGBL, empresas que são tributadas pelo lucro real e no limite de 20% da folha de pagamento **Caso do PGBL Fonte: Fenaprevi, seguradoras, consultores

Seguradoras simplificam planos para pequenos

Opções para empresas menores têm menos alternativas de contribuição

Implantação desse tipo de benefício pode levar de 45 a 60 dias; em empresas maiores, leva-se até seis meses

DE SÃO PAULO

Para atender a demanda crescente de empresas menores por planos de previdência privada, seguradoras têm adaptado produtos existentes e também criado novos, de implementação rápida.

Em um plano de previdência privada mais simples, há menos variações nos valores de aplicações possíveis, tanto para o funcionário como para a empresa.

Geralmente, uma companhia de grande porte oferece ao empregado várias faixas de contribuição, que normalmente são percentuais definidos sobre o salário.

Além disso, estipula diversas possibilidades de contrapartida da empresa, que pode aplicar no plano desde 1% até 100% do total aportado mensalmente na conta.

"Um plano para uma empresa grande pode levar até seis meses para ser implantado, enquanto um mais simples leva de 45 a 60 dias", diz Carolina de Molla, diretora de seguros da SulAmérica.

A Bradesco Vida e Previdência, responsável por mais da metade das aplicações feitas nesses produtos no país neste ano, diz que 90% das empresas que contrataram planos de previdência na seguradora nos últimos 12 meses são médias ou pequenas.

GRANDES COMPANHIAS

"Mas o espaço para crescer nas grandes companhias também é significativo", diz Eugênio Velasques, diretor-executivo da Bradesco Vida.

"Do nosso total de clientes desse porte que já possuem outros benefícios para os funcionários, como plano de saúde, 15% ainda não oferecem previdência com contrapartida empresarial", completa.

"A previdência ainda não está em alta prioridade para as companhias, como o plano de saúde", afirma Mauro Guadagnoli, superintendente comercial da Brasilprev.

"Mas começa a galgar posições em um cenário em que empresas menores disputam mão de obra qualificada com as grandes."

O número de companhias clientes da seguradora subiu 18% ao ano nos últimos dois anos, segundo o executivo.

Hoje, são 4.400 grupos que reúnem 11.800 empresas, sendo 97% delas médias e pequenas. **(CAROLINA MATOS)**

Diego Shude/Folhapress

Luiz Fernando Teixeira (à dir.), da Intertechne, que adotou plano de previdência, e o funcionário Alexandre do Prado

TIPOS DE PREVIDÊNCIA PRIVADA Entenda as diferenças entre os planos

PLANO	TRIBUTAÇÃO	TAXAS E PRAZOS
PGBL > Indicado para quem faz a declaração completa do IR. Rendimentos e recursos tributados no resgate	**Regressiva** > Começa em 35% e cai 5 p.p. a cada dois anos, para até 10%	> Taxas (adm. e carregamento) e prazos para resgate e transferência de seguradora variam
VBGL > Não permite dedução do IR > Indicado a quem faz declaração simplificada > Só os rendimentos têm imposto no resgate	**Progressiva** > Tributação antecipada de 15% na fonte. O restante deve ser ajustado na declaração anual de IR	> Em geral, taxas de 2,5% ao ano, caindo para até 0,8% ao ano. Mínimo de cinco anos de contribuição para começar a receber o dinheiro depositado pela empresa

Fonte: Fenaprevi, seguradoras, consultores

Escolher forma de tributação pelo IR exige cuidado

MARCOS CÉZARI
DE SÃO PAULO

Se escolher um plano de previdência privada é tarefa difícil, decidir pela melhor forma de tributação do benefício pelo IR é uma decisão ainda mais complexa.

Há dois complicadores: feita a escolha, a tributação é definitiva, não podendo mais ser alterada; e a decisão tem de ser tomada com base na regra atual, mas nada garante que daqui a 20, 25 ou 30 anos ela não seja alterada.

Além de pensar na tributação no futuro, é importante também verificar qual é o plano mais adequado hoje, em termos de benefício fiscal, na hora de declarar o IR.

O PGBL é mais indicado para quem declara usando todas as deduções permitidas pela legislação do IR (declaração completa). O VGBL é mais indicado para quem faz a declaração usando o desconto simplificado de 20% (modelo simplificado).

Há duas formas de tributação: progressiva e regressiva. A progressiva é feita pela mesma tabela usada mensalmente para calcular o desconto na fonte (até 27,5%).

A tributação via tabela regressiva considera o tempo em que os recursos foram recolhidos pelo contribuinte.

Assim, quanto maior o tempo de acumulação, menor a alíquota — a maior é de 35%, caindo cinco pontos percentuais a cada dois anos; a partir de dez anos, é de 10%.

Na tabela regressiva, a tributação dos benefícios é definitiva, ou seja, o que foi pago durante o ano não pode ser restituído na declaração.

De forma resumida, deve optar pela progressiva a pessoa que está perto de se aposentar (ou perto de completar 65 anos, pela isenção em dobro); quem terá benefício dentro da faixa de isenção (hoje, R$ 1.566,61); e quem tiver outras fontes de renda.

Deve optar pela regressiva o investidor jovem, com previsão de pelo menos dez anos de contribuição (pela alíquota de 10%); quem pretende se aposentar recebendo mais que o limite de isenção do IR, ou seja, terá renda relativamente alta; e quem não tiver outras fontes de renda.

Fonte: Folha de S. Paulo, São Paulo, 17 out. 2011, Folha Investe, p. B1 - B3.