



POLÍTICAS PARA O DESENVOLVIMENTO DO SISTEMA DE PREVIDÊNCIA PRIVADA NO BRASIL

Juan Yermo



Sumário

- **Um sistema público de aposentadorias financeiramente insustentável**
- **O sistema de previdência complementar não é atrativo para muitas pessoas devido à falta de incentivos**
- **Políticas públicas para o desenvolvimento do sistema de previdência complementar no Brasil**



Um sistema público de aposentadorias financeiramente insustentável

- Em 2014 as aposentadorias do RGPS representavam **11,6% do PIB**. Custo adicional de 2,2% do PIB referente aos RPPS dos funcionários.
- De acordo com as projeções da OCDE, os gastos previdenciários no RGPS aumentariam em quase 3% do PIB até 2030 e em quase 5% até 2040.



Um sistema público de aposentadorias financeiramente insustentável

A. Os gastos com previdência têm contribuído consideravelmente com a deterioração das contas fiscais¹

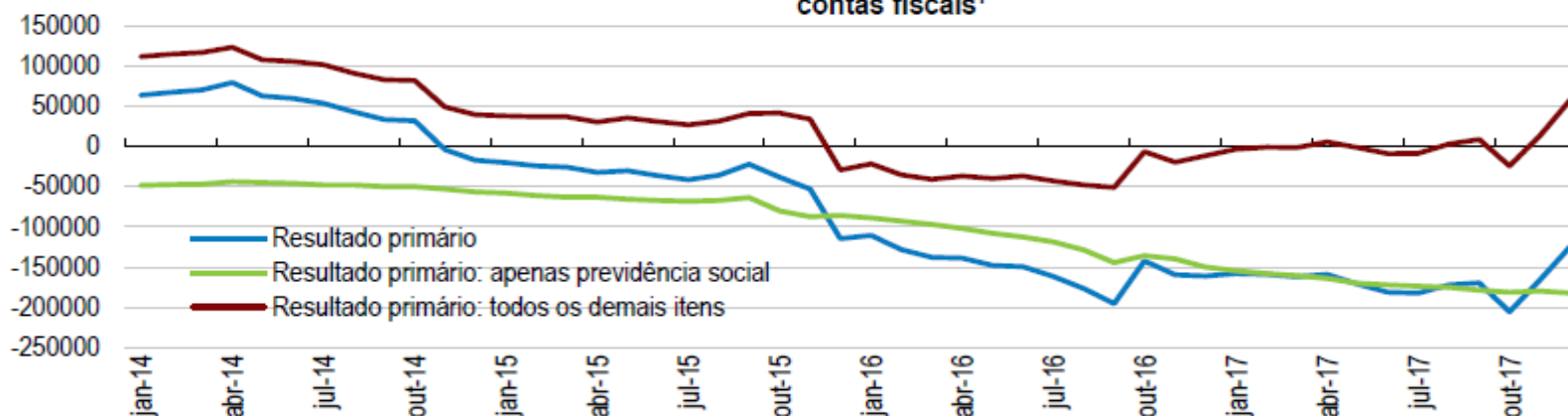
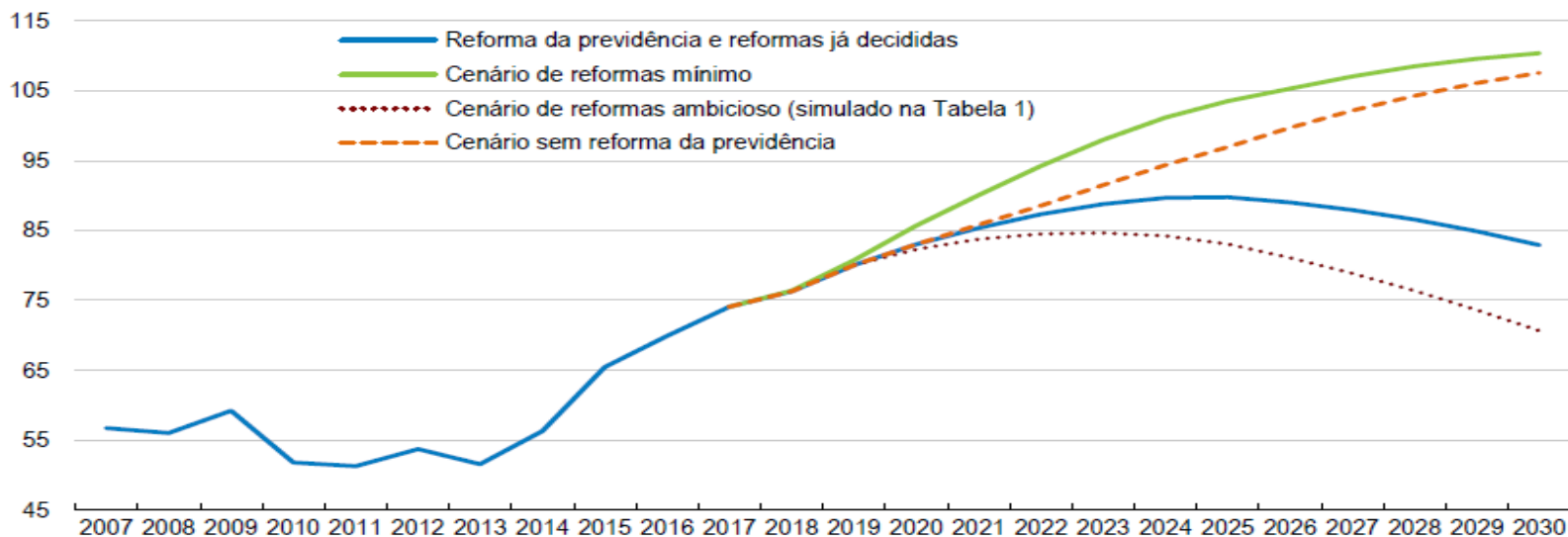


Figura 13. Trajetória da dívida pública





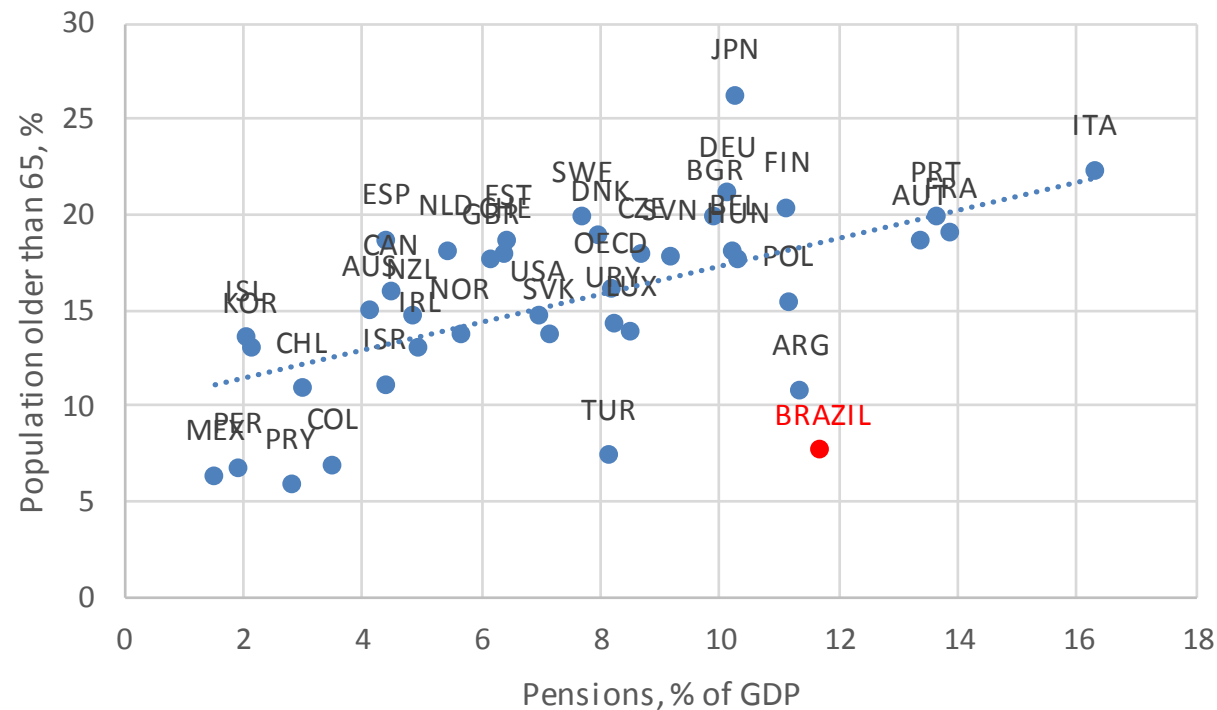
Um sistema público de aposentadorias financeiramente insustentável

- Razões:
- Rápido processo de **envelhecimento**
- Altas taxas de **reposição**
- **Idade** média baixa de aposentadoria



Um sistema público de aposentadorias financeiramente insustentável

- **Despesas com aposentadorias e percentagem da população com mais de 65 anos**





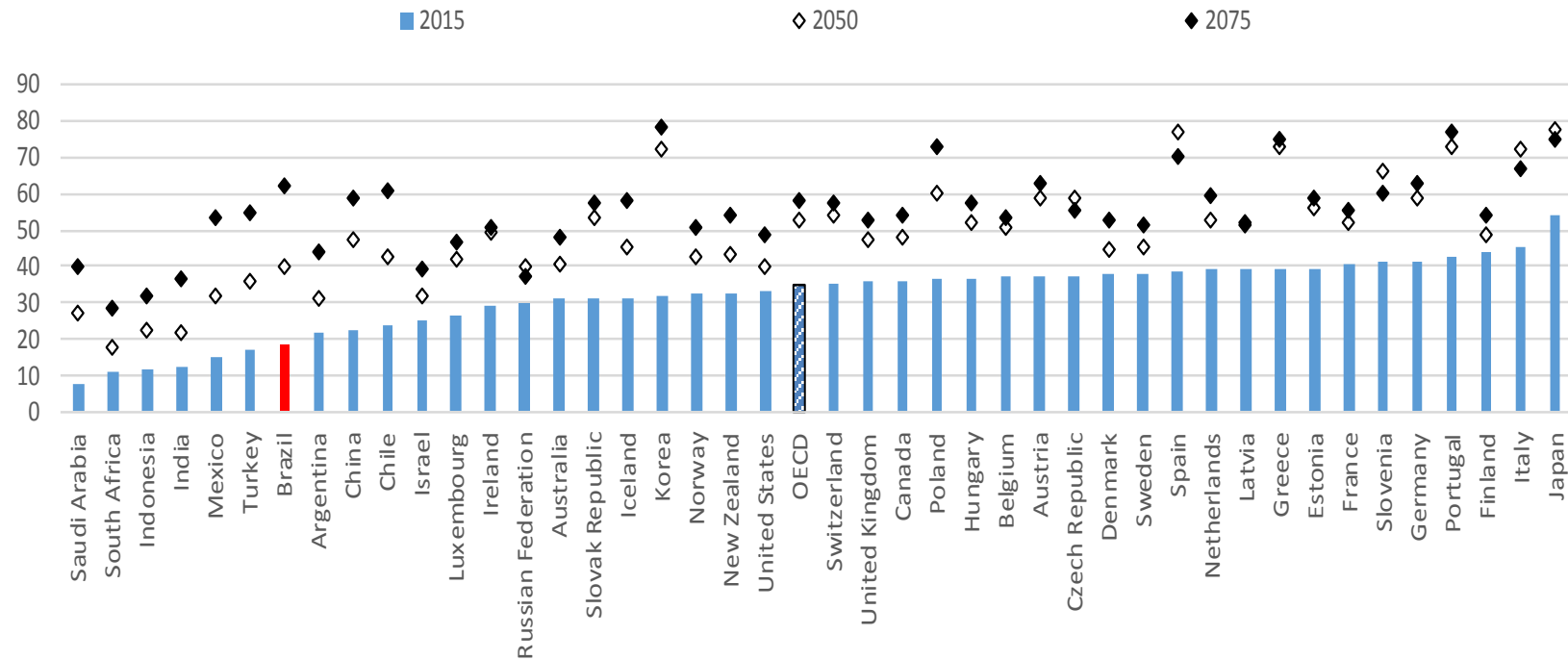
Um sistema público de aposentadorias financeiramente insustentável

- A população brasileira está **envelhecendo rapidamente**.
- Em 2015 existiam 13 indivíduos com 65 anos ou mais para cada 100 pessoas em idade ativa (entre 20 e 64 anos). Menor que a média OCDE.
- A partir de **2075** Brasil terá mais indivíduos com 65 anos ou mais para cada 100 pessoas em idade de trabalho do que a média dos países da OCDE.



Um sistema público de aposentadorias financeiramente insustentável

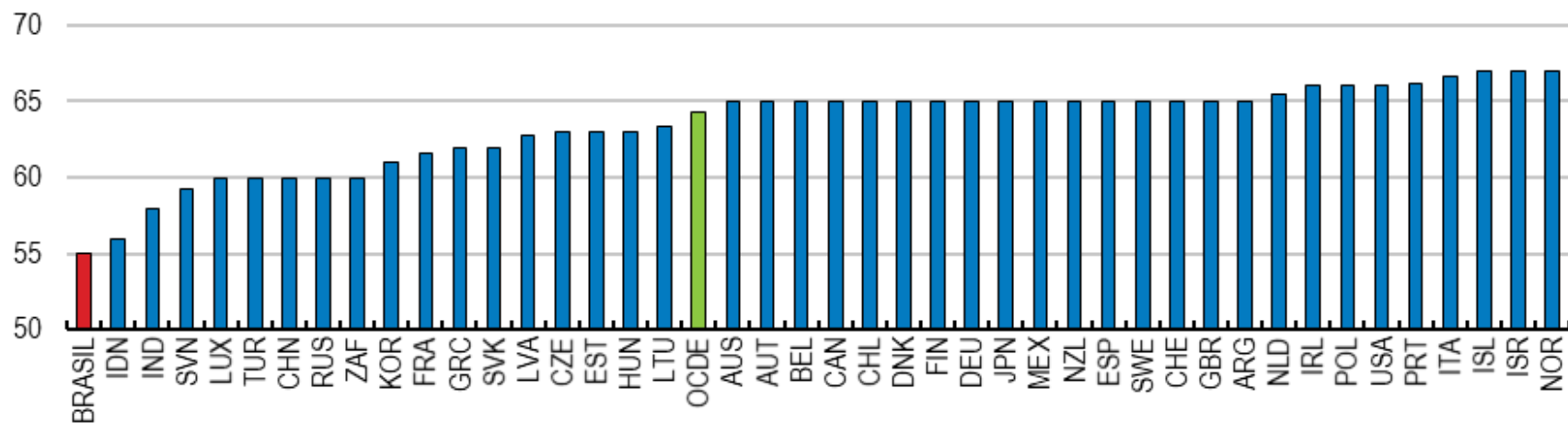
- Taxa de dependência na velhice (*dependency ratio*), 2015-2075. Número de pessoas com mais de 65 anos por 100 pessoas em idade ativa (20-64 anos)



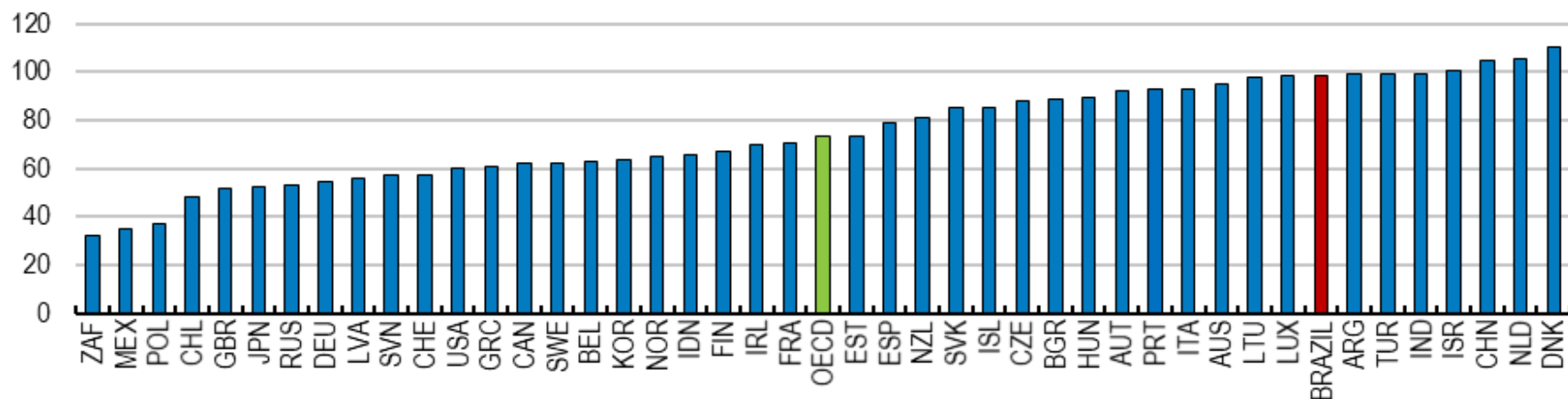


Um sistema público de aposentadorias financeiramente insustentável

Idade de aposentadoria atual
para homens que começaram a trabalhar aos 20 anos



As taxas de reposição líquida estão dentre as mais elevadas do mundo
50% da média salarial, homens





Um sistema público de aposentadorias financeiramente insustentável

- **OECD Economic Survey of Brazil de 2018**
- Alinhamento das regras de aposentadoria do Brasil com aquelas praticadas nos países da OCDE.
- Valor mínimo do benefício de aposentadoria **inferior ao salário mínimo**.
- **Indexação** dos benefícios previdenciários ao índice de preços ao consumidor.
- Introdução de uma **idade mínima** obrigatória.
- **Alinhamento** dos regimes de aposentadoria dos servidores públicos com os dos empregados da iniciativa privada.

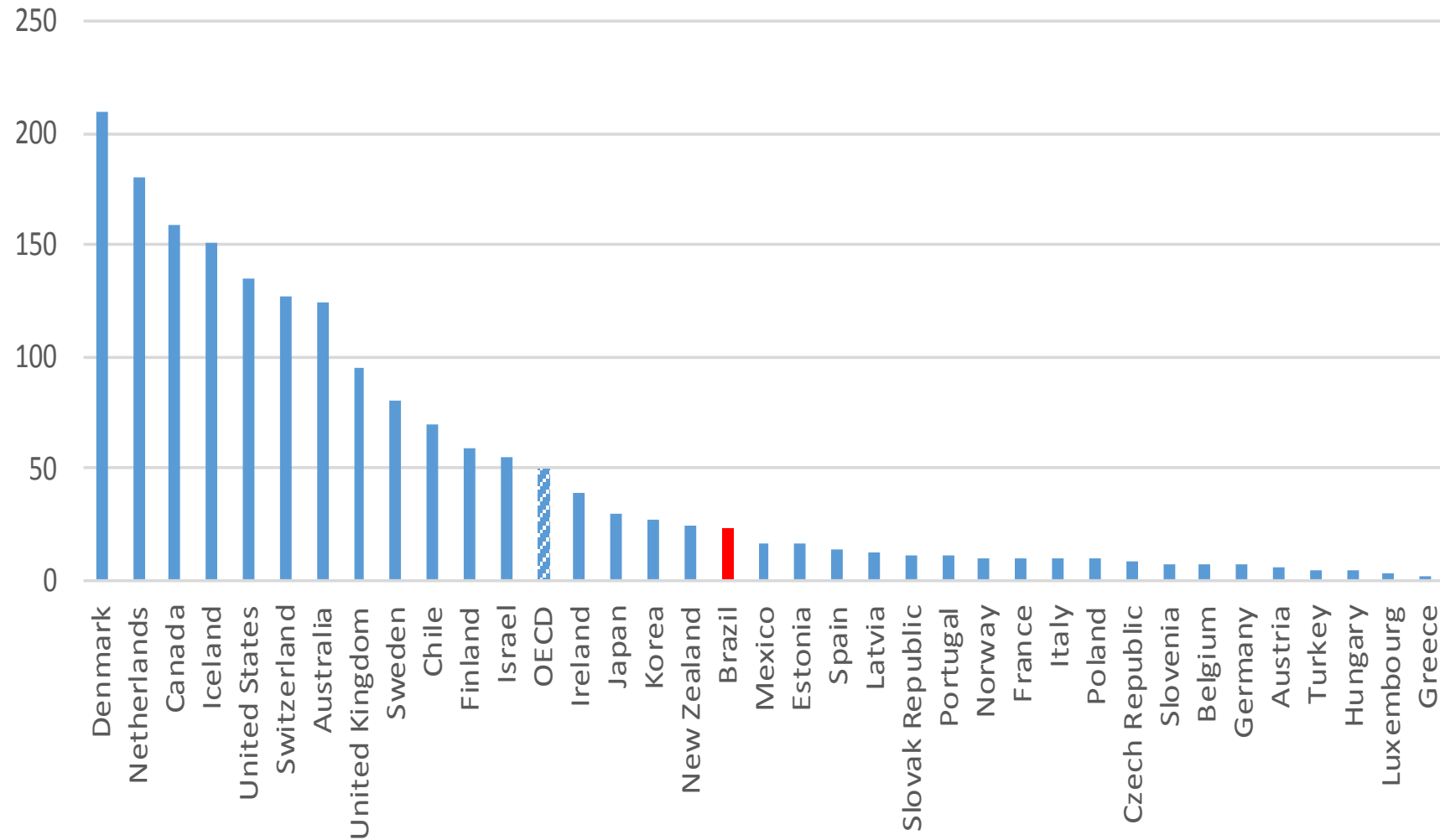


Atratividade do sistema de previdência complementar brasileiro

- **Dimensão do mercado de previdência complementar**
- No final de 2017, tanto a previdência aberta como fechada geriam ativos combinados no valor de **24,6% do PIB**, sendo este percentual praticamente dividido ao meio por estas duas categorias.
- Sistema de previdência complementar é relativamente pequeno se comparado a outros países da OCDE.
- A média dos ativos em relação ao PIB situou-se em **49,5%** na área da OCDE em 2016, variando entre 0,7% do PIB na Grécia e 209,0% na Dinamarca.



Total dos ativos em planos de previdência privada, 2016. Porcentagem do PIB.



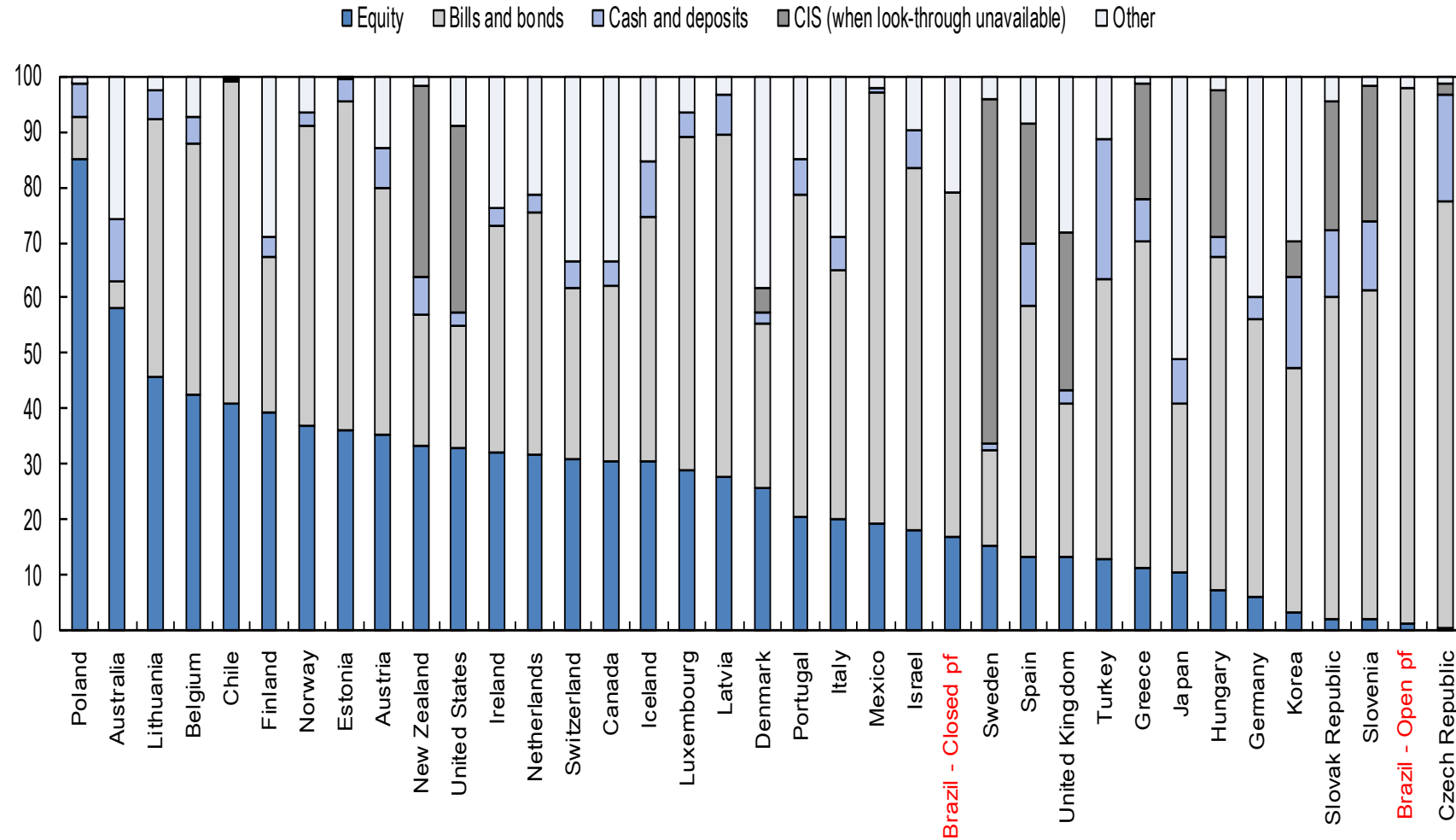


Indicadores de performance

- Estratégias conservadoras de **investimento** ou ainda em razão das altas **taxas** cobradas dos participantes.
- **EAPC**. No final de 2017, **96%** dos ativos das entidades abertas eram investidos em renda fixa, incluindo 81% em títulos do governo.
- **EFPC** diversificam mais seus investimentos, com **17%** dos ativos em ações e **62%** em renda fixa.
- **OCDE**. Entidades de previdência privada investem **45%** em renda fixa e **26%** em ações.



Alocação de ativos em planos de previdência privada, 2017. Porcentagem do investimento total





Atratividade do sistema de previdência complementar brasileiro

- **Tratamento fiscal**
- As contribuições do empregador não são consideradas rendimento tributável para o empregado e são dedutíveis até 20% da massa salarial.
- Contribuições de empregados e outras pessoas físicas para planos PGBL e para planos administrados por EFPC são dedutíveis até 12% da receita bruta para declaração anual do imposto de renda.
- Para os planos VGBL, estas contribuições não são dedutíveis.



Atratividade do sistema de previdência complementar brasileiro

- Existem **duas** formas de declaração anual de imposto de renda (IRPF)
- Declaração chamada “**completa**”, os contribuintes podem declarar todas as despesas que concedem deduções fiscais
- Declaração “**simplificada**”, os contribuintes não podem declarar qualquer despesa elegível para dedução fiscal. Desconto de 20% até BRL 16 754,34.



Atratividade do sistema de previdência complementar brasileiro

- De acordo com o Ministério da Fazenda, **58% dos contribuintes usaram a forma simplificada** em 2017 para a receita de 2016.
- O fato de a maioria dos contribuintes utilizar a forma simplificada de declaração de imposto de renda representa um **impedimento** ao desenvolvimento das EFPC.
- Os contribuintes que utilizam o formulário simplificado **não têm incentivo** para contribuir em planos geridos por EFPC ou mesmo planos PGBL.



Propostas para o desenvolvimento da previdência complementar no Brasil

- **Introdução do regime de filiação automática para planos de previdência complementar**
- **A filiação automática tem crescido consideravelmente.**
- **Esta política usa traços comportamentais individuais para manter as pessoas em um plano de previdência.**
- **Atualmente este regime está implementado em oito países da OCDE: Canadá, Chile (para trabalhadores autônomos), Alemanha, Itália, Nova Zelândia, Turquia, Reino Unido e Estados Unidos.**



Propostas para o desenvolvimento da previdência complementar no Brasil

- **Descrição dos regimes de filiação automática**

	Ano de implementação	Obrigatório para empregadores	População alvo	Prazo para desfiliação (opting-out)	Alíquota de contribuição	Incentivos financeiros do Governo
Canadá (1)	2014-2017	Não, exceto em Quebec	Empregados com pelo menos 2 anos de contrato	60 dias	Empregado: sem mínimo; Empregador: voluntário	"EET" tax treatment
Chile	2012-2017		Autônomos Empregados	Envio da declaração do imposto de renda	10% dos rendimentos	"EET" tax treatment
Alemanha	2018	Não	Empregados do setor privado	Conforme previsão contratual	Conforme previsão contratual	"EET" tax treatment
Itália	2007	Sim	Empregados do setor privado	6 meses	Empregado: voluntário; Empregador: 6,91%	"ETT" tax treatment
Nova Zelândia	2007	Sim	Novos empregados em idade entre 18 a 64 anos	Entre 2 a 8 semanas	Empregado: mínimo de 3%; Empregador: mínimo de 3%	Contribuição de 50% correspondente (match) até NZD 521,43;



Propostas para o desenvolvimento da previdência complementar no Brasil

- **Descrição dos regimes de filiação automática**

Turquia	2017	Sim	Empregados com menos de 45 anos	2 meses; possibilidade de nova filiação a cada 2 anos	Empregado: mínimo de 3%; Empregador: voluntário	Contribuição única de TRY 1 000; 25% de contribuição correspondente (match); subsídio igual a 5% dos ativos na aposentadoria se anuidade de 10 anos
Reino Unido	2012	Sim	Empregados a partir de 22 anos e com salário anual de mais de GBP 10 000	1 mes; possibilidade de nova filiação a cada 3 anos	A partir de 2018, mínimo de 8%, incluindo empregador (mínimo de 3%)	"EET" tax treatment
Estados Unidos (2,3)	1998 (occupational plans)	Não	Os novos empregados, potencialmente estendido para todos os empregados ("auto-sweep")	90 dias	Conforme previsão do regulamento	"EET" ou "TEE" tax treatment
	2017 (state auto-IRAs)	Sim, em alguns Estados	Empregados do setor privado não cobertos por planos profissionais	Depende do Estado	Empregado: depende do Estado; Empregador: sem contribuição	"TEE" tax treatment



Propostas para o desenvolvimento da previdência complementar no Brasil

- **O sucesso da filiação automática** no aumento da participação geral em nível nacional não é totalmente garantido, dependendo de **vários fatores**:
- **Escala da implementação da política**: as taxas gerais de participação tendem a ser maiores quando os empregadores são obrigados a oferecer um plano de previdência privada com filiação automática.
- **Definição do população-alvo**: a previsão de limites para a filiação automática (idade mínima, nível de rendimento, tempo de permanência na empresa, exclusão de trabalhadores autônomos) podem impedir que as pessoas comecem a contribuir precocemente.



Propostas para o desenvolvimento da previdência complementar no Brasil

- **Presença de incentivos:** incentivos financeiros (incitação fiscal, contribuições de contrapartida por parte do empregador, subsídios) podem incentivar os participantes a continuarem filiados aos planos, diminuindo as taxas de desfiliação (*opt-out*).
- **Interação com outros fatores:** deve-se dar atenção a outras disposições que possam competir e/ou interagir negativamente com a introdução do regime de filiação automática.



Propostas para o desenvolvimento da previdência complementar no Brasil

- **Melhorar os incentivos financeiros para encorajar a participação no sistema de previdência privada**
- A existência de um **duplo sistema de declaração de imposto de renda cria dificuldades** para a concepção de um tratamento fiscal que forneça incentivos a todos os indivíduos.
- Possibilidade de **autorizar** as próprias pessoas a escolherem seus respectivos regimes fiscais entre “EET” (“Exempt-Exempt-Taxed”) ou “TEE” (“Taxed-Taxed-Exempt”) **quando do ingresso** em um plano de previdência, seja ele aberto ou fechado.



Propostas para o desenvolvimento da previdência complementar no Brasil

- Melhor alternativa seria **substituir incentivos fiscais por incentivos não-fiscais** (“non-tax incentives”).
- Contribuições em **contrapartida** (“**matching**”) e **subsídios** nominais fixos seriam realizados pelo governo diretamente na conta de previdência privada do indivíduo.
- As contribuições em **contrapartida** realizadas pelo governo seriam proporcionais às contribuições realizadas pelo próprio indivíduo (“**match rate**”).
- **subsídios** nominais fixos onde todos os indivíduos elegíveis recebem o mesmo montante.



Propostas para o desenvolvimento da previdência complementar no Brasil

- Esse tipo de incentivo é **cada vez mais utilizado** nos países da OCDE para promover a poupança previdenciária.

Contribuições correspondentes (match rate)	Subsídios nominais fixos
Australia (50%), Austria (4.25%), Chile (50% or 15%) ¹ , Czech Republic (scale), Hungary (20%), Mexico (325%) ² , New Zealand (50%), Turkey (25%), United States (50% to 100%) ³	Chile, Germany, Lithuania, Mexico, Turkey



Propostas para o desenvolvimento da previdência complementar no Brasil

- **Exemplo Turquia.** Substituiu com sucesso o regime de dedução das contribuições para um sistema de contribuições de contrapartida do governo (“matching contributions”)
- Entre 2012 e 2013 o número de novos participantes no sistema de previdência privada na Turquia **aumentou em 65%**. Aumento da atratividade da previdência privada.



Propostas para o desenvolvimento da previdência complementar no Brasil

- Autoridades brasileiras poderiam estudar o seguinte quadro:
- i) **Remover a dedução fiscal sobre as contribuições e introduzir contribuições em contrapartida (“matching”) ou um subsídio correspondente pago diretamente pelo governo na conta individual de previdência privada dos indivíduos.**
- ii) Retornos sobre investimentos isentos de impostos.
- iii) Tributação sobre a renda previdenciária.



Propostas para o desenvolvimento da previdência complementar no Brasil

- **Redução das taxas cobradas dos membros dos planos**
- A experiência dos países da OCDE mostra que a **concorrência** entre entidades de previdência **pode não ser eficaz** devido a aspectos comportamentais e baixos níveis de conhecimento financeiro.
- A primeira ferramenta para reduzir os níveis das taxas cobradas é estabelecer **mecanismos de informação** para que os participantes tenham plena consciência das taxas cobradas e possam fazer os devidos comparativos. Exemplo: EUA.



Propostas para o desenvolvimento da previdência complementar no Brasil

- A segunda ferramenta para reduzir custos é **alterar a estrutura de cobrança.**
- Alguns países substituíram suas estruturas de taxas mistas (geralmente taxas sobre ativos e contribuições) por uma **única taxa** baseada em ativos. É o caso, por exemplo, do México (2008) e da Costa Rica (2011).



Propostas para o desenvolvimento da previdência complementar no Brasil

- Terceiro elemento seria a **introdução de mecanismos de concorrência pública** entre os fornecedores a qual pode ajudar a fortalecer a competição entre planos e reduzir as taxas pagas pelos participantes.
- O exemplo da **Nova Zelândia**.
- Para um saldo típico de NZD 7 000 no KiwiSaver default funds, a taxa anual total média diminuiu de NZD **69** para o período de 2007-2014 para NZD **56** para o período de 2014-2021.



Propostas para o desenvolvimento da previdência complementar no Brasil

OBRIGADO !