

Os riscos da adesão automática nos Planos de Previdência Complementar

Desde o início do ano, um assunto chama a atenção no que se refere ao ingresso de novos participantes nos planos de benefícios. Trata-se da possibilidade de adesão automática. Com a Resolução 60 do Conselho Nacional de Previdência Complementar, publicada em fevereiro deste ano, o tema veio às mesas de discussão e, com ele, alguns riscos que precisam ser avaliados.

Primeiramente, é preciso deixar claro que a Resolução não estabelece como obrigatória a adesão automática. A medida permite que as patrocinadoras façam a inscrição automática de novos funcionários ou colaboradores em seus respectivos planos de benefícios. Ou seja, de acordo com a política interna de cada patrocinador, a adesão automática poderá ou não existir.

A questão é que, apesar de permitir este movimento, a Resolução não define parâmetros ou regras para um quesito básico nos planos de benefícios: o percentual de contribuição que será descontado dos participantes. Vale lembrar que cada plano possui as suas próprias regras. Quando a patrocinadora se responsabiliza por 100% dos custos, a adesão automática não deve gerar questionamentos.

Porém, no caso dos planos que contam com o investimento do participante, cujos valores são descontados na folha de pagamento, alguns pontos merecem destaque. Considerando que o participante não avalia as regras previamente, como definir um percentual sem prejudicá-lo – ou até mesmo assustá-lo – com descontos não previstos na sua remuneração mensal?

Sabemos que os planos de benefícios possuem percentuais variados de contribuição mínima ou máxima. Desta forma, nada impede de a contribuição ser superior aos 12% da renda bruta tributável, percentual limite para que o participante tenha o benefício fiscal na declaração do Imposto de Renda. Se a contribuição chegar a 15% da remuneração anual, por exemplo, o percentual que excede os 12% não será dedutível do Imposto de Renda.

É importante ressaltar que o Plano de Previdência Complementar é um grande benefício para o colaborador, principalmente nos casos de patrocinadoras que adotam a política de aportar 100% de contrapartida no valor investido pelos funcionários. Neste quesito, as regras da Resolução exigem que a patrocinadora contribua com, no mínimo, 20% do custeio do plano, sendo este 25% de contrapartida da patrocinadora.

De acordo com a Resolução, a entidade tem até 60 dias para cumprir com as suas obrigações de notificar o participante sobre sua adesão e, o participante, por sua vez, pode cancelar ou desistir da adesão automática em até 120 dias, ambas com base a data de adesão ao plano. Caso o participante desista, a entidade terá de restituir as contribuições efetuadas no período e, neste caso, não é resgate. É restituição. Ou seja, mais um ponto de atenção para a entidade.

Diante de todo este contexto, a recomendação é que, antes de adotar a adesão automática, entidades e patrocinadoras avaliem cuidadosamente os fatores positivos e os riscos envolvidos. Para aqueles que adotarem a adesão automática para os seus planos, é necessário atualizar o regulamento e já definir o percentual de desconto no caso de inscrição automática.

Considerando que o objetivo das entidades é sempre manter o participante por muitos anos no plano, a melhor decisão seria estabelecer o menor percentual como adesão inicial. Uma contribuição de 1% ou 2% do participante, por exemplo, poderia não apenas aumentar a base de participantes, mas atraí-los e mantê-los no plano nos médio e longo prazos.

Fonte: [Empresas & Negócios](#)