

O debate entre as vantagens e desvantagens de se realizar a gestão do plano de benefícios em uma entidade própria ou multipatrocinada não é nova. Há vários anos, os especialistas e gestores discutem os prós e contras de cada uma das opções. Em recente artigo publicado neste Blog, com o título “É hora de migrar para um fundo multipatrocinado?”, a consultora Sara Marques reacendeu o debate em torno do tema. É importante esclarecer que os artigos publicados têm caráter técnico e não refletem necessariamente o posicionamento da Abrapp, que tem entre suas associadas tanto entidades próprias quanto multipatrocinadas.

Por Alexandre Sammogini



O debate entre as vantagens e desvantagens de se realizar a gestão do plano de benefícios em uma entidade própria ou multipatrocinada não é nova. Há vários anos, os especialistas e gestores discutem os prós e contras de cada uma das opções. Em recente artigo publicado neste Blog, com o título “É hora de migrar para um fundo multipatrocinado?”, a consultora Sara Marques reacendeu o debate em torno do tema. É importante esclarecer que os artigos publicados têm caráter técnico e não refletem necessariamente o posicionamento da Abrapp, que tem entre suas associadas tanto entidades próprias quanto multipatrocinadas.

Em todo caso, como o referido artigo acabou elencando as vantagens de se realizar a gestão através de uma entidade multipatrocinada, nesta reportagem, a equipe do Blog ouviu dirigentes de entidades próprias para apresentarem suas experiências e opiniões. “Uma alternativa não inibe a outra. O maior problema ocorre quando um patrocinador decide simplesmente encerrar o plano ou realizar a migração para a Previdência Aberta, com a perda do caráter previdenciário”, diz Devanir Silva, Superintendente Geral da Abrapp.

As entidades próprias e as multipatrocinadas convivem dentro do mesmo sistema de Previdência Complementar Fechada e dependem da opção do patrocinador. Devanir lembra inclusive que muitos planos começaram em fundos multipatrocinados e depois optaram pela constituição de fundos próprios.

De qualquer maneira, a opção pela gestão em uma entidade própria continua mostrando-se viável e tem a ver com a manutenção da função estratégica como operadora de planos dentro de casa, com alinhamento com os participantes e patrocinador, indica Devanir. “Hoje verificamos a gestão profissionalizada, com alto nível de capacitação de dirigentes e profissionais, que permite a manutenção de entidades próprias com uma gestão adequada de risco dos investimentos e dos planos”, comenta o Superintendente-Geral da Abrapp.

O alinhamento com a gestão de RH e a cultura do patrocinador é apontado como um ponto positivo das entidades próprias. “Permite uma identidade maior da entidade de previdência que espelha a cultura do patrocinador em sua política de recursos humanos”, aponta Luiz Paulo Brasizza (foto no topo), Diretor Vice-Presidente da Abrapp e Diretor da VWPP – Volkswagen Previdência Privada. Ele explica que a manutenção de uma entidade específica permite um relacionamento mais customizado com os participantes, com mais empatia e proximidade. “Temos um maior conhecimento do nosso participante, que é nosso bem maior”, comenta.

Brasizza cita como exemplo, as entidades que atuam em diversos estados do país e que possuem equipes experientes e que conhecem a fundo o conjunto de seus participantes. “Tem até uma questão de regionalização das entidades e das equipes que permitem um atendimento muito mais próximo, alinhado também com a cultura local”, diz.

O dirigente da VWPP cita ainda como ponto positivo da entidade própria a governança com maior presença dos membros dos Conselhos Deliberativo e Fiscal. Com a presença de representantes do patrocinador e dos participantes, os conselhos atuam de maneira a elevar a governança e eficiência das entidades próprias.

Rogério Tatulli, Diretor Superintendente AETQ da E-Invest by Previericsson e Diretor Suplente da Abrapp, também destaca o alto nível de governança dos fundos próprios que são continuamente cobrados positivamente pelos membros dos conselhos. “Os conselheiros sempre nos estão cobrando ostensivamente por melhores resultados e isso é positivo”, comenta. O fato de que os dirigentes, na maioria das vezes, também é participante do plano, tende a produzir maior alinhamento na gestão da entidade.

Escala e eficiência – A manutenção da gestão do plano em uma entidade própria deve levar em consideração a escala do patrimônio e do número de participantes e sua eficiência operacional. Quanto maior o patrimônio, maior a escala na negociação de taxas com prestadores de serviços e a relação com as despesas administrativas. “Nós temos fortalecido nossa eficiência, com uma equipe enxuta de seis pessoas. Veja que a maioria das entidades próprias têm uma eficiência alta com a diluição dos custos per capita, sendo plenamente viável sua sustentabilidade”, conta Tatulli.

Ele explica que é possível terceirizar algumas áreas, tais como atuária e contabilidade, sempre com responsabilidade e planejamento. “É possível realizar um processo de terceirização inteligente de algumas áreas para aumentar a eficiência operacional”, afirma o Diretor Superintendente da E-Invest. Quanto às exigências da Previc e de outros órgãos fiscalizadores, Tatulli explica que é necessário manter sempre um ritmo de capacitação e aprendizado, mas que também é plenamente possível atender às exigências legais.

Na questão de escala, uma opção que tende a recair para os multipatrocínados é a gestão dos planos em fase inicial, principalmente quando o conjunto de participantes é reduzido. É o caso, por exemplo, de diversos planos de entes municipais que estão aderindo a outros fundos, sejam aqueles regidos pela Lei 108/2001 ou pela Lei 109/2001. Como o número de servidores pode ser pequeno nas etapas iniciais do plano e o patrimônio constituído começa do zero, a opção principal é o multipatrocínio.



[Abrir em Facebook](#)