

PREVIDÊNCIA PRIVADA

Benefícios no presente e no futuro

É hora de se preparar para o Natal. Deste e dos próximos anos. Para muitos trabalhadores, o recebimento do 13º salário é uma grande oportunidade para engordar o pé-de-meia e aumentar a garantia de um futuro mais digno, depois da aposentadoria. Assim, o dinheiro extra do final do ano tem um destino bem mais saudável do que o caixa das lojas: as contas de previdência privada abertas.

Mais de 4 milhões de brasileiros já mantêm contas ativas de previdência privada aberta para complementar a aposentadoria, dos quais 2,6 milhões em planos individuais. Boa parcela desse exército tem um motivo a mais para investir o 13º salário: quem possui um Plano Gerador de Benefícios Livres – PGBL poderá abater até 12% da renda bruta tributável com depósitos em previdência privada na próxima declaração de Imposto de Renda, desde que o aporte seja feito neste exercício – até 27 de dezembro. As simulações apresentadas nesta edição demonstram que adotar essa vantagem fiscal pode representar uma economia generosa para o bolso dos poupadores que utilizam o modelo azul – formulário completo.

É o melhor momento, também, para quem quer começar um pé-de-meia. As simulações mostram que, com pequenas reservas mensais, é possível dormir tranquilo ao vislumbrar o futuro. Mas tudo indica que outro plano, lançado este ano, o Vida Gerador de Benefícios Livres – VGBL, deve roubar a cena. Semelhante ao PGBL – apenas o tratamento fiscal é diferenciado –, o VGBL atinge dois segmentos: pessoas que

utilizam o formulário verde – usam somente o desconto-padrão e, portanto, não precisam da dedução imediata no IR, desvantagem compensada posteriormente – e aqueles que desejam estocar mais de 12% do que ganharam para aumentar seu rendimento futuro.

Outro plano, lançado no ano passado, também está atraindo aplicadores: os chamados kids ou júnior, desenhados para que os pais ou pessoas próximas possam garantir, desde já, o estudo das crianças, um estágio no exterior ou uma reserva para que elas comecem um negócio próprio.

As novidades do setor não param por aí. No início do próximo ano, o mercado de previdência privada aberto estará lançando outras quatro modalidades. Apesar das siglas indigestas – Plano com Remuneração Garantida e Performance – PRGP; Plano com Atualização Garantida e Performance – PAGP; Vida com Remuneração Garantida e Performance – VRGP; e Vida com Atualização Garantida e Performance – VAGP –, a proposta é tentadora: um sistema de renda garantida, em que o cliente define, antes mesmo de assinar o contrato, o valor do ganho futuro.

Não bastasse as inovações e a aceitação dos clientes, o mercado ainda se mostra esperançoso com o novo governo, apostando nas declarações de que o setor é prioridade e que a reforma da Previdência Social – que deverá amargar um déficit ao redor dos R\$ 70 bilhões em 2002 – vai começar a ser discutida já no início da gestão. Tanto que já se antecipou e se colocou à disposição para sentar na mesa de debates.



**APORTES REDUZEM
DESEMBOLSO
COM O IR**

Página 3

**CRESCE A PREFERÊNCIA
DAS EMPRESAS PELOS
PLANOS ABERTOS**

Página 8

Reforma

A saída para a previdência

A expectativa de vida do brasileiro passou de 65,7 anos, há pouco mais de uma década, para 68,8 anos, em 2001, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. Na contramão dessa perspectiva positiva está a qualidade de vida de quem já está fora do mercado de trabalho. Há muito a aproximação da época da aposentadoria se transformou em um fantasma, em vez de ser encarada como recompensa pelo tempo trabalhado. Pior que isso: estrangulada, a Previdência Social responde por uma fatia considerável do déficit público, que atropela o crescimento econômico. Não há mais como esperar pela reforma do sistema, sem prever um colapso.

Para o presidente da Associação Nacional da Previdência Privada – Anapp e da Brasil-Prev, Fuad Jorge Noman Filho, a reforma do sistema previdenciário é “indispensável e inadiável para solucionar o déficit do país” e deve ser observada sob três ângulos: o aumento da dívida pública, a tensão social vivenciada pela terceira idade e a necessidade de financiamento para o capital produtivo, que impulsiona o desenvolvimento do país.

Noman está otimista. Assim como os executivos do setor, ele aposta nas declarações do novo governo, de que a reforma da Previdência está na lista de prioridades e deve começar a ser discutida já no início da gestão. Pelas declarações da nova equipe, ela entende como iminente e necessária a participação da poupança individual complementar na aposentadoria. E, de fato, é. Estimulado por essa perspectiva, o segmento já se colocou à disposição para participar dos debates sobre as mudanças necessárias ao sistema.

REFORMA DO SISTEMA É INDISPENSÁVEL PARA SOLUCIONAR O DÉFICIT DO PAÍS

O problema, para o presidente da Anapp, é reflexo do regime adotado pela Previdência – a repartição simples, em que todos contribuem para um grande fundo, que distribui os recursos para todos os beneficiários. O método, por ser universal, transmite uma mensagem negativa ao trabalhador: a de que, hoje, ele está pagando a Previdência Social, mas não ganha nada com isso, pois, quem está se beneficiando são os já aposentados. Amanhã, quando ele estiver se aposentando, alguém irá pagar. Só é preciso torcer para que essa pessoa tenha espaço no mercado de trabalho e possa, assim, garantir a sua parte.

Acreditando que “paga sem gozar o benefício”, as pessoas tentam minimizar seus esfor-



Para Fuad Noman, crise é reflexo do regime de repartição simples

ços. É comum, por exemplo, o trabalhador procurar contribuir sempre com o mínimo possível – ou o que for obrigado –, por achar que não tem nenhuma vantagem ao dispor desse dinheiro. Essa lógica é inversa à do aposentado, que tenta receber o máximo possível, depois de anos de contribuição.

O sistema é perverso, porque, além de provocar uma avaliação equivocada, ainda pode tropeçar em outro grave problema: a pessoa pode estar ganhando muito bem por trabalhar durante um período favorável da economia – ou seja, pagando mais para a Previdência Social – e se tornar um benefi-

ciário no pior momento, recebendo menos do que esperava. Toda essa confusão é provocada pela técnica adotada para gerir o sistema, que já provou, no Brasil e em diversos países, ser ineficiente. Com ela, a questão da reserva para o futuro parece não ser problema do trabalhador, mas do sistema. Tanto que a economia informal – um mercado gigante, que envolve milhões de trabalhadores – não contribui simplesmente porque não é obrigada.

A saída, para o presidente da Anapp, é adotar o sistema de capitalização. De acordo com esse regime, cada um tem uma conta e todos os recursos colocados

nela retornarão, mais tarde, para si mesmo. O dinheiro é investido e, ao final de um período, o contribuinte o terá de volta, corrigido e capitalizado por juros, para sua aposentadoria. Dessa forma, cria-se a cultura de montar o plano próprio de previdência. O contribuinte pode administrar essa conta e terá interesse em alocar o máximo de recursos possível para engordar seu futuro e garantir sua tranquilidade. E, mesmo que esteja no mercado informal, se sentirá estimulado a montar seu pé-de-meia para melhorar sua situação econômica.

A proposta, no entanto, não elimina a responsabilidade do governo. Apenas faz com que o Estado se ocupe com sua verdadeira missão – a social. Noman acredita que um sistema moderno se sustenta em três pilares. O primeiro, uma previdência oficial básica, para abrigar as camadas mais carentes da população, necessária para o trabalhador de baixa renda, que não conseguirá juntar o suficiente para se manter no futuro. Nesse caso, ainda pode ser utilizado o regime de repartição simples, somando as contribuições desses trabalhadores e os recursos federais, para garantir um limite mínimo de sobrevivência ao aposentado. O número de pessoas que irá se enquadrar nessa condição pode ser maior ou menor, de acordo com as condições estabelecidas para se ingressar num plano individual e dos incentivos oferecidos.

No segundo pilar estaria a

grande mudança: um regime de capitalização obrigatória. Nele, cada um contribui obrigatoriamente com uma parcela do seu salário para capitalizar em seu favor – com a participação ou não do empregador. A administração de todo esse capital, para o presidente da Anapp, deveria ficar nas mãos das instituições financeiras privadas do país – a exemplo do que é feito há tempos, com sucesso, no Chile e em outros países – já que essa não é uma ação social, mas uma poupança pessoal, que deve ser tratada como uma aplicação financeira de longo prazo. São focos diferentes. De um lado, a questão social, que o Estado conhece bem, e, de outro, a poupança de longo prazo, especialidade do sistema financeiro.

O terceiro pilar também estaria na capitalização, só que voluntária. Depois de garantir a contribuição obrigatória, o trabalhador que quisesse e pudesse abriria uma conta complementar, para aumentar seu rendimento futuro.

Essa conta já existe. Vem da previdência privada aberta, que ganhou considerável espaço nos últimos anos, fruto da consciência de que não é possível contar exclusivamente com o sistema previdenciário existente no país. O setor de previdência privada endossa a visão do economista norte-americano, Albert Hirschman: “A economia moderna imita o pára-queadas: só funciona quando está aberta”.

O melhor caminho para um futuro tranquilo.
PREVIDÊNCIA PRIVADA MAPFRE VERA CRUZ.

SOLIDEZ
MAPFRE, com presença em 38 países, com faturamento anual de US\$ 9 bilhões e US\$ 18 bilhões de ativos administrados.

TRADIÇÃO
47 anos no mercado brasileiro com mais de 70 sucursais em todo o Brasil.

TECNOLOGIA
MAPFRE On Line, seu acesso instantâneo a todas as informações pertinentes a seu investimento.

ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS
Fundos exclusivos do PGBL administrados pelo BankBoston.

VANTAGENS ADICIONAIS
Único que oferece pontos no programa de milhagens da TAM.

Entre em contato com um de nossos consultores/corretoras e conheça todas as vantagens de investir na sua tranquilidade.

Central de Relacionamento MAPFRE
0800-112 800
De segunda a sábado, das 8h às 20h
www.veracruzpriv.com.br

PACOTE ESPECIAL DE NATAL
Ligue agora e obtenha mais informações.*

Na aquisição de um plano com contribuição mensal superior a R\$ 200,00 ou aporte acima de R\$ 1.000,00, você recebe inteiramente grátis:

- Assistência a Pessoas (guincho, electricista, chaveiro, encanador etc.).
- Medicamentos PrevVida (descontos de até 30% em redes conveniadas).

* Promoção válida para mês de dezembro de 2002.

MAPFRE
VERA CRUZ

A sua ponte para a qualidade de vida.



Na Europa, fundos mantêm evolução média de 14% ao ano

Sistema já testado

A proposta de concentrar o pé-de-meia dos trabalhadores – sobretudo da classe média – em contas individuais, administradas por um sistema privado de previdência, não é nova. Ela já foi e está sendo adotada por

inúmeros países como solução para o desgastado modelo de repartição simples. Em todo o mundo, o sistema de previdência privada movimentou trilhões de dólares e ocupa um espaço significativo no mercado. Na Holanda, os recursos respondem por um patrimônio equivalente a 120% do Produto Interno Bruto – PIB e, nos Estados Unidos, sistema caracterizado pelo ingresso de jovens no mercado de trabalho, esses ativos chegam a 85% do PIB. No Chile, a

previdência privada já acumula 50% do PIB – a média dos países desenvolvidos.

A fórmula utilizada pelos norte-americanos é semelhante à proposta pela Anapp: coexistem a Previdência Social, financiada pelo Estado, os fundos previdenciários e os planos abertos. Os principais planos abertos disponíveis são o Individual Retirement Account – IRA (contas individuais de aposentadoria) e o 401(K) – planos empresariais. O IRA, administrado por entidades de previdência, seguradoras e bancos, reúne cerca de 27 milhões dessas contas, o que equivale a 10% da população norte-americana. Esse tipo de plano, com recursos da ordem de US\$ 1,5 trilhões, inspirou a criação dos PGBLs co-

mercializados no Brasil.

Em 1995 – época em que o mercado brasileiro de previdência privada aberta começou a se instalar definitivamente no país –, os Estados Unidos já disputavam de US\$ 675 bilhões de recursos que, até o final do ano, registraram crescimento anual da ordem de 15%. Na Europa, esses fundos contabilizavam um patrimônio de US\$ 239 bilhões em 1995 e mantêm até agora evolução média de 14% ao ano, segundo levantamento feito pelo *The Wall Street Journal*.

No Brasil, o patrimônio total das empresas abertas de previdência privada atingiu R\$ 27,81 bilhões até o mês de setembro – o que significa evolução de 33,4% em relação ao montante acumulado até o setembro do ano anterior –, valor muito aquém do potencial do mercado doméstico de previdência aberta, estimado pela Anapp em 60 milhões de brasileiros, somando-se planos individuais e empresariais.

Aporte

Reduza as contas com o Leão

Dezembro é a melhor época para a captação de recursos no setor de previdência privada aberta. Neste mês, muitos trabalhadores deixam de gastar o 13º salário e optam por engordar sua poupança, de olho na manutenção do atual padrão de vida, quando chegar o momento de se aposentar. Especialmente para quem já dispõe de um Plano Gerador de Benefícios Livres - PGBL, é hora de fazer as contas para verificar quanto já foi depositado no ano e qual o valor que ainda pode ser guardado, dentro do limite de 12% da renda bruta. A estratégia é uma maneira de garantir um investimento maior, com menor desembolso, o que significa começar a usufruir, desde já, os benefícios da

previdência privada. Esse benefício fiscal significa um valor a mais na devolução, ou desembolso a menos, se houver imposto a pagar. Uma simulação das vantagens do PGBL no Imposto de Renda deixa claro o ganho para o bolso do participante. Ela considera um trabalhador com salário mensal de R\$ 3.000,00, com três dependentes, que paga a Previdência Social obrigatória pelo teto - o que soma R\$ 2.044,90 - e deposita mensalmente R\$ 200,00 no PGBL - 8% do salário. Se não depositar mais nada no final de ano, já irá economizar R\$ 660,00. Acompanhe as contas na tabela desta página. Se os 12% forem completados, no entanto, a economia quase dobra: salta para R\$ 1.188,00 - 40% do salário bruto. Pela renda hipotética de R\$ 36

mil, é permitido deduzir até R\$ 4.320,00, ou 12%. O ideal, nesse caso, seria utilizar o 13º para completar os R\$ 1.920,00 que faltam. Com isso, o saldo que vai para o pé-de-meia é de R\$ 4.320, porém descontando a economia com o imposto, o desembolso efetivo será de apenas R\$ 3.132,00. Veja a tabela. "Como a vantagem é muito grande, o aumento de aportes antes da virada do ano já é tradição", garante Marco Antonio Rossi, presidente da Bradesco Vida e Previdência. "Para quem já tem o PGBL há algum tempo, nem é preciso avisar. O participante faz as contas para calcular quanto deve depositar até atingir o limite de 12% e nos procura, o que não acontecia há quatro anos", diz Rossi, que está projetando, para este ano, um aumento de 40% no volume de

dinheiro novo. Até o ano passado, o crescimento médio na captação do setor rondava a casa dos 25%. "A época também é importante para quem tem um plano de aplicações eventuais", lembra. Segundo ele, "muitas pessoas rejeitam o compromisso mensal, preferem se organizar, sempre que têm uma sobra de recursos, como acontece em dezembro, fazem aportes espontâneos". No entanto, outro plano está ocupando espaço no mercado, o VGBL, que promete superar a arrecadação do PGBL. "É grande o volume de pessoas que, nessa época, quer aplicar em previdência e não tem o benefício fiscal".

sua declaração, Rossi alerta: "Não aconselho sair de um plano para colocar o dinheiro em outro, ainda que a nova opção seja mais conveniente no futuro. Perde-se dinheiro, por conta dos impostos, no resgate". A saída é suspender os depósitos do plano que não interessa mais, deixar rendendo o que já foi depositado e adquirir um plano mais adequado, "formando duas reservas, que serão o resultado da sua aposentadoria", sugere. Resgatar um plano no mesmo ano em que fez os depósitos também é desaconselhável, porque todo o valor acumulado será tributado, ao contrário do que ocorre com outros investimentos. Antes de adquirir um plano de previdência privada, porém, é preciso ter consciência de que o investimento é de longo prazo.

CORREÇÃO

Para quem não avaliou corretamente a vantagem fiscal e optou pelo plano errado, segundo a

Simulação na rede

Simular um plano de previdência privada ficou mais fácil com a Internet. A maioria das grandes empresas do setor possui simuladores que ensinam como e quanto investir nos planos. É possível também saber quanto poderá ser abatido do Imposto de Renda e até mesmo acompanhar o saldo das contas. Veja alguns endereços onde é possível saber tudo sobre planos individuais e empresariais de previdência privada.

- Anapp www.anapp.com.br
- BrasilPrev www.brasilprev.com.br
- Bradesco Vida e Previdência www.bradescoprevidencia.com.br
- Itaú Vida e Previdência www.previdencia.com.br
- Nationwide Marítima www.nationwidemaritima.com.br
- Banco Real www.realseguros.com.br
- Sul América www.sulaprevi.com.br
- Vera Cruz www.veracruzprevi.com.br
- Caixa www.caixa.gov.br
- Unibanco AIG www.unibancoaig.com.br
- Canada Life www.canadalife.com.br
- Cigna www.cigna.com.br
- AGF Brasil Seguros-Porto Seguro www.portoseguro.com.br



Marco Antonio Rossi: aumento de aportes no final do ano é tradição

Vantagens do PGBL				
Especificações	Por	Sem Previdência Privada	Com Previdência Privada (8% do salário)	Com Previdência Privada (12% do salário)
Renda Bruta Anual	+	36.000,00	36.000,00	36.000,00
Contribuição ao INSS	-	2.044,90	2.044,90	2.044,90
Dedução Dependentes (3)	-	3.816,00	3.816,00	3.816,00
Contribuição à Previdência Privada (limitada a 12% da renda bruta)	-	-	2.400,00	4.320,00
Renda Líquida (base de cálculo)	=	30.139,10	27.739,10	25.819,10
Alíquota (de acordo com a tabela progressiva)	%	27,5	27,5	27,5
Imposto Bruto	=	8.288,25	7.628,25	7.628,25
Parcela a Deduzir	-	5.076,96	5.076,96	5.076,96
Imposto a Pagar	=	3.211,29	2.551,29	2.023,29

Lá longe, você garante um futuro mais tranquilo.

Aqui pertinho, você paga menos Imposto de Renda.

Garanta o futuro, proteja o presente. Faça já seu Flexprev Itaú PGBL e VGBL.

Aproveite seu 13º salário para fazer um Flexprev Itaú. Se você faz declaração completa de Imposto de Renda, invista no PGBL, que permite deduzir até o limite de 12% da renda bruta anual. Se você faz declaração simplificada, é isento ou pretende diversificar seus investimentos, invista no VGBL. Nas duas modalidades não há tributação sobre o ganho durante o período de investimento, permitindo acumular mais ao longo do tempo. Para saber mais, ligue 0800 55 9055 em dias úteis, das 9 às 21 h, ou acesse o site Vida e Previdência no endereço www.itaubank.com.br

Itaú feito para você

Itaú Previdência e Seguros S.A. Eleita a empresa de previdência privada mais admirada no Brasil pela revista Carta Capital/Interscience.

PGBL e VGBL

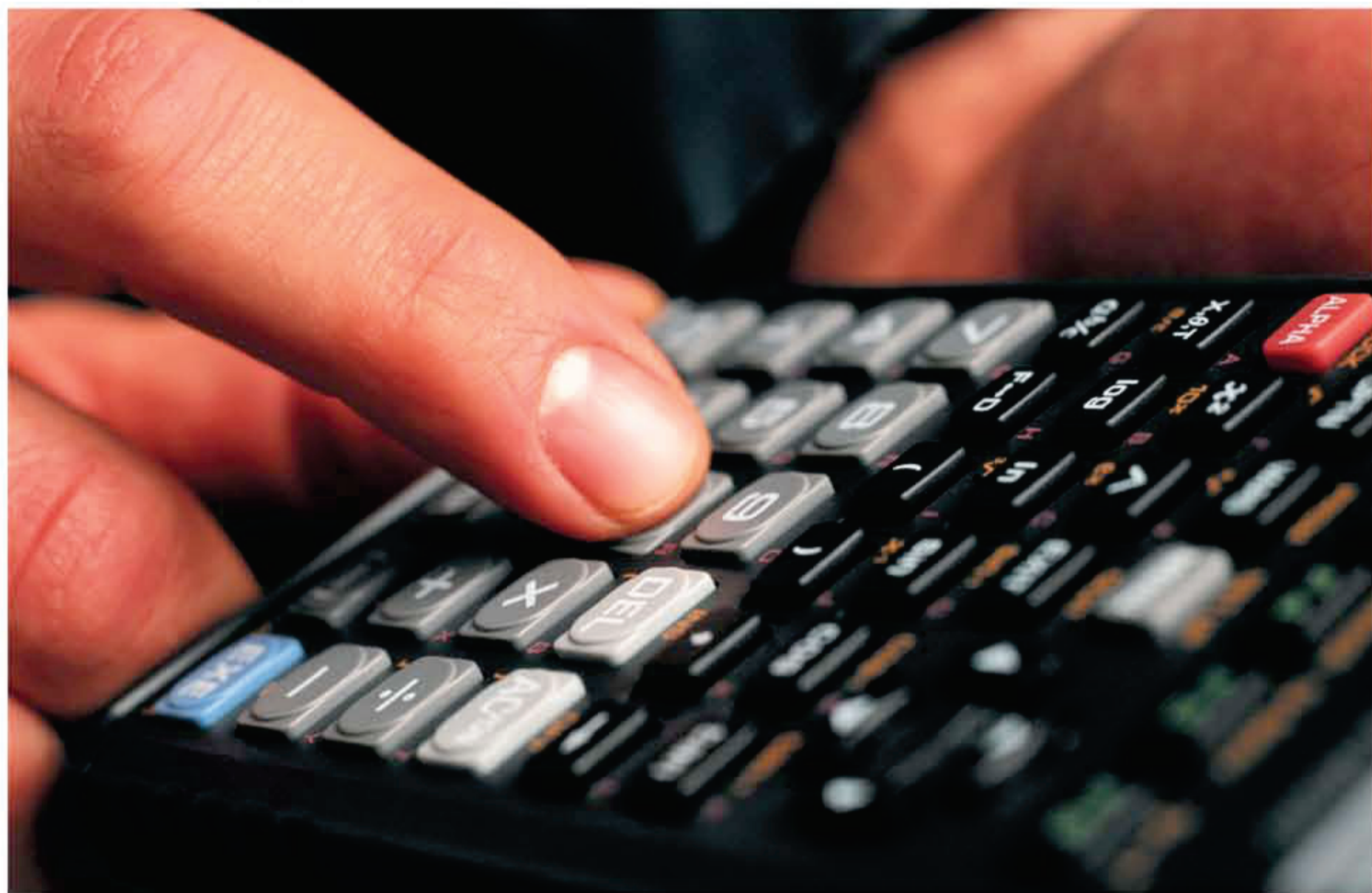
Planos adequados às declarações

A declaração de Imposto de Renda utilizada pelo contribuinte – formulário verde, simplificado, ou azul, completo – define o plano mais adequado ao seu perfil: o Vida Gerador de Benefícios Livres – VGBL ou o Plano Gerador de Benefícios Livres – PGBL. “Eles são produtos-espelho, para que a opção do cliente seja meramente pela sua situação fiscal, como acontece no mercado norte-americano”, justifica Hosannah M. dos Santos Filho, diretor do Unibanco AIG Vida e Previdência.

As condições podem ser as mesmas – é possível negociar forma, datas e valores de depósitos do plano de previdência, para que ele se enquadre ao orçamento. O participante só precisa definir qual será mais vantajoso. “A grande e única diferença entre eles é que, no PGBL, o contribuinte pode usar seus depósitos para deduzir até 12% da sua renda bruta, e, no VGBL, não há dedução”, explica ele. Em compensação, a Receita considera que:

- Se o participante depositou no PGBL, não teve imposto, porque deduziu até 12% da renda bruta; portanto, tudo o que resgatar, seja antecipadamente ou mensalmente, na forma de aposentadoria complementar, é passível de tributação pela tabela vigente para pessoa física – a mesma usada para calcular o IR do salário.

- Se o participante possui um



Participante define a preferência de acordo com seu orçamento

VGBL, seus aportes para o futuro já sofreram tributação, uma vez que ele não fez um desconto específico. É o caso, por exemplo, de quem usa apenas o desconto-padrão do modelo de declaração simplificado, que dispensa a definição de onde e como o dinheiro ganhou foi gasto.

Logo, só serão tributados, também de acordo com a tabela vigente no momento do resgate ou da pensão, os valores que o participante ganhou com a aplicação das suas economias – o imposto recairá apenas sobre o rendimento. Esse tratamento diferenciado faz toda a diferença.

Santos admite que, para quem declara pelo modelo simplificado, “a previdência não era fiscalmente atraente”. Agora, é

PERFIL

O VGBL é ideal para os isentos ou os que declaram no modelo simplificado. Esse será o nicho de mercado do produto, imagina o setor de previdência privada aberta. Mas o cenário está mostrando outro potencial do plano: os participantes que querem investir mais do que 12% da renda bruta e já têm um PGBL. “O valor que superar o desconto-limite será considerado renda, tributado na atual declaração, e, na hora de resgatar, será tributado de novo, porque esse plano prevê pagamento integral de IR no resgate ou pensão. Não é compensador para o cliente. Afinal, dependendo da aposentadoria, a mordida do Leão pode chegar a 27,5%”, explica Osvaldo Nascimento, vice-presidente da Anapp e diretor-executivo do Itaú Vida e Previdência. Com a criação do VGBL, encontrou-se uma solução para esse problema: colocar o teto de 12% no PGBL e comprar um VGBL para depositar o excedente. No primeiro, o participante desconta na declaração atual tudo o que depositou; no segundo, não desconta agora, e, em compensação, não sofrerá imposto adicional lá na frente, sobre o que poupou a mais. Sem contar que, quando receber sua renda mensal, se houver tributação sobre o rendimento ou sobre toda a pensão, o titular ainda tem a possibilidade de compensar o imposto, caso tenha despesas dedutíveis.

Para Nascimento, o VGBL foi a solução mais inovadora criada nos últimos tempos. Desde que a previdência privada aberta surgiu no Brasil – em julho de 1977, com a Lei nº 6.435 –, o VGBL é o primeiro produto a atender a maior parte da população isenta ou que faz declaração simplificada. “Isso era imprescindível, já que, da população economicamente ativa no Brasil, menos de 6%, de fato, tem renda acima de dez salários de referência”, diz. Outra vantagem da dupla PGBL/VGBL: nos dois planos, é possível designar beneficiário. Isso significa

Contribuição mensal

A grande maioria das pessoas que adquire planos individuais opta por uma contribuição mensal bem abaixo dos 12% do salário bruto – permitido para dedução, pela legislação –, com receio da prestação mensal ou por um problema de composição de renda no momento da compra, o que é compreensível. “Daí a importância dos aportes extras, usando, por exemplo, o 13º salário”, comenta Marcos Ferreira, vice-presidente da Vera Cruz Vida e Previdência. Mas é preciso fazer contas para não exagerar na economia na hora de estabelecer o valor do depósito mensal. Segundo Ferreira, o participante deve

avaliar o rendimento atual, o tempo que pretende contribuir e a pensão necessária no futuro, para então definir a contribuição. “Assim, o cliente evita que o patrimônio acumulado seja insuficiente para complementar a aposentadoria”, alerta. O cálculo que normalmente se faz é de que a pessoa precisaria, ao se aposentar, de pelo menos 70% do salário da ativa para manter seu padrão de vida – os 30% restantes correspondem a despesas como transporte, refeições e outros custos para ir ao trabalho, que não mais necessários. Para exemplificar, Ferreira elaborou as simulações abaixo.

Manutenção do padrão de vida

Idade	Idade da Aposentadoria	Contribuição mensal	Renda mensal vitalícia estimada
25 anos	60	R\$ 56,80	R\$ 1.500,00
	65	R\$ 29,04	R\$ 1.500,00
30 anos	60	R\$ 98,20	R\$ 1.500,00
	65	R\$ 49,90	R\$ 1.500,00
35 anos	60	R\$ 172,00	R\$ 1.500,00
	65	R\$ 86,20	R\$ 1.500,00
40 anos	60	R\$ 308,60	R\$ 1.500,00
	65	R\$ 151,00	R\$ 1.500,00

1) Para efeito de cálculo foi utilizada rentabilidade bruta estimada de 12,90% ao ano
2) Descontada a taxa de administração financeira 1,5% ao ano
3) Simulação com o produto MaxiRF, da Vera Cruz Vida e Previdência

que, em caso de morte do titular, o dinheiro acumulado não integra o inventário.

RENDA

Aos que aceitam correr riscos, tanto o PGBL como o VGBL permitem se aventurar pelo mercado de renda variável. Como as aplicações são de longo prazo – e, com prazos maiores o risco de investimentos como ações, por exemplo, tende a ser reduzido –, é possível ter até 40% dos recursos investidos em ativos de risco. Há sempre um mínimo de três opções: só títulos públicos, que significam garantia máxima; títulos públicos mais títulos privados, de renda fixa; e títulos públicos, títulos privados mais ativos de risco. Há instituições que oferecem tam-

bém planos indexados ao dólar.

A legislação ainda permite que o titular escolha um tipo de investimento e, se quiser, mude o perfil da carteira após 60 dias de aplicação. Esse possibilidade, no entanto, tem vida curta. A Susep estuda alterar essa transferência para um prazo de, pelo menos, um ano.

Outro privilégio dos planos de previdência privada aberta é a portabilidade. O titular é efetivamente – o dono do plano e de seus recursos. Se não concordar com os investimentos que o administrador está fazendo ou achar que a instituição com a qual fechou o contrato de previdência não está satisfazendo suas necessidades, pode solicitar a transferência dos recursos para outro banco ou seguradora.

Agora você também

pode contar com a experiência

de um dos maiores grupos

de Previdência Complementar do

mundo através da Brasilprev.

Todo o know-how do Principal Financial Group está à sua disposição na Brasilprev. São 120 anos de história atuando na Europa, na América Latina, na Ásia e nos Estados Unidos, onde o Principal é líder em Previdência Complementar no segmento de médias empresas.

Principal
Financial
Group
Plan Ahead. Got Ahead



CNPJ 33.166.150/0001-95

AlmayBDO

Se um segura, imagine dois.

Unibanco AIG.

**A seguradora garantida pelo Unibanco
e pelo AIG, o maior grupo segurador do mundo.**

Poucos conhecem o mercado brasileiro como o Unibanco. Ele é um dos maiores bancos privados do Brasil e obteve em 2001 um lucro líquido de R\$ 972 milhões, com um crescimento de 31,5% em relação ao ano anterior. Poucos conhecem o mercado mundial como o AIG - American International Group. É o maior grupo segurador do mundo e administra ativos na ordem de US\$ 500 bilhões. É classificado como uma empresa AAA pelas principais agências de rating, o que representa máxima solidez,

sendo ainda a 8ª maior empresa do mundo em valor de mercado. Há 5 anos, o Unibanco e o AIG iniciaram uma aliança estratégica sem precedentes, somando a experiência internacional do AIG e o amplo conhecimento do Unibanco no mercado, o que possibilitou a criação de produtos inovadores e diferenciados, para atender cada vez melhor você e sua empresa. Pense duas vezes na hora de escolher uma seguradora: pense na única que pode dar duas vezes mais segurança.

www.unibancoaig.com.br

UNIBANCO | AIG

SEGUROS & PREVIDÊNCIA

Mercado

Planejamento para todos os bolsos

Os planos de previdência privada não são privilégio de profissionais com salários elevados. Uma parcela significativa da classe média brasileira, com ganhos mais modestos, já se conscientizou da necessidade de montar sua própria reserva para o futuro.

Há três anos, bancos, corretoras e seguradoras procuravam os clientes para oferecer seus planos de previdência. Hoje, acompanhando o achatamento do valor das pensões e as notícias sobre uma reforma da previdência, que deve reduzir ainda mais os benefícios, os trabalhadores estão buscando maneiras de complementar a aposentadoria que os espera – a previdência está entre as três principais preocupações do trabalhador. De olho nesse filão, a maioria dos bancos e seguradoras do setor dispõe de planos com mensalidades a partir dos R\$ 50,00 – ou até menos, R\$ 30,00, nos planos para crianças. Quem é candidato a adquirir

um plano, mas resiste, preocupado com o risco de desemprego, não tem com o que se preocupar. A previdência privada é uma poupança própria e não uma dívida pessoal. Em caso de demissão, basta solicitar à instituição financeira administradora dos recursos que suspenda os pagamentos mensais até que se consiga novo emprego. Aqueles que, ainda assim, preferem definir sozinhos quando e quanto depositar – assim como profissionais liberais, que não têm salários fixos, ou pessoas que receberam um dinheiro extra – também dispõem de um plano especial. São os PGBLs ou VGBLs com depósitos esporádicos. A partir de um valor mínimo, o participante faz quantos depósitos desejar, no valor e na periodicidade que melhor se encaixar no seu orçamento.

RENTABILIDADE

A vantagem de aplicar em um plano de previdência, em vez de recorrer a um fundo de investimento, é o ganho fiscal.

Os planos são investimentos com horizonte de longo prazo, para garantir uma renda futura, e, por isso, têm tratamento especial do fisco. Ao contrário dos tradicionais fundos de investimento, não existe incidência de 20% sobre o ganho de capital. Com isso, o dinheiro acumulado nos planos tende a render mais que os fundos. A transparência do investimento também foi uma preocupação dos órgãos reguladores. Quem tem um plano de previdência pode acompanhar o crescimento de sua reserva pessoal. Assim como nos fundos, o valor das cotas é divulgado diariamente.

O custo da aplicação em previdência não fica longe do dos fundos de investimento. São cobradas as taxas administrativa e de carregamento. A primeira destina-se ao custeio das despesas da instituição que administra as economias. A segunda incide uma única vez, para cobrir os custos com a venda do plano, comissões aos corretores e envio de extratos.

Perfil define o tipo de investimento

Mais do que adequar o plano de previdência privada à renda ou ao modelo de declaração de IR, o participante ainda pode definir o tipo de aplicação em que deseja investir seu dinheiro. A legislação permite que todos os recursos sejam destinados exclusivamente à ativos de renda fixa ou que até 49% do total siga para o mercados de risco, tanto no PGBL quanto no VGBL. A exigência de que pelo 51% do dinheiro permaneça em renda fixa objetiva evitar que o participante corra o risco de perder tudo o que guardou, caso ocorra um revés na economia.

A maioria das instituições oferece três alternativas de pla-

nos, com características muito semelhantes às colocadas à disposição pelos fundos de investimento. Na primeira opção, denominada "conservadora", o risco é praticamente zero, já que o dinheiro é investido exclusivamente em títulos de renda fixa. Oferece garantia, mas, em contrapartida, o rendimento é baixo. A segunda possibilidade, batizada de "moderada", permite que os recursos sejam investidos tanto em títulos públicos (federais, estaduais ou municipais) como em papéis de instituições privadas (Certificados de Depósitos Interbancários e letras de câmbio). A terceira opção, chamada de "agressiva",

engloba aplicações em ativos, como ações e ouro, ou apostas na variação futura de ativos como dólar e taxa de juros.

As instituições dispõem de planos com 10%, 20%, 30% ou até 40% de renda variável. Embora o risco seja maior, especialistas afirmam que, ao longo do tempo, ele diminui, já que nenhum ativo pode passar anos seguidos em baixa. Apesar dessa análise, os brasileiros preferem não arriscar suas economias. Na maioria das instituições, pelo menos 90% dos recursos foram destinados, pelos participantes, ao perfil moderado. Em planos empresariais, praticamente nenhum aposta em ativos de risco.

Garantia de futuro para as crianças

Nos últimos anos, o mercado de previdência privada complementar foi muito criativo no desenvolvimento de produtos, e procurou atender aos diversos segmentos de mercado. Um dos destaques são os planos Kids ou Júnior, desenhados para garantir o futuro de crianças. Fruto de uma regulamentação da Receita Federal, que permite às pessoas abaterem nas declarações do IR contribuições a planos de previdências feitos em nome de seus dependentes, eles já representam 4% do total de previdências vendidas, ou seja, algo

em torno de 250 mil planos.

Hosannah M. dos Santos, diretor do Unibanco AIG, explica que esse plano também pode ser feito por alguém que não seja o responsável legal. "O avô que quer fazer uma poupança para o neto pode optar, agora, por uma previdência privada, para garantir, por exemplo, que o neto faça um MBA fora do Brasil". O mesmo vale para a madrinha ou tia. O único problema é que, pelo fato de a criança não ser dependente economicamente do participante, os depósitos não podem ser descontados na de-

claração de IR.

De acordo com a instituição, pode-se contratar também uma pensão, para que, em caso de falecimento da pessoa que adquiriu o plano, a criança receba uma pensão até completar 21 ou 24 anos. Há seguradoras que oferecem planos em que, se a opção for patrocinar um curso fora do país, é possível calcular o custo dessa proposta com agentes especializados no assunto. Assim, o cliente saberá, de início, quanto terá de investir por mês para ter certeza de que os recursos irão cobrir as despesas.



Previdência está entre as três principais preocupações dos profissionais



Faça um Plano da Bradesco Vida e Previdência. Assegure seu futuro, garantindo dedução* já n

Isso porque, de acordo com a legislação em vigor, as contribuições destinadas a planos de previdência complementar podem ser deduzidas da base de cálculo do Imposto de Renda de Pessoa Física até o limite de 12% do rendimento bruto anual do participante.



de cálculo do Imposto de Renda de Pessoa Física até o limite de 12% do rendimento bruto anual do participante.

Consulte um de nossos e qual dos Planos é o que n necessidades. Para mais Agência Bradesco ou liq 3351-5511/ 3328-0366; 2555-0022. Demais loca



Poupança pode garantir até um curso futuro no exterior



Osvaldo Nascimento: previdência aberta é a alternativa para pequenas e médias empresas

Setor

Patrimônio em franca expansão

O mercado de previdência privada aberta no país reúne, hoje, mais de 4 milhões de participantes – número ainda modesto frente ao potencial de 60 milhões de trabalhadores e aos resultados obtidos em outros países. No entanto, mesmo sem cultura para poupança de longo prazo – herança dos tempos de inflação elevada –, o país já acumulava patrimônio de R\$ 27,8 bilhões até o último mês de setembro, considerado uma vitória do setor.

Esse montante representa crescimento de 33,4% em relação a setembro de 2001, quando a carteira de investimentos totalizava R\$ 20,85 bilhões – o crescimento médio do setor gira em torno de 35% a 40% ao ano.

Até a virada de 2002, estimulado pelos aportes de final de ano, o setor deve se aproximar da casa dos R\$ 30 bilhões de recursos, reunindo perto de 2,6 milhões de poupanças individuais e outros 1,4 milhão de participantes, vindos de planos instituídos por mais de 50 mil empresas privadas. Essa diferença ainda pode aumentar: estatísticas da Anapp mostram que 79% dos planos de previdência complementar iniciados em 2002 foram adquiridos por pessoas físicas e outros 21% por empresas. Isso deixa claro que garantir o futuro não é mais privilégio apenas de quem trabalha em grandes companhias.

Apesar do volume de recursos já acumulado, a carteira das empresas de previdência privada aberta ainda é considerada pequena, se comparada aos planos fechados dos fundos de pensão, que detêm mais de R\$ 150 bilhões, ao longo de pelo menos 30 anos de história no país. Dados extracontábeis da pesquisa mensal da entidade indicam ainda que as reservas técnicas, no período, subiram 36,6%, chegando a R\$ 25,56 bilhões, contra R\$ 18,7 bilhões entre janeiro e setembro/01.

Segundo Fuad Jorge Noman Filho, presidente da Anapp, o maior volume de investimentos do mercado ainda vem dos planos tradicionais – atualmente pouco comercializados –, que representam aproximadamente R\$ 18 bilhões dos quase R\$ 30 bilhões em carteira. Os novos planos – PGBL e VGBL – somam algo em torno de R\$ 9 bilhões – números justificáveis, considerando que os primeiros planos de previdência privada começaram a ser comercializados no país há 15 anos, enquanto o PGBL está no mercado há apenas quatro anos. Até setembro – data do último levantamento da Anapp – o PGBL acumulava R\$ 6,23 bilhões, e o VGBL, criado no primeiro semestre deste ano, somava R\$ 1,42 bilhão. Apenas nos primeiros nove meses de 2002, foram depositados R\$ 1,98 bilhão em PGBL e outros R\$ 1,31 bilhão em VGBL.

Noman admite que o setor

passou os últimos sete ou oito anos trabalhando fortemente na cultura de previdência do mercado potencial – pessoas com salários acima de R\$ 1,5 mil, que precisariam de complementação para o teto da previdência social depois de aposentadas – segmento que engloba perto de 12 milhões de brasileiros. “Agora, as instituições deverão aumentar seu leque de clientes e buscar a conscientização da nova fatia de mercado”, comenta.

Para Osvaldo Nascimento, vice-presidente da Anapp e diretor da área de previdência do Banco Itaú, a tendência nos próximos anos é de que os fundos fechados fiquem concentrados em grandes corporações, inclusive empresas estatais, e em planos constituídos por associações de classe e sindicatos. O restante do mercado, que comporta pessoas físicas, profissionais liberais, micros, pequenas e médias empresas e até uma parcela de trabalhadores da economia informal, deve ficar com a previdência aberta. Até porque o mercado aberto pode oferecer total flexibilidade quando à idade de adesão e formas de contribuição, moldando-se com facilidade às necessidades de cada participante, além de permitir a conjugação da poupança para complementação da previdência com coberturas de risco, como pecúlio, renda por invalidez e até pensão para dependentes.



Aproveite o fim de ano e dê um presente para o seu futuro.

é 27/12. sua próxima declaração de Imposto de Renda.

consulte e descubra qual opção se encaixa às suas necessidades. Para mais informações, vá até uma agência Bradesco em São Paulo-SP (11) ou Rio de Janeiro-RJ (21) ou ligue para o número 0800-11-1199,

em dias úteis, das 8h30 às 18h. Se preferir, acesse: www.bradescoprevidencia.com.br

Bradesco Vida e Previdência
Seu futuro do tamanho do Bradesco

Evolução da previdência privada aberta no Brasil

Dados extracontábeis - Legislação societária (em R\$ mil)

Ano	Receita de planos previdenciários	Variação	Carteira	Variação	Reservas Técnicas	Variação
1994	670.382	56,6%	3.017.627	17,3%	1.600.676	44%
1995	1.050.181	92,3%	3.539.466	69,8%	2.306.567	44,1%
1996	1.397.918	33,1%	4.637.091	31,0%	3.133.717	35,8%
1997	2.163.893	54,8%	6.254.606	34,9%	4.645.677	48,2%
1998	3.185.200	47,2%	8.376.350	33,9%	6.965.447	49,9%
1999	3.803.716	19,4%	12.726.117	51,9%	10.394.238	49,2%
2000	5.326.660	40,0%	17.142.853	34,7%	14.837.463	42,7%
2001	7.371.057	38,4%	23.415.944	36,5%	19.635.218	38,5%
2002	6.083.354	23,90%*	27.814.583**	33,40%**	25.556.948	36,61%**

Fonte: ANAPP – Associação Nacional da Previdência Privada.
(*) Total das Receitas de Planos de Janeiro a setembro de 2002. Percentual de crescimento em relação ao mesmo período de 2001.
(**) Carteira de Investimentos e Reservas Técnicas até 30 de setembro de 2002. Percentual de crescimento em relação a 30 de setembro de 2001.



Mais de 10 milhões de pessoas têm potencial para adquirir planos de previdência privada aberta

Empresas

Planos integram estratégias de RH

O oferecimento de planos de previdência privada aberta aos funcionários

deixou de ser atributo apenas de grandes conglomerados e multinacionais. Hoje, os departamentos de recursos humanos das companhias mantêm os planos previdenciários como um benefício extra, dentro da estratégia de reter talentos, atrair novos profissionais ou aumentar a produtividade, por conta das vantagens proporcionadas.

Atualmente, quase todas as companhias com planos empresariais trabalham com o chamado modelo instituído, que reúne contribuições de empregados e empregadores — a maior fatia participa com 50% da contribuição mensal. Mas mesmo quem oferece os planos averbados, em que apenas o funcionário contribui, tem a previdência como um atrativo — já que consegue, por reunir um grupo de pessoas, negociar condições favoráveis aos seus profissionais.

“O empregado tem a percepção de que a empresa se preocupa com seu bem-estar futuro e o retorno é enorme”, garante Ronald Kauffmann, diretor técnico de Previdência e Fundos da Sul América. Segun-

do ele, “quando a empresa oferece a oportunidade de maior segurança no futuro, além de atrair e conservar bons profissionais, ainda estimula um convívio mais próximo e longo e motiva o funcionário”.

Contribuir junto com o empregado custa pouco: a empresa não paga encargos sociais sobre o valor depositado e ainda pode descontar no Imposto de Renda Pessoa Jurídica até 20% da folha de pagamento dos funcionários inscritos.

Kauffmann explica que as instituições de previdência aberta dispõem de equipes especializadas para fornecer informações, cursos, palestras e toda a infraestrutura necessária ao departamento de RH, com o objetivo de conscientizar os funcionários dos benefícios da poupança de longo prazo para complementar a aposentadoria. “Além disso, a transparência é total; o funcionário pode acompanhar pela imprensa ou mesmo pela Internet como andam suas aplicações”, conta ele.

Segundo o diretor da Sul

América, o crescimento desses planos está concentrado, atualmente, em empresas de médio porte, “em especial nos setores de serviços sofisticados e tecnologia, segmentos que precisam de pessoas com grande conhecimento acadêmico e constante atualização de informações”.

Marcos Eduardo Ferreira, vice-presidente da Vera Cruz, diz que, para cada empresa, as instituições podem desenhar um plano que se enquadre na política de recursos humanos e definir o *vesting* — percentual de contribuição da empresa. “Em geral, o funcionário precisa cumprir alguns requisitos mínimos para ter os recursos liberados e isso varia de acordo com a empresa; muitas adotam um período de cinco anos para que o funcionário tenha direito a, por exemplo, 50% do *vesting*”, explica. Outras determinam a liberação apenas depois de 15 anos ou 20 anos. Segundo Ferreira, o principal objetivo dessa limitação é garantir mão-de-obra qualificada. “Assim, o trabalhador pensa duas vezes antes de deixar a empresa e, na hora de analisar a proposta de uma concorrente, esse benefício certamente irá entrar na conta”, completa.

As empresas podem descontar, no IRPJ, até

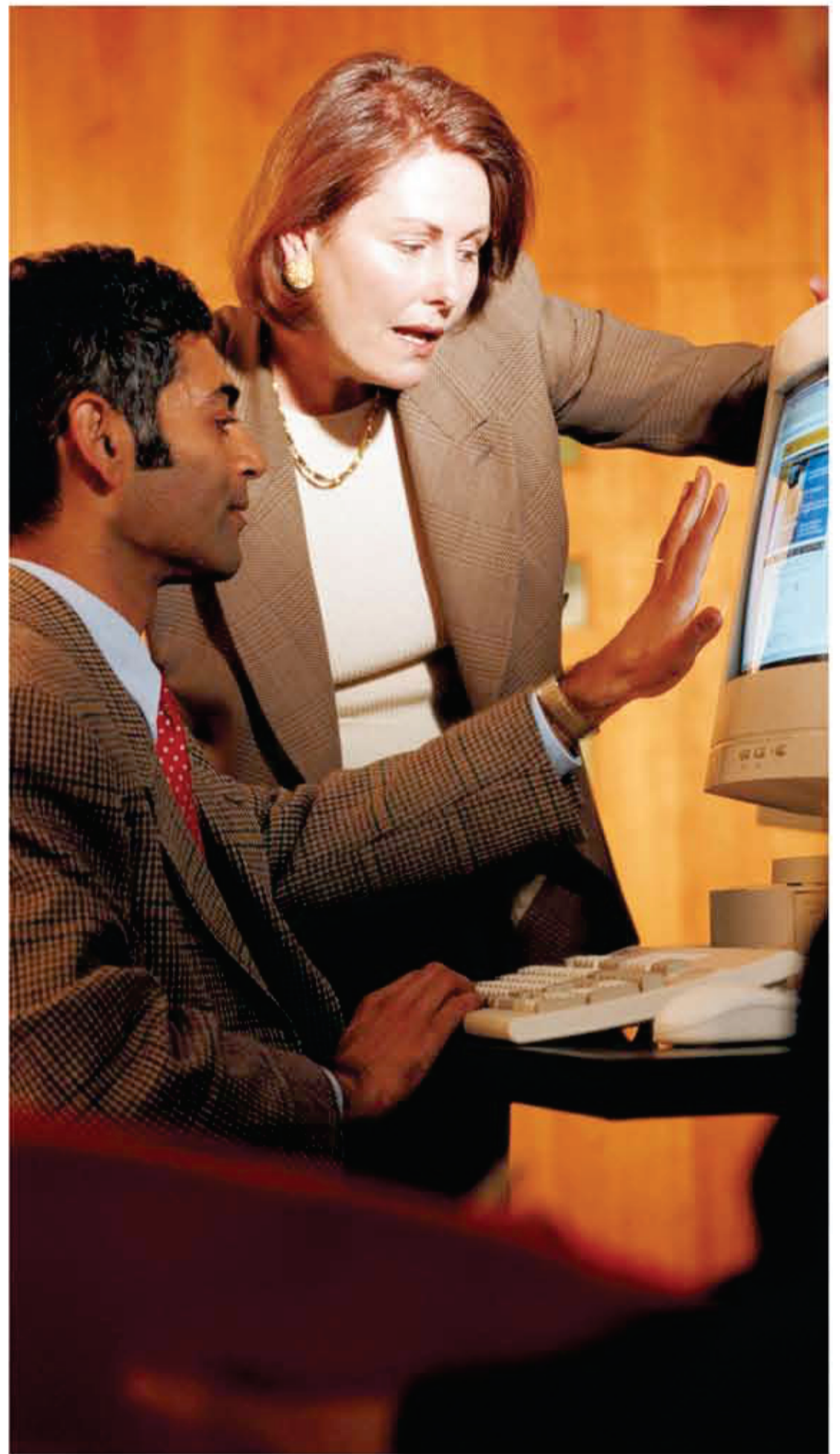
20%

da folha de pagamento dos funcionários inscritos

Muitas empresas adotam um período de

5 anos

para que o funcionário tenha direito a, por exemplo, 50% do *vesting*



Funcionários podem acompanhar, pela Internet, como andam suas aplicações

Os destaques do mercado empresarial

A indústria da previdência dispõe de duas alternativas de planos: a previdência aberta, com modalidades para empresas e pessoas físicas, e a previdência fechada, criada para atender apenas uma empresa (como a Previ, dos funcionários do Banco do Brasil), que inclui os multipatrocinados — fundos fechados em torno dos quais se agregam várias empresas, mesmo sem nenhuma ligação comercial, reunidas com o objetivo de obter ganho de escala.

O segmento de fundos fechados, entretanto, tem tido pouca evolução. As empresas vêm demonstrando maior interesse em planos abertos, que possibilitam ao funcionário, ao se desligar da companhia, converter seu plano empresarial em plano individual, sem passar pelo resgate para comprar uma nova previdência — isso significa não ter de arcar com IR sobre os recursos já acumulados.

Outras razões da preferência das empresas pelos planos abertos são a maior facilidade de alteração dos benefícios, menor burocracia e mais liberdade na administração.

VGBL EMPRESARIAL

Na linha de planos abertos, o destaque, no momento, é o VBGL empresarial. Roberto Wagner Ludovico, diretor executivo de Vida e Previdência da AGF Seguros, aposta na tendência de que as empresas passem a disponibilizar ambos os planos — PGBL e VGBL — definindo, com cada funcionário, aquele que fiscalmente é o melhor para cada caso.

O presidente das áreas de Vida e Previdência do Bradesco, Marco Antonio Rossi, acredita que as empresas que tenham um bom número de funcionários com salários até a faixa de R\$ 3 mil deverão adotar, de imediato, o VGBL. Inclusive empresas que já têm o PGBL deverão, a partir de agora, fazer um levantamento na folha de pagamento e transferir para o novo plano quem pode se utilizar da vantagem fiscal, mas sem resgatar o que já existe, para evitar tributação. “O ideal é manter o que há foi acumulado e abrir um novo plano, no caso um VGBL”, finaliza.

APOIO A CORRETORES

Para comercializar seus pla-

nos, as empresas seguradoras trabalham em parceria com corretores e, há algum tempo, também os bancos passaram a fechar contratos com esse profissionais, responsáveis por uma parcela significativa dos planos ativos no setor de previdência.

Para contar com a participação desses profissionais, bancos e seguradoras investem em treinamento e suporte ao mercado. Marcos Eduardo Ferreira conta que a Vera Cruz, por exemplo, oferece extenso programa de formação comercial e transfere, para o corretor, tecnologia em produtos, processos de comercialização, conhecimento de matemática financeira, além de auxiliar na seleção da base de clientes, colocar consultores à disposição e até dispor de especialistas para acompanhar esses profissionais em suas visitas a clientes ou ajudar no fechamento de contratos. Os corretores, garantem os executivos do mercado de previdência, são especialistas na área, peça-chave para que a previdência privada passe a fazer parte da vida de todos os trabalhadores que se preocupam com o momento da aposentadoria.

CNPJ 76.538.446/0001-36 - Susep 010.003666/00-00 - 15.414.0041/19/2002-37 - 010.0036661/00-88

Você se aposenta do trabalho, mas não do seu salário.

Faça sua previdência no HSBC.

Quem quer segurança para o futuro escolhe o HSBC. São vários planos de previdência, um para cada tipo de perfil. Não importa se você está pensando na sua aposentadoria, planejando o futuro do seu filho ou de seus funcionários: o HSBC sempre coloca o máximo à sua disposição. Fale com um corretor ou procure uma agência do HSBC. Só uma instituição internacional com mais de 135 anos de experiência poderia oferecer tanta solidez para você.

0800 78 5022 www.hsbc.com.br

HSBC
No Brasil e no mundo, HSBC

Produtos

Os modelos que o mercado oferece

O mercado brasileiro de previdência privada aberta dispõe de quatro tipos de planos de aposentadoria: o PGBL, o VGBL, o Fapi e os planos tradicionais, comercializados hoje por poucas instituições. Confira as especificações de cada um deles.

Modelo tradicional – Oferecido por seguradoras e empresas de previdência privada, o plano garante rendimento mínimo de 6% ao ano, mais a variação da inflação – em geral, utiliza-se o IGP-M como indexador. Se o rendimento superar esses percentuais, a administradora repassa uma parcela do excedente financeiro aos participantes do fundo, em uma porcentagem previamente estipulada. Não há incidência de IR sobre o rendimento.

PGBL e VGBL – Vendidos por seguradoras e empresas de previdência privada, ambos os planos, assim como o Fapi, não garantem rendimento mínimo. Todo o ganho – ou prejuízo – vai para a conta do titular. A diferença em relação ao Fapi, além de tratamento fiscal diferenciado, é que o participante pode escolher onde quer aplicar o dinheiro – só em renda fixa ou mesclar renda fixa com renda variável. As contribuições podem ser mensais ou esporádicas.



4%

são planos para menores de idade. Na comercialização de planos para crianças, as mulheres representam

46%

das adesões

Participação crescente das mulheres é reflexo da inclusão mais efetiva delas no mercado de trabalho

Conscientização precoce dos clientes

A fase ideal para adquirir um plano de previdência privada é o início da carreira profissional do trabalhador. Mas isso não acontece. Quando o mercado começou a se desenvolver, a maior parte dos clientes já se aproximava dos 50 anos e tinha motivos reais para se preocupar com o futuro. Com a divulgação das vantagens de um pé-demeia bem administrado, a média de idade dos que estão bus-

cando a previdência privada está sendo reduzida.

Fuad Jorge Noman Filho, presidente da Associação Nacional da Previdência Privada – Anapp e da Brasilprev, diz que a idade média dos participantes vem caindo bastante. Hoje, a maioria dos participantes têm entre 25 e 40 anos, mas a média ainda é alta: entre 35 e 38 anos. Para ele, “a divulgação dos planos para crianças contribuiu pa-

ra fazer com que as pessoas percebessem a importância de começar mais cedo uma poupança de longo prazo”.

Além de mais jovens, a previdência privada também está conseguindo a adesão de pessoas com rendas mais modestas. A média de depósitos em boa parcela das instituições mais representativas do setor aponta valores entre R\$ 200,00 e R\$ 300,00 por mês, embora te-

nham participantes que depositam até R\$ 5 mil mensais. Mais: 75% dos planos são individuais, sem qualquer ligação com a empresa do contribuinte – do restante, 21% são empresariais e 4% são planos para menores de idade –, o que endossa a avaliação de que é cada dia maior a conscientização de que a previdência privada é o caminho mais curto para manter o padrão de vida depois da aposentadoria.

Outro destaque importante: a participação feminina, reflexo da inclusão mais efetiva da mulher no mercado de trabalho. Em muitos casos provedoras, as mulheres – que há alguns anos somavam no máximo 20% das compras – já representam 40% dos titulares na previdência privada. Segundo Noman, na comercialização de planos para crianças, as mulheres representam 46% das adesões.

Fischer América

Processo Adm. Sujeito: Fik nº 40.000.000.01.006, CNPJ: 03.537.373/0001-451, Comissões: 20 de 10.000/157701-83, CNPJ: 03.537.353/0001-02, Novembro: 2002

Renda Total PGBL

Um produto da **BRASILPREV**

Até no Imposto de Renda o seu futuro nunca foi tão bem tratado.

Adquira um Renda Total PGBL e deduza as contribuições já na sua próxima declaração de Imposto de Renda em até 12% de sua renda bruta anual tributável. Isso mesmo! Adquirindo um Renda Total PGBL agora, você aproveita os incentivos da Lei do Imposto de Renda e o que é melhor: tratando bem do seu futuro.

Informações: (11) 5185-4240 (Grande SP) e 0800 701 71 70 (demais localidades). Simule sua declaração pela Internet: www.brasilprev.com.br ou www.bb.com.br.
 Empresário: acesse www.brasilprev.com.br/empresas e saiba mais sobre o incentivo da Lei do IR para as empresas que têm plano de previdência complementar.
 Brasilprev é uma empresa do Banco do Brasil e do Principal Financial Group, uma das maiores empresas de previdência complementar dos EUA.

Um produto da Brasilprev Seguros e Previdência S.A., comercializado pela BB Corretora de Seguros e Administradora de Bens.

bb.com.br



Novidades

Variações estão saindo do forno

A maioria dos bancos e seguradoras deixou de oferecer os planos tradicionais por considerá-los distante da atual realidade econômica. Mas isso é por pouco tempo.

A Superintendência de Seguros Privados – Susep está recuperando esses planos. As novas regras, dizem os executivos do setor, têm maior sintonia com a situação das taxas de juros aplicadas no país, mas mantêm a mesma missão: garantir a rentabilidade das aplicações de longo prazo. As novidades, no entanto, não chegam ao mercado este ano. Bancos e seguradoras devem esperar pela mudança de governo e depois elaborar os novos produtos.

Eles devem ser uma sopa de letrinhas: Plano com Remuneração Garantida e Performance – PRGP; Plano com Atualização Garantida e Performance – PAGP; Vida com Remuneração Garantida e Performance – VRGP; e Vida com Atualização Garantida e Performance – VAGP. Entendendo alguns termos, fica fácil perceber a diferença entre eles. Uma fórmula deu certo e a Susep repetiu: nos planos que começam com a letra “P” é possível reduzir até 12% da renda bruta no IR do ano, como acontece no PGBL; quando começam com “V”, assim como no VGBL, não há dedução de IR na fase de acumulação, mas, em compensação, o imposto na hora do resgate ou pensão só recai sobre os rendimentos e não



Estadísticas da Anapp mostram que

79%

dos planos de previdência complementar aberta, vendidos até setembro de 2002, foram adquiridos por pessoas físicas

Planos são desenhados para se adequar a todos os perfis de clientes

sobre o que foi depositado.

Todos os planos que mencionam “Atualização Garantida” oferecem atualização por uma taxa de juros – negociável com a instituição – mais a reposição da inflação, baseada em um índice conhecido, como o IGP-M.

Tudo o que leva o nome “Remuneração Garantida” terá uma taxa de juros que não vai mudar ao longo de todo o plano, explica Roberto Wagner Ludovico, diretor-executivo da AGF

Brasil Seguros. Todos os planos ainda têm o termo “Performance”, que, segundo Ludovico, significa receber o excedente do excedente de lucro, de acordo com a performance que o fundo teve no período.

Se o plano inclui correção monetária, juros mais performance significa que, além da inflação e dos juros, a instituição que administra a carteira de investimentos ainda se compromete a dividir, em percentuais a serem negociados,

uma forma de repasse do ganho que exceder o previsto em contrato.

De acordo com Ludovico, na geração anterior – planos tradicionais, chamados de Fundo Garantidor de Benefícios – FGBI –, praticamente todos os produtos foram aprovados com os juros máximos permitidos pela Susep, de 6% ao ano. Com o desempenho das taxas de juros nos últimos anos no país, não será possível manter esse patamar para médio e longo prazos. Os

novos planos devem oferecer taxas bem menores e, se os juros não caírem ao longo do tempo, como se prevê, o suposto “prejuízo” estaria compensado pela “performance”. “Uma performance bem negociada, mesmo que a taxa de juros seja baixa, deve compensar a eventual defasagem”, prevê o diretor da AGF. Ele estima que o mercado trabalhe com juros fixos entre 2% e 3% ao ano, mais um a taxa de performance – percentual sobre o excedente.

De acordo com Fuad Jorge Noman Filho, a tentativa da Susep de recuperar os chamados planos de renda garantida atende a uma fatia de mercado que não se importa em “ganhar o máximo possível”. Prefere “garantir o máximo possível”. São investidores que não querem nenhum tipo de risco. Apostam em planos que tenham um índice ou juros fixos, que permitam saber, na hora que fechar o contrato, quanto vão ganhar daqui a “x” anos.

Lembre que você prometeu à sua mulher que seriam felizes para sempre.

PREVINVEST.
Você planeja o futuro sem descuidar do presente.

Chega uma hora em que todo mundo precisa se aposentar. E isso pode ser uma boa notícia ou não. Depende do que você fizer hoje. Com o PREVINVEST, o plano de previdência privada da CAIXA, você pensa lá na frente sem descuidar do agora. O PREVINVEST pode ser contratado de acordo com suas necessidades, tem a garantia e solidez da CAIXA e você ainda pode deduzir* da sua base de cálculo do Imposto de Renda os depósitos realizados no seu plano. Procure uma Agência da CAIXA e planeje agora o futuro da sua família.

Accesse www.caixaprevidencia.com.br e faça uma simulação do quanto você pode ganhar com o PREVINVEST.

Central de Relacionamento
0800 70 10036

CAIXA | VIDA &
PREVIDÊNCIA
PREVINVEST

(* Dedução limitada até 12% da renda bruta anual. No resgate e pagamento do benefício, há incidência de IR conforme legislação em vigor.