

Secretaria de Políticas de Previdência Complementar

Impactos dos Planos de Cargos e Salários
nos Fundos de Pensão

Paulo Cesar dos Santos

Cenário Econômico - Paradoxo

- Crescimento prolongado
- Desemprego
- Demanda por Pessoal
- Escassez de pessoal Qualificado
 - Vários cargos e níveis de escolaridade
 - Vários setores econômicos
- Disputa no mercado por profissionais

Plano de Previdência na PGP

- Diferencial nos benefícios da PGP
- Atração de colaboradores qualificados
- Retenção de colaboradores qualificados
- Fator de motivação
- Fidelidade dos colaboradores

Planos de Previdência - Diferencial

Componente de custo - Sensível

- ACT/CCT (percentual e níveis)
- Planos de Cargos e Salários
 - Escala salarial
 - Promoções e suas regras
 - Vantagens incorporadas

Impacto do PCS no Plano

- Tipo e da Modelagem do Plano;
- Método de Financiamento;
- Quantidade e características do Grupo de participantes;
- Regras de enquadramento inicial e de evolução no cargo;
- Parcelas que compõe a remuneração;

Tipos de Planos

- BD – cálculo benefício → custeio
- CD } Benefícios programáveis → CD
} Benefício de risco → BD
- CV } Benefícios programáveis → CD
} → BD
} Benefício de Risco → BD

Modalidade de Benefícios

- Benefício Programável → aquele sobre o qual sabemos a data certa onde ocorrerá o evento (idade, tempo de contribuição, tempo de vínculo)
- Benefício de risco → evento de ocorrência possível mas incerta (invalidez e morte-pensão)

Variáveis na Modelagem

- Hipóteses econômicas (inflação, rotatividade, reajustes, ganho real)
- Encarreamento (escala salarial)
- Concessão de promoções (interníveis)
- Incorporação de vantagens

Variáveis na Modelagem

- Idade mínima para concessão
- Tempo de contribuição
- Regras de cálculo do Benefício
- Tipos de benefício (vitalícios, por prazo certo, renda certa)
- Índices de reajuste do benefício (índice do plano – índice de preço ou cesta de índices ou reajustes salarial)

Planos BD x CD x CV

- Crescimento na escala - Promoção
 - Tempo (entre promoção e final de carreira)
 - Percentual
 - Quantidade
- Incorporação de vantagens
- Quantidade de participantes
- Tempo de capitalização

Qual é o nível do impacto ?

- Tipo e Modelagem do Plano
- Método de Financiamento
- Depende do Grupo de colaboradores envolvido
 - Quantidade
 - Idade
- Tempo que falta para concessão
- Quão rápida é a evolução no cargo

Conclusões

- Sem dúvida existe impacto direto ou indireto do PCS nos Planos de Benefícios
- Não existe receita de bolo para saber o nível do impacto
- Necessidade sempre procurar saber do profissional que cuida do seu plano o custo da implementação de um PCS

MPS/SPPC

Obrigado

Paulo Cesar dos Santos

Diretor do Departamento de Política e Diretrizes de
Previdência Complementar

Tel. 61-2021-5323

paulo.csantos@previdencia.gov.br