



X
CONGRESSO
BRASILEIRO
DAS ENTIDADES
FECHADAS
DE PREVIDÊNCIA
PRIVADA

BELO HORIZONTE
19 A 22
SETEMBRO DE 1989

ANAIS OS NOVOS RUMOS DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

PROMOÇÃO E ORGANIZAÇÃO DA
ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS ENTIDADES
FECHADAS DE PREVIDÊNCIA PRIVADA - ABRAPP

Combate às Ilusões na Previdência Privada

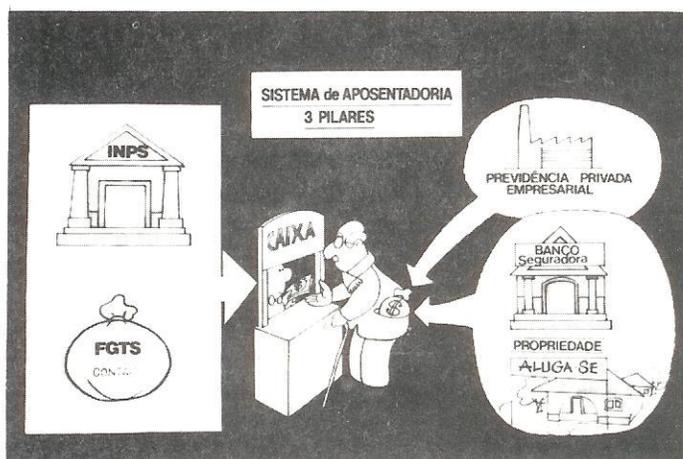
Klaus-Wilhelm Lege
Milton Costa
BASF Sociedade de Previdência Privada

Partindo de uma breve apresentação dos três pilares do sistema de aposentadoria brasileiro, os autores analisam os problemas surgidos ultimamente na Previdência Privada empresarial com contribuição definida. Os problemas resultam em ilusões provocadas por desvios do sistema de aposentadoria no Brasil referente a sua própria finalidade de beneficiar os funcionários. Em seguida, os autores apresentam soluções para os problemas apontados, derivando-os diretamente do sistema existente da Previdência Privada brasileira, ou seja, a maior participação indireta das patrocinadoras, bem como do governo e a melhor forma de organização e aplicação das contribuições.

Sistema brasileiro de aposentadoria

O sistema de aposentadoria brasileiro encontra-se edificado sobre três pilares:

- Aposentadoria Oficial: INPS mais FGTS
- Previdência Privada individual: Patrimônio, por exemplo, seguro de vida (através de poupança)
- Previdência Privada empresarial: principalmente os fundos fechados de pensão



Seguro de Aposentadoria Oficial

O Instituto Nacional de Previdência Social, INPS, é o esteio principal que a previdência oficial oferece na velhice para os funcionários.

A indenização legal por demissão, FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), se refere tanto a prazos médios quanto longos, e está à disposição do funcionário que passe por uma fase de desemprego temporário, para iniciar uma atividade própria ou para a

aquisição de casa própria. Além disso, o capital deste fundo — caso ainda exista — é utilizado para complementação da aposentadoria.

Previdência Privada individual

Por causa da inflação elevada no Brasil, as previdências no âmbito privado obtidas por meio de seguros de vida, importantes em outros países, aqui, não tiveram nenhuma importância nos últimos anos.

Previdência Privada empresarial

Para os funcionários executivos e empregados altamente especializados, cuja lacuna da aposentadoria em relação ao último rendimento é particularmente grande, é decisivo uma aposentadoria adicional que pode ser instituída através de uma Previdência Privada empresarial em base voluntária. Neste caso, devem ser observados os dispositivos da lei sobre as entidades de Previdência Privada de 1977, como também os regulamentos de direitos trabalhistas.

Sistema da Previdência Privada empresarial

Existem no Brasil sistemas de Previdência Privada empresarial baseados na contribuição definida e nos benefícios definidos que concorrem entre si; existindo também formas mistas desse tipo de previdência.

Formas de financiamento da Previdência Privada empresarial

A Previdência Privada empresarial pode ser financiada por meio de *fundos de pensão fechados* e *fundos de pensão abertos*, como também por meio de *provisões para aposentadoria (fundo livre ou grupo informal)*.

Os fundos abertos e fechados de pensão podem ter diversas formas, de acordo com as leis societárias; o que é de importância, no que se refere à responsabilidade civil:

- *fundos de pensão abertos*: associações mútuas de aposentadoria (montepios) e companhias de seguros;
- *fundos de pensão fechados*: fundações e sociedades civis instituídas por uma empresa ou grupo de empresas (fundo único) ou por várias empresas independentes (fundo múltiplo).

Configuração de benefícios da Previdência Privada empresarial

O desenvolvimento do nível dos benefícios da Previdência Privada empresarial no Brasil pode ser apresentado através de três períodos:

- até meados dos anos 70 — concessão de Previdência Privada empresarial, principalmente por empresas estatais, no nível de 80% a 100% do último salário bruto; via de regra, não foi realizado um pré-financiamento;
- a partir de 1977, quando entrou em vigor a lei da Previdência Privada — forte cunho do nível de benefícios por companhias internacionais, com grau de proventos de 60% a 70% com e sem consideração do FGTS; são efetuados pré-financiamentos em diversas formas;
- atualmente — introdução de planos de aposentadoria com baixos níveis de benefícios e custos; com variedade de benefícios e financiamentos, sob os pontos de vista de otimização de riscos e custos.



Problemas referentes ao sistema de Previdência Privada empresarial com contribuição definida

Hoje, decorridos 12 anos da legalização da Previdência Privada, pode-se sentir que as dificuldades enfrentadas por ocasião de sua implantação e, conseqüentemente, criação dos fundos fechados, estão ultrapassadas.

Pode-se dizer que o sistema de Previdência Privada no Brasil está passando por uma fase de mudanças para o sistema de contribuição definida ou mista, e é nesse exato momento que é preciso repensá-lo para que se possa ajustá-lo melhor a sua finalidade de beneficiar os funcionários na sua velhice.

Os desenhos dos planos com *contribuição definida* levam, na sua maioria, às seguintes preocupações:

- A cultura da Previdência Privada começa a propagar-se nas grandes empresas devido ao descrédito existente em relação ao sistema de Aposentadoria Oficial. Esta desperta a partir de 40/45 anos de idade nos funcionários a esperança de uma velhice segura, uma vida digna para quem trabalha por merecer.
- Os empresários estão convencidos da necessidade da Previdência Privada e da importância do seu papel, oferecendo a seus funcionários um incentivo a mais para desempenharem melhor as suas funções.

No entanto, deve-se ter a precaução de estabelecer um benefício de clara compreensão, tendo como objetivo não criar falsas expectativas.

A preocupação de não tornar o plano elitista faz com que o mesmo seja extensivo a todos os funcionários. Com isso, cria-se a ilusão de benefício futuro entre os funcionários de baixos salários que têm baixas contribuições e, conseqüentemente, podem contar somente com uma capitalização baixa, gerando, futuramente, uma renda mensal igualmente baixa, bem como um elevado custo para administrá-la. A partir daí instala-se um clima de descrédito entre os novos participantes que almejam manter o mesmo padrão social de vida ativa, impossível de ser financiado pela Previdência Privada. Por isso se faz necessário uma divulgação clara e, conseqüentemente, um plano mais realista, mais seletivo; isso refere-se à *fase pré-adesão*.

Preocupações para os empresários Reflexões sobre ilusões

Preocupação de não tornar o plano elitista

- Extensão da participação aos funcionários, mesmo os de baixa renda
- Criação de ilusão nos empregados de baixos salários
Custo elevado para administrar rendas insignificantes
- Descrédito para novos participantes causado pelo sistema sem condições de financiamento
- Divulgação clara e, conseqüentemente, planos mais seletivos

Combate às ilusões com soluções derivadas do próprio sistema de Previdência Privada

Para evitar que o sistema de Previdência Privada se torne uma instituição que venda ilusões para os seus participantes, é necessário pensar em caminhos que assegurem mais solidamente tanto o patrimônio quanto a rentabilidade dos fundos de pensão; isso refere-se à *fase pós-adesão*.

O sistema mesmo oferece duas soluções inerentes a ele, ou seja, a maior participação indireta das patrocinadoras bem como do governo e a melhor forma de organização e aplicação das contribuições, como segue:

Maior participação indireta das patrocinadoras e do governo

- Reversão das contribuições das patrocinadoras
- Tributação única sobre a renda

Melhor forma de organização e aplicação das contribuições

- Transferência das contribuições no desligamento
- Aumento da rentabilidade pela aplicação em conjunto

Maior participação indireta das patrocinadoras e do governo

No caso de desligamento de participantes, as contribuições das patrocinadoras a eles destinadas durante seu período de vida ativa se revertem para o fundo a fim de reduzir os custos na próxima avaliação atuarial. O interessante seria fazer uma redistribuição desses valores entre os participantes existentes, uma vez que a contribuição da patrocinadora já faz parte do seu custo.

Quando o participante efetua suas contribuições para o fundo de Previdência Privada, é obrigado a aplicá-lo no mercado financeiro para se proteger da inflação, havendo retenção de imposto de renda sobre ambas as fontes. Essa tributação vai se sucedendo na medida em que esses recursos vão sendo reaplicados. A tributação não pára por aí; quando chega a vez de receber de volta suas contribuições em forma de renda mensal, eis que a tributação se faz presente outra vez. Deveria ser do interesse do governo uma única tributação sobre a renda e não várias tributações sobre uma única renda.

Transferência das contribuições no desligamento

O funcionário que se desliga de uma empresa tem direito à devolução de suas contribuições. No *sistema de contribuição definida* o participante pode levar o valor equivalente a suas contribuições acumuladas mais o respectivo rendimento. Em vez de receber essas contribuições em pagamento único, deveria haver o seu repasse para o fundo de pensão existente em seu novo emprego.

Sob determinadas condições como, por exemplo, participação no plano de 1 ano, tempo de casa de 10 anos e idade de 40 anos, o participante deveria também receber as contribuições da patrocinadora, ou repassadas para o fundo de pensão em seu novo emprego, ou então a partir de sua aposentadoria, sob a forma de mensalidade pagas pela entidade de Previdência Privada a que estava anteriormente vinculado. Tudo isto se justifica como equivalente da fidelidade por muitos anos na empresa.

O funcionário, participante de um plano de Previdência Privada, que se desliga de sua empresa, não pode perder os seus direitos adquiridos em relação à aposentadoria, após um determinado tempo de casa e idade, nem no sistema de contribuição e nem no de benefício definido.

No *sistema de benefício definido*, o participante pode ser creditado por um valor inicial por conta de experiência em outras empresas (tempo passado em terceiros), no ato da contratação. E no desligamento do participante o valor provisionado para ele seria revertido para a conta coletiva. Assim, supondo a participação de todas as patrocinadoras neste sistema, este seria equilibrado, beneficiando o funcionário.

Com essa medida, também, evita-se a saída de recursos do sistema de Previdência Privada para outras atividades, principalmente o consumismo.

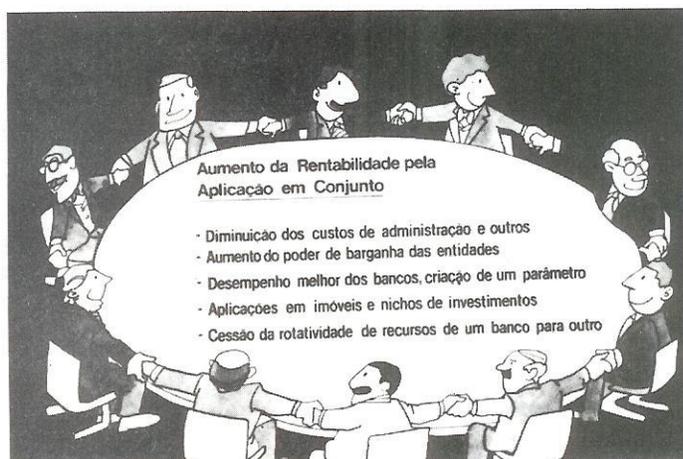
Aumento da rentabilidade pela aplicação em conjunto

Hoje, uma das grandes preocupações demonstradas pelo sistema de Previdência Privada é conseguir de bancos de investimento o retorno do capital.

Por isso deveria ser criado um fundo de investimentos com administração própria de grupos de entidades de Previdência Privada, diminuindo assim, os riscos, bem como os custos de administração e outros. Com isso, o poder de barganha das entidades de Previdência Privada seria melhor, exigindo, também, dos bancos de investimento, um melhor desempenho, além de criar para os fundos de pensão um parâmetro de medição das suas rentabilidades.

Este fundo também poderia efetuar aplicações em imóveis e descobrir nichos de investimentos em que os fundos de menores recursos teriam dificuldades em se inserir.

E com este fundo evita-se uma rotatividade de recursos de um banco para outro à procura de uma melhor rentabilidade bancária.



Conclusões

Em suma, o sistema de Previdência Privada no Brasil, como complemento do sistema de Aposentadoria Oficial cresceu significativamente e atinge um grande número de beneficiários, indo de encontro às aspirações, ou seja, estabilidade econômica na velhice.

É primordial o estabelecimento de claros propósitos a fim de não gerar falsas ilusões nos participantes e, conseqüentemente, um descrédito por parte desses, no sistema.

Como todo sistema em desenvolvimento requer uma revisão de suas atividades em busca de um aperfeiçoamento e um melhor atendimento de seus objetivos, as soluções para o aprimoramento do sistema de Previdência Privada estão longe de serem utópicas. As soluções existem dentro do próprio sistema e podem, com certeza, ser realizadas; basta adequá-las aos interesses comuns.