

jornal Abrapp

Segunda quinzena de junho/90

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS ENTIDADES
FECHADAS DE PREVIDÊNCIA PRIVADA

Diálogo e comunicação social

Uma vitória do diálogo. Foi assim que o Presidente da ABRAPP, Mizael Matos Vaz, descreveu o adiamento do primeiro prazo dado pelo governo para a compra compulsória de Certificados de Privatização, e o início, a partir daí, de um novo período que poderá vir a ser ocupado por negociações mais intensas.

Para chegar a este resultado os dirigentes da ABRAPP bateram em todas as portas que se mostraram sensíveis em Brasília e no Rio, tanto a nível de governo como de mercado financeiro. Mizael e seus companheiros de Diretoria levaram palavras de esclarecimento o mais longe e da forma mais intensa possível.

Tudo isso acompanhado de uma ampla divulgação pela imprensa, de forma a tornar mais eficiente o trabalho realizado



Mizael Matos Vaz

sobre as autoridades. Pelos jornais e revistas o Presidente Mizael informou corretamente a opinião pública, na qual se incluem naturalmente os nossos participantes, sobre fórmulas de substituir os CPs ou de tornar a sua aquisição menos traumática. Foi um trabalho de catequese.

Nesse período tiveram lugar sete contatos pessoais com jornalistas, do que resultaram 20 matérias publicadas, algumas delas produto também dos 41 releases distribuídos às redações. Foram publicados ainda dois artigos, o primeiro mostrando como os fundos de pensão podem ser aliados importantes no processo de privatização e o segundo alinhando fortes argumentos contra a obrigatoriedade da contratação de administradores externos para as carteiras.

No front interno os diretores não ficaram um dia sem receber via fax o DIÁRIO ABRAPP, informação rápida que lhes permitiu também reações prontas. Nesse mesmo período o JORNAL ABRAPP tornou-se quinzenal, enquanto o TELENÓTICIAS prosseguia o seu trabalho de informar semanalmente os associados.

A hora faz o vesting

\\ Cinco anos atrás os fundos de pensão que faziam "vesting" no Brasil talvez não passassem de meia dúzia. Hoje eles são pelo menos 50 e este número tende a crescer mais rápido, acompanhando mesmo a própria tendência de uma cada vez melhor conscientização de participantes e trabalhadores em geral em torno de seus direitos. Tal é a convicção de uma estudiosa do assunto, Noêmia Queiróz Vasquez, atuária e assessora da Diretoria de Seguridade da Telos.

Os participantes estariam interessados nessa conquista porque, enfim, o "vesting" é uma nova fórmula que surge para conseguirem receber o patrimônio depositado em seu nome após desligarem-se da entidade. Até pouco tempo atrás praticamente a única forma de fazê-lo era aquela vista por quase todos como insatisfatória, isto é, a devolução da reserva de poupança

muitas vezes parcial e com poder de compra fortemente corroído.

Noêmia acredita também no crescimento porque o "vesting" parece casar melhor com os planos de contribuições definidas ou mistos, que hoje em dia estão se mostrando os preferidos dos empresários que pensam em criar novos fundos em suas empresas. O "vesting" vem aparecendo com mais frequências nas entidades assessoradas por consultores de estilo americano, observa a atuária.

Sônia Maria da Fonseca, Diretora de Desenvolvimento Institucional da ABRAPP, acredita que as chances de crescimento do "vesting" estão ligadas também à prova que a atual conjuntura dá de sua necessidade. Afinal, é nas horas em que mais se vê ameaçado no seu emprego que o trabalhador

pode julgar melhor a validade de um mecanismo capaz de evitar que ele perca o patrimônio acumulado durante anos em seu nome junto à entidade.

Segundo Noêmia, ainda não se conseguiu praticar no Brasil a modalidade de "vesting" pela qual os recursos acumulados em uma fundação passam, com a saída do empregado da empresa patrocinadora e o seu ingresso em outra, para a entidade mantida por esta última.

Em compensação, o país vai começando a dar seus primeiros passos mais firmes em outras formas assumidas pelo "vesting". Em comum, essas modalidades tem o fato de que o participante não recebe de volta o valor acumulado em seu nome logo ao sair. O dinheiro só começa a chegar ao seu bolso, geralmente em parcelas, depois de terem sido satisfeitas algumas condições. As entidades com planos de contribuições definidas tendem a pagar um benefício diferido, após o trabalhador atingir 40 ou 45 anos, ou chegar a ter 10 a 15 anos de tempo de serviço na patrocinadora, havendo casos em que se exige 25 anos, caindo, no entanto, a exigência da idade mínima.

Já as entidades com planos de benefícios definidos geralmente pagam benefícios proporcionais, naturalmente corrigidos, a partir da ocorrência da aposentadoria.

Assim, sem nunca perder o senso das possibilidades, solidamente atuários na ciência atuarial, os empresários que

constituíram fundos de pensão e seus administradores fazem tudo que podem para desenvolver o mais possível a veia social do sistema que criaram e estão ajudando a fazer crescer. Questão de sensibilidade. Um sentimento de justiça que faz as entidades fechadas de previdência privada estarem sempre se questionando se estão desempenhando da melhor maneira possível a sua função social. Algo que está na epiderme, na própria razão de existir de uma previdência que é por natureza obra coletiva - trabalhadores e empresários juntos - e por isso mesmo visa o auxílio e não o lucro.

Com essas preocupações o sistema vai acostumando o participante a ver surgir novas iniciativas em seu favor, como os benefícios mínimos, as aposentadorias antecipadas e as fórmulas de reajuste dos benefícios iniciais.

Tudo isso resultando, é claro, numa publicidade favorável para o sistema, que ao tratar com justiça os seus participantes ganha maiores condições de atrair até mesmo os jovens, aqueles que pela idade mostram-se menos interessados em ouvir falar de aposentadoria.

E, afinal, fazendo justiça aos que ficam no plano e aos que se retiram mais cedo, resta aos fundos de pensão um sentimento de dever cumprido para com os dois grupos. Para os empresários, fica a certeza de que a imagem da patrocinadora vai ganhar com isso.

Nós e a nova previdência social

A nova Previdência Social desenhada pela Constituição de 88 deverá entrar legalmente em vigor no último bimestre deste ano, calcula o professor Wladimir Novaes Martinez, especialista em direito previdenciário e coordenador do Centro de Estudos da Seguridade Social (CESS) da ABRAPP. Embora o Projeto que está se impondo, o 2.570 B, se aproxime mais do enviado pelo governo Sarney ao Congresso em junho de 89 do que do projeto de lei substitutivo do deputado Floriceno Paixão, conserva muitos dos vícios resultantes do fato de os especialistas terem pouco podido contribuir para a sua elaboração, lamenta Martinez, no entender de quem está se tornando uma rotina no caso brasileiro os lobbies das categorias interessadas quase sempre conseguirem se impor sobre a opinião dos profissionais da área, que muitas vezes, na verdade, sequer conseguem ser ouvidos.

Uma das consequências disso, opina o coordenador do CESS, é que termina se impondo um enfoque pouco científico, com os benefícios arriscando-se a caminhar à frente de suas fontes de custeio.

O resultado é que a maioria dos benefícios acabam chegando facilmente aos 100%. Em alguns casos isso até se justifica, como nas ocorrências incapacitantes (aposentadoria por invalidez, pensão por morte, auxílios-doença e reclusão). Já



Wladimir Martinez

uma professora aposentar-se com 100% aos 22 anos...

Apesar disso a previdência fechada complementar continua sendo muito importante, com um papel fundamental a desempenhar. É verdade, por um lado, que alguns poderiam pensar ser esta função menor no caso do atendimento dos participantes que se encontram abaixo do limite do salário de contribuição (em junho Cr\$ 28.847,52) e que correspondem a cerca de 97% do contingente total de segurados. Mas, na verdade, nota o professor Martinez, as EFPPs não perdem sua importância nem junto a este segmento, pois "o núcleo da previdência é o risco imprevisível". Martinez quer lembrar com isso que o benefício da aposentadoria por invalidez começa pagando 70%, de maneira que se alguém se invalidar jovem corre o risco de ficar longe dos 100%, criando-se assim o espaço para a previdência complementar ajudar.

Segundo o professor Martinez, se o projeto de lei do plano de benefícios da Previdência Social for aprovado até o final como está hoje, o resultado será um aumento substancial no valor das aposentadorias, isto provocado por principalmente três fatores: o benefício poderá chegar a 100% do salário de benefício, vencendo o atual limite de 95%; para efeito de cálculo serão corrigidas todas as 36 últimas contribuições; o percentual do salário de benefício será aplicado diretamente sobre o resultado apurado com base nessas 36 contribuições.

No caso da aposentadoria por tempo de serviço, explica o professor Martinez, o benefício passará a ser concedida ao homem com no mínimo 30 anos de contribuição, no valor equivalente a 80% do salário de benefício. Cada ano além disso dará direito a mais 4%, sendo considerados para o cálculo um máximo de 35 anos de contribuição, já que se terá chegado então aos 100%. Para as mulheres, o período mínimo de

contribuição será de 25 anos e dará direito aos mesmos 80% mais os 4% por ano a mais, sendo considerados no máximo 30 anos de filiação à Previdência Social, até porque também nesse caso estarão garantidos os 100%. Todas as 36 últimas contribuições serão corrigidas. A carência passa de 60 para 96 meses.

Já a aposentadoria por idade corresponderá a 70% do salário de benefício mais 1% por ano de contribuição até o limite de 100%. O cálculo será feito com base nas 36 últimas contribuições corrigidas. Será concedida à mulher com 60 anos ou mais e ao homem com 65 anos ou mais, no regime urbano. A carência passa de 60 para 96 anos.

A aposentadoria por invalidez vai corresponder a 100% do salário de benefício. Será calculada em cima das 12 últimas contribuições corrigidas. Mas a carência continuará sendo de 12 meses.

Número de idosos é o novo desafio

É bom que o Brasil vá cuidando de por a sua Previdência Social em ordem e proteja a previdência complementar que tem. É que pela tendência que se vai formando de envelhecimento cada vez mais rápido da população - embora a massa de idosos ainda esteja longe de representar um peso importante no conjunto populacional - a demanda por benefícios tende a tornar-se com o tempo um osso duro de roer.

Projeções demográficas, nota cecília Polidoro Mamer, Coordenadora de Produção das Estatísticas Vitais do Departamento de Indicadores Demográficos da Fundação Sead, mostram que o número de velhos está aumentando mais rapidamente justo nos países menos capazes de lhes dar um bom atendimento, isto é, as nações em desenvolvimento, entre elas

Em se tratando da aposentadoria especial, os aposentados com 15, 20 ou 25 anos de filiação, terão direito a 100% do salário de benefício. A carência será de 96 meses e no cálculo serão consideradas as 36 últimas contribuições corrigidas.

O auxílio-doença será de 80% do salário de benefício, mais 1% por ano de contribuição, até atingir 90% do salário de benefício. O cálculo vai incidir sobre as últimas 12 contribuições corrigidas. O valor mínimo será equivalente a um salário mínimo. A carência continuará sendo de 12 meses.

A pensão por morte, esclarece o professor Martinez, irá corresponder a 100% do salário de benefício e serão considerados dependentes a esposa ou companheira e filhos ou filhas até 21 anos. O esposo ou companheiro terá direito ao benefício mesmo não sendo inválido. Tudo isso também vale para o auxílio-reclusão.

o Brasil.

Na América Latina como um todo, nas duas últimas décadas deste século, para um crescimento de 120% da população total, o número de habitantes com idades superiores a 60 anos deverá aumentar 236%.

No caso brasileiro, entre 1950 e 2.025, espera-se uma explosão da população idosa, da ordem de 15 vezes, devendo o conjunto da população geral aumentar não mais de 5 vezes. O trágico nisso tudo é que, enquanto no Primeiro Mundo o processo de envelhecimento vem acompanhado de uma melhoria do padrão de vida dos habitantes em geral, nos países em desenvolvimento ou subdesenvolvidos, isto, naturalmente, não acontece. Temos problemas à vista, portanto, considerando que no ano 2.025 os idosos somarão no Brasil 32 milhões (14% da população total), aparecendo o nosso país, então, como tendo a sexta maior população de idosos no Mundo.

Artigo: Trabalhar juntos

Sou daqueles que acreditam firmemente na união das entidades fechadas de previdência privada, sejam elas do setor estatal, com patrocinadoras federais ou estaduais, sejam do setor privado, com patrocinadoras nacionais ou multinacionais. Uma vez estabelecida, uma EFPP tem vida própria, pertencendo o seu patrimônio aos participantes.

Afinal, todas as EFPPs se destinam à proteção do participante, objetivo que as une numa única família de inequívoca vocação social. Só esse laço seria suficiente para enterrar qualquer divisão, caso ela existisse, o que não é certamente o caso.

Vale lembrar, uma divisão de forças não apenas significaria duvidar dos fortes elos que nos unem a partir do objetivo comum de dar proteção ao trabalhador, como constituiria um



Klaus Lege

formidável obstáculo a este mesmo trabalho em benefício do Sistema de Previdência Privada. E numa hora em que somos vítimas de tantas incompreensões, é claro que a última coisa que gostaríamos de ter são novos problemas.

Para essa união muito está contribuindo o atual esforço de comunicação social, na medida em que este nos tem proporcionado um maior conhecimento mútuo e por parte da opinião pública. Igual contribuição, tenho certeza, poderia vir de um código de ética, que favoreceria sempre uma maior transparência. Como sabemos, onde não há lugar para a suspeita as coisas tendem a caminhar melhor. Ao mesmo tempo que, com essa forma de auto-regulação, evitaríamos que o governo viesse interferir, tentando nos ensinar coisas que estamos cansados de saber.

É por compreender tudo isto que nos mantemos unidos e fortes. O próprio fato de uma mesma pessoa exercer a vice-presidência da ABRAPP e da entidade representativa dos fundos de pensão patrocinados por empresas privadas é indicativo da solidez dos laços que nos unem. Nossa união é tão forte, que nos permite compreender a busca de um mesmo objetivo através de caminhos às vezes diferentes. Uma diferença que não persiste além do

tempo minimamente necessário para que um determinado fim seja alcançado sem sequer um único arranhão na unidade em torno do ideário comum.

É assim que penso, acreditando sempre na importância da união de todos nós em defesa do Sistema de Previdência Privada.

(KLAUS WILHELM LEGE, Vice-presidente da ABRAPP).

Preparação para aposentadoria

Profissionais que trabalham em fundos de pensão são frequentemente convidados a manifestar-se sobre a utilidade dos programas de preparação para a aposentadoria. É natural que assim seja, já que preparar os participantes para a fase que se seguirá ao trabalho na empresa é parte integrante do compromisso da previdência complementar com a qualidade de vida do idoso. Afinal, sabemos todos que não basta assegurar a renda ao aposentado, é preciso também ajudá-lo a sentir-se digno nessa nova etapa de sua vida. Por isso mesmo o sistema atrai a colaboração de especialistas no trabalho de gerontologia social, como a psicóloga e psicoterapeuta Ana Perwin Fraiman, que preside a Comissão Científica da Fundação da Terceira Idade e é membro-honorário do Centro de Estudos da Seguridade Social, ambos órgãos mantidos com a participação da ABRAPP. Ela resume qual deva ser a nossa contribuição para quem deixa a patrocinadora para começar essa nova etapa de sua existência: "em trabalhos de grupos e em conversas individuais devemos estimular a sua iniciativa, capacidade de empreendimento e organização, o aperfeiçoamento e diversificação de seus dotes. Como trabalhador e como pessoa. Buscar esse novo equilíbrio, novos veios de trabalho profissional e pessoal".

Pensando especificamente na preparação do executivo para a aposentadoria, Ana observa que logo de início deve-se esclarecer que esse trabalho não visa destituir o profissional de seu valor e combatividade, que são traços centrais de sua

personalidade e modo de viver. Este esclarecimento é fundamental para quem passou a vida fazendo a empresa funcionar, clamando por ação, vibrando ao solucionar cada problema e ficando infeliz quando o trabalho diminui de intensidade.

O executivo é geralmente alguém "casado" com a empresa, numa relação que tem profundas marcas de autoritarismo e hierarquização. Faz carreira à medida em que se especializa em sua área específica de atuação e se desliga do panorama sócio-cultural mais geral, privilegiando tão somente estar atualizado no mundo dos fatos e boatos das esferas da política e economia. Quando chega a idade madura, momento em que o mais importante é "ser" e não "fazer", o executivo começa a sentir que a aposentadoria se apresenta como uma época em que ele vai ter de negar tudo o que fez e foi até então. O risco, para muitos, é o enfarte ou a depressão.

Quem trabalha com preparação para aposentadoria sabe que o importante é mostrar ao executivo que parar de trabalhar é apenas uma das alternativas possíveis. "São muitas as possibilidades que se abrem, como a participação em reuniões de estudo para identificação de interesses e aptidões pessoais pesquisas de mercado e orientação para abertura ou desenvolvimento de uma empresa própria, levantamento de recursos sócio-culturais da comunidade, práticas psico-físicas anti-stress e aperfeiçoamento do diálogo familiar", lembra Ana, apontando alguns dos caminhos possíveis.