

O que o país ganha com a desregulamentação

Os fundos de pensão cresceriam com a menor interferência do Estado e a Nação ganharia com isso

O crescimento de nosso sistema será maior à medida em que reduzir-se a interferência do Estado sobre ele. Essa relação de causa e efeito foi claramente exposta pelo Presidente Mizael Matos Vaz ao falar, na segunda-feira, dia 24, no 1º Encontro Nacional dos Participantes de Fundos de Pensão, realizado naquela data e no dia seguinte, no Rio de Janeiro, pela ABRAPP e Idort-RJ. As projeções falam mais alto: o patrimônio da previdência complementar poderá chegar no final do governo Collor a algo entre US\$ 45 e US\$ 50 bilhões, na hipótese da luta pela desregulamentação de nosso segmento ter sucesso, ou parar nos US\$ 30 bilhões, caso isso não aconteça. A diferença entre uma quantia e outra se explica pelo muito que os empresários serão estimulados a criar novas entidades, caso sintam uma menor intervenção estatal na área. Os próprios trabalhadores, notou Mizael, redobrarão seus esforços em favor da criação de planos de suplementação nas empresas em que trabalham.

Sob o pano de fundo mais genérico da desregulamentação a ABRAPP trava uma luta por três objetivos bem concretos: extinção das aplicações compulsórias, fim do tratamento diferenciado entre EFPPs dos setores público e pri-

vado e, por fim, eliminação do parâmetro de 100 funcionários como limite mínimo que autoriza as empresas a pensarem na criação de um fundo de pensão. Essas propostas constarão do documento que será enviado pela Associação, em outubro, à Comissão Nacional de Desregulamentação.

Mizael lembra o impacto negativo das OFNDs sobre os resultados das carteiras como exemplo do sacrifício que a obrigatoriedade imposta pelo governo em matéria de aplicações impõe aos fundos de pensão. As Obrigações registraram uma rentabilidade quase 20% abaixo do IPC em 89, o que contrastou gravemente com o mínimo atuarial exigido de correção monetária mais 6% ao ano.

Algumas das outras propostas que serão enviadas ao embaixador Marcos Coimbra, Presidente da Comissão Nacional de Desregulamentação, originam-se de propostas encaminhadas à Diretoria da ABRAPP pelas comissões técnicas permanentes de Estatística e Atuária, Contabilidade e Controle e Programas Previdenciais. Entre as sugestões está a da eliminação do limite do salário de participação previsto no Decreto 93.239/86.

Entre as razões apontadas para essa eliminação está o fa- ►

Um novo espaço no XI Congresso

Nosso sistema cresceu e se sofisticou e, para enfrentar a crescente complexidade que cerca algumas de suas tarefas, não poucas entidades fechadas foram obrigadas a desenvolver para uso próprio novas ferramentas de trabalho. Para isto, naturalmente, tiveram um custo, que gostariam de ratear com outras EFPPs interessadas em partilhar os resultados. Foi pensando nessas associadas, e nas vantagens que podem resultar para o sistema dessa troca de experiências, que a ABRAPP vai abrir no XI Congresso um espaço especial para que essas co-irmãs exponham e ofereçam às demais os seus serviços.

É claro que daí pode advir um poderoso efeito sinérgico para o conjunto de nosso sistema, que poderia se beneficiar em bloco, a um custo razoável, já que ninguém estaria naturalmente visando lucro, dos progressos reali-

zados por algumas entidades de maior poder de iniciativa. Estas últimas também teriam muito a ganhar, na medida em que com novos parceiros teriam custos reduzidos e, em função disso, talvez até se animassem a novos investimentos.

Ainda a respeito do XI Congresso, ensejando um novo motivo para que todos dele participemos, a Comissão Técnica Permanente de Estatística e Atuária está preparando para apresentá-lo em plenário um trabalho sobre "Padronização das Informações Atuariais dos Planos das EFPPs". O objetivo é traduzir em linguagem a mais acessível possível a ciência atuarial, de modo a que, por exemplo, os números referentes às reservas matemáticas possam ser entendidos pelo maior número de pessoas não especialistas.

to de ser incompatível a existência de massas distintas de participantes dentro de um mesmo plano, situação criada pelo decreto 93.239/86, que regulou a matéria, atingindo as entidades fechadas de previdência privada ligadas às empresas estatais.

Lembra o documento das comissões que as EFPPs, de uma forma geral, no caso das massas não sujeitas ao teto legal, estabeleceram suas próprias restrições para limites superiores de salários de participação. Isto foi feito com base normalmente nos planos de classificação de cargos e salários aprovados para as patrocinadoras, medida salutar até para evitar excessos condenáveis.

“Destaca-se que o processo de achatamento do teto de salários de benefícios vem interferindo de maneira importante nas relações contratuais entre os participantes e as EFPPs, fazendo com que o benefício não tenha relação direta com o salário-de-participação, pois com o teto em queda real os majorantes contribuem com base numa importância maior e depois recebem o benefício sobre outras (baseada em média ou no valor final) que é menor. Neste caso, o participante não está recebendo pelo que pagou ao longo de muitos anos e se recusa a entrar em benefício da aposentadoria, fazendo com que a EFPP não cumpra a sua missão de permitir a renova-



Mizael: propostas

ção dos quadros das patrocinadoras”, diz o documento.

Mas o contrário também pode acontecer, advertem as CTs. Numa situação inversa, isto é, acontecendo uma recuperação do valor do teto, é provável que o benefício seja concedido em importância superior aquela para a qual contribuiu o participante, algo que pode afetar e mesmo ameaçar a estabilidade da entidade fechada.

Sendo assim, arremata o documento, o Estado não apenas está em risco de sofrer graves efeitos negativos resultantes de uma gerência inadequada dos limites impostos pelas autoridades. De forma que pedem as CTs a elaboração de nova norma legal que elimine a subordinação de algumas EFPPs a uma restrição baseada no teto do salário de benefício da previdência oficial.

Outras sugestões são encaminhadas pelas comissões, como a eliminação dos limites dos pecúlios previstos no Art. 42 da lei 6435/77, além do fim do número mínimo de participantes previsto na Resolução CPC 01/78.

É também sugerida a eliminação das exigências quanto aos indexadores econômicos previstos na legislação atual, principalmente com relação aos reajustes dos benefícios, deixando-se esta definição para o regulamento de cada plano, de acordo com parecer técnico atuarial de profissionais legalmente habilitados.

As CTs concluem propondo a agilização do convênio das EFPPs com a previdência social, deduzindo-se das contribuições devidas pelas patrocinadoras à previdência social os dispêndios das EFPPs com os pagamentos dos benefícios de responsabilidade do governo federal. ●

Curso de habilitação próximo de um acordo com a FGV



Lege: 4 módulos

Estão adiantados os entendimentos entre a ABRAPP e a Fundação Getúlio Vargas com vistas à assinatura do convênio que vai viabilizar a realização do curso de habilitação de administradores de fundos de pensão. O vice-presidente Klaus Lege acredita em um acordo já em outubro, ainda a tempo de a primeira turma ser formada este ano, para início das aulas no retorno das férias em fevereiro de 91. O entusiasmo não é menor da parte da FGV, onde o coordenador do Programa de

Executivos (GV-PEC), professor Jean Jacques Salim, mesmo ressaltando que os entendimentos ainda estão em curso, deixa claro o interesse de sua instituição “em trabalhar com um setor que revela tal potencial de crescimento”.

Na verdade, serão dois cursos de habilitação. Um deles sob a responsabilidade da Escola de Administração de Empresas da FGV, com aulas ministradas no auditório da ABRAPP, o local escolhido como forma de aproximar cada vez mais os profissionais do setor de sua associação. O outro curso sendo dado à distância, mas com o mesmo conteúdo do primeiro, mediante um trabalho de adaptação de linguagem feito pela Sociedade Brasileira da Ciência do Seguro, entidade com grande experiência nessa forma de treinamento.

Exatamente para permitir o aproveitamento do material do primeiro curso no segundo é que o acordo com a FGV deverá atribuir os direitos autorais das aulas à ABRAPP, explica Lege.

O curso, que mesmo sem estar fechado já motivou consultas de profissionais interessados em inscrever-se, segundo Klaus Lege, terá quatro módulos, cada um com duração de três a quatro meses, totalizando 120 horas/aula. Para não prejudicar a vida profissional dos alunos, as classes funcionarão à noite. Também visando a conveniência dos inscritos, o curso poderá ser concluído no prazo de cerca de um ano ou prolongado o seu desfecho, sem necessidade de se iniciar um novo módulo tão logo um outro tenha sido encerrado.

Até mesmo não há necessidade de se seguir os módulos numa determinada ordem, com excessão do primeiro, que por seu caráter básico terá que anteceder os demais, explica Klaus Lege.

Haverá um módulo dedicado aos benefícios, que tratará basicamente das áreas de aposentadorias e saúde, além de oferecer noções de ciências atuariais. Um outro estará voltado para os investimentos, transmitindo conhecimentos especialmente sobre o mercado de capitais e matemática financeira. Um quarto módulo será dedicado à organização e recursos humanos, ao lado de noções gerais de contabilidade e direito.

Nas matérias gerais o corpo docente será fornecido pela própria FGV, enquanto nas específicas os instrutores, conhecedores profundos do cotidiano de um fundo de pensão, serão indicados pela ABRAPP, ficando a instituição acadêmica responsável tanto pela seleção, como pelo treinamento e avaliação destes últimos. O nível do curso precisará ser defendido a qualquer custo, observa o Vice-presidente. Turmas ►

de no máximo 20 a 30 alunos garantirão o alto aproveitamento.

Falando em aproveitamento, existirão para medí-lo tanto provas orais como escritas, ao fim de cada módulo. Mas os alunos poderão optar por fazer esses exames ao final do curso todo, sendo essa possibilidade aberta tanto para quem seguir as aulas da FGV como para aqueles que tenham feito a programação à distância, e até mesmo para quem não fizer curso nenhum, por achar que já dispõe de todo o conhecimento necessário para se submeter com sucesso a estes testes.

Com efeito, tanto o curso como a própria prova tem ambos um caráter não obrigatório. Algo que deve ser visto co-

mo um esforço, tanto da parte dos coordenadores como dos alunos, absolutamente voluntário para o aprimoramento de nosso sistema. A programação toda, observa Lege, visa profissionais de EFPPs de nível gerencial para cima.

Buscando dar a moldura em que se desenvolve este esforço, Lege explica estar ele claramente associado a uma outra iniciativa, a que visa a consolidar dentro de nossos sistema um código de ética. Em ambos os casos o que está sendo tentado é que o nosso segmento cresça tanto numericamente como em consistência, o que nos garante uma árdua batalha pela frente.

ABRAPP pode ampliar o quadro de associadas

Criada há 12 anos para representar o sistema fechado de previdência complementar e desenvolver outras tantas ações visando a sua expansão em bases sólidas, a ABRAPP é hoje talvez o melhor espelho daquilo em que se transformou o nosso segmento. Ao crescimento em termos numéricos sobre acrescentar consistência, dinamismo, sensibilidade política, cuidados éticos e dedicação na prestação de serviços às fundações e no treinamento dos profissionais da área. Falta apenas uma moldura nova e ela está sendo agora providenciada.

Por moldura estamos querendo dizer, por exemplo, o ti-

po de quadro associativo que temos hoje. A ABRAPP cresceu tendo como associadas apenas as entidades fechadas de previdência privada. Refletindo as transformações de um setor em rápido crescimento — perto de 7 EFPPs foram criadas este ano e mais de duas dezenas aguardam sua vez em processos de autorização de funcionamento no Ministério — e mesmo a realidade de um país em profunda mutação, a Associação caminha agora para ampliar esses seus limites. A idéia, aprovada na última reunião da Diretoria, em fins de setembro, e que será agora submetida ao Conselho Deliberativo, é admitir como filiadas também as patrocinadoras, empresas prestadoras de serviços e os próprios dirigentes, estes últimos na qualidade de pessoas físicas. Novos conselhos e grupos de trabalho serão criados, no esforço de acompanhar e, se possível, estar à frente, das novas realidades que vão surgindo.

Artigo

Uma visão geral dos fundos de pensão

Hélio Portocarrero

O que é um fundo de pensão? Uma instituição previdenciária e financeira (por natureza) que acumula recursos provenientes de contribuições correntes de seus futuros beneficiários e de seus empregadores, capitaliza esses recursos, e os redistribui aos beneficiários sob a forma de renda regular de aposentadoria e pensão. É fechado, porque organizado no âmbito de uma empresa, com acesso garantido apenas aos empregados dela. Os fundos são normalmente vinculados a empresas de certo porte porque apenas estas se beneficiam plenamente das economias de escala de administração.

Entendamos o que os fundos de pensão não são: nem clubes de investimento, nem fundos mútuos. O participante estabelece com o fundo uma relação de longo prazo, assim como espera, em geral, ter uma relação empregatícia estável. Não é detentor de uma quota que possa vender se não estiver satisfeito com a gestão. É também esta característica que permite ao fundo de pensão prover um benefício que se espera por toda a sociedade: o de poder tornar-se um investidor de longo prazo poderoso e estável.

Em economias capitalistas com sistemas financeiros normais os fundos de previdências e as seguradoras representam o principal veículo de acumulação de poupança financeira. Naturalmente, porque como explica a teoria do ciclo de vida, a principal razão de poupar para a pessoa física

é garantir renda no período de ciclo em que não terá atividade produtiva. A acumulação de poupança tem basicamente *função previdenciária*.

A vantagem do fundo de pensão sobre os instrumentos individuais de poupança disponíveis está no aproveitamento da escala do investimento e na diversificação do risco, portanto, considerando-se uma administração racional, a contribuição necessária para um mesmo nível de benefício deve ser menor no fundo do que no instrumento individual.

É fácil entender que o tamanho do fundo é determinado por dois fatores: o tamanho da empresa, a idade do fundo. Os dez maiores fundos brasileiros são o do Banco do Brasil, o da Petrobrás (que são também os mais antigos), seguidos pelos da Caixa Econômica Federal, do Banco Central, Rede Ferroviária, Varig — Transbrasil, Telebrás, Vale do Rio Doce, CESP, BNDES. Se prosseguisse a lista, o leitor encontraria vários fundos ligados a empresas do setor privado, nacionais e multinacionais, mas todas de grande porte. O tamanho das empresas estatais é o principal (*não o único*) explicador do tamanho de seus fundos, não a má fé dos governos que permitiram seu estabelecimento, sobretudo na década de 70.

O segundo aspecto que é preciso compreender corretamente é a *neutralidade teórica* da composição da contribuição ao fundo. Em vários fundos do setor privado, não há

qualquer contribuição do empregado. O empregador, por sua conveniência, prefere realizá-la integralmente, à conta do empregado. Trata-se de um salário indireto e vinculado a uma aplicação específica. Da mesma forma nos casos em que a contribuição é partilhada em qualquer proporção entre o empregador e o empregado. Quem paga, ao fim, e ao cabo, é quem paga os salários e despesas de qualquer empresa: quem compra seus produtos, ou, no caso de uma estatal deficitária ou que não tenha faturamento próprio, transferências do Tesouro. O que pode ser criticado, no caso de empresas estatais, não é o modo de contribuição, mas o nível do benefício, freqüentemente mais alto do que na média do setor privado e com isto se aparenta o único argumento que pode ser logicamente apresentado em favor da preferência por um plano contributivo (aquele em que o empregado participa da contribuição) e quem tem a ver com o incentivo ao controle da administração.

Passemos, finalmente, ao problema da administração. Os fundos de pensão não competem entre si. Uma instituição que não é protegida pelas leis de mercado, já que não pode admitir a mobilidade de seus participantes, deve ser protegida por algumas regras de prudência que limitem a liberdade de seus gestores. Isto porque é facilmente capturada pelo gestor (lembremo-nos dos Fundos 157 e tantos montepios). No caso dos fundos vinculados a empresas privadas o instituidor exerce, em geral, uma supervisão adequada. Ainda assim, há necessidade de regras básicas que evitem a apropriação de recursos do fundo pela empresa. No caso dos fundos permanentes a empresas estatais, o problema é mais sério porque a empresa pública tende sempre a ser capturada por seus gestores. Daí os benefícios tenderem nestas empresas a ser mais altos que no setor privado. É perfeitamente possível, porém, estabelecer mecanismos de supervisão e controle eficientes que possam conviver com alto grau de liberdade na gestão.

Na verdade, o sistema de proteção mínima tem de se fundamentar em instrumento de responsabilidade do gestor, algumas regras que induzam à diversificação de aplicações entre ativos financeiros e reais e que determinem a contabilização do real valor dos imóveis em carteira. Isto já tinha

sido observado em portaria a Secretaria de Previdência Complementar de 1988 e foi corretamente disposto na MP 152 (hoje Lei nº 8.030). Mas, de todo modo, há de haver incentivos e instrumentos para a supervisão interna, assim como a obrigatoriedade de auditorias especializadas. Um primeiro passo foi dado a partir da obrigatoriedade da divulgação ampla das carteiras de aplicações desde novembro de 1986. Conjugado com algumas modificações estatutárias e com os efeitos dos provisos da MP 152, temos aí a composição de fortes motivos de atuação interna na supervisão dos gestores.

A administração externa não resolve o problema da captura. A uma situação de conluio, pode inclusive agravá-lo. Sempre fui favorável a que os fundos colocassem parte de suas carteiras com mais de um administrador externo para que se estabelecesse nessa ponta da atividade a disciplina da competição. Mas a obrigatoriedade e a seleção dos administradores pelo governo é injustificável. É preciso também que o governo e o setor financeiro se desacostumem a tratar o sistema de fundos de pensão como campo de caça para aplicações compulsórias, como título do FND, CPs e outros. Se desejamos administradores eficientes, têm de ter liberdade, responsabilidade, supervisão eficaz e concorrência potencial.

Há ainda, uma outra ponta de concorrência: na formação dos fundos. E, quanto a isto, tivemos, começando durante a gestão do Ministro Raphael de Almeida Magalhães no MPAS, uma bem-sucedida experiência de desregulamentação, felizmente prosseguida por seus sucessores imediatos. Ao final de 1989 havia 120 fundos vinculados ao setor privado. Destes, 51 foram instituídos a partir de 1987, nada menos do que 43% do total de fundos de empresas privadas. É isto que tem de ser continuado. A potencialidade de expansão é enorme, e o Brasil precisa mais do que nunca de um sistema previdenciário eficiente e de um sistema financeiro poderoso, que atendam à necessidade da poupança e de investimento, da população e das empresas. ●

* Economista, membro do Conselho Regional de Economia, ex-secretário da Previdência Complementar do MPAS.