

parceiro econômico

REVISTA DAS CÂMARAS DE COMÉRCIO E INDÚSTRIA BRASIL - ALEMANHA

3/87

ANK



Schmuck
Jóias

Die betriebliche Altersversorgung in Brasilien

Formen und Risiken der "Previdência Privada"

Dr. Klaus-Wilhelm Lege

1. System der Altersvorsorge in Brasilien

Die Altersvorsorge steht auch in Brasilien auf drei Säulen:

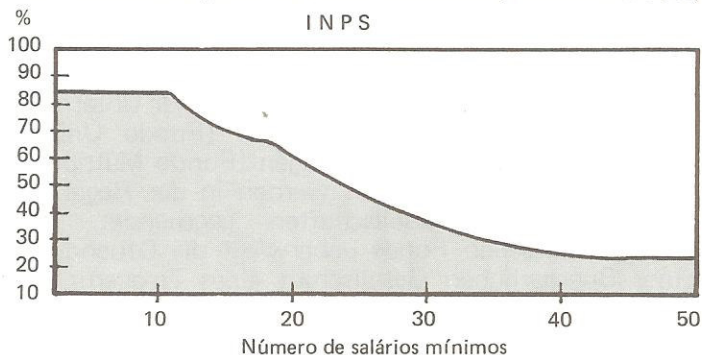
- gesetzliche Rentenversicherung: INPS, zusätzlich FGTS und PIS (gesetzliche "Vermögensbildung")
- private Vorsorgemaßnahmen: Montepios, Seguros de Vida (Kapital ansparende Lebensversicherungen)
- betriebliche Altersversorgung: Fundos Fechados de Pensão (Firmenfonds), Fundos Abertos (Versicherungsgesellschaften).

1.1. Gesetzliche Rentenversicherung und Vermögensbildung

1.1.1. INPS

Das brasilianische Sozialversicherungsamt INPS (Instituto Nacional de Previdência Social) ist der Hauptträger der Arbeitnehmer-Alterssicherung. Die nach erfülltem Arbeitsleben oder bei Invalidität und im Todesfall erreichbare Rente stellt eine ausreichende Versorgung fuer Einkommen bis ca. 20 Mindestgehältern dar. Eine Ergaenzung ist versorgungspolitisch vertretbar und umso vordringlicher, je hoeher das jeweilige Einkommen liegt; denn der Versorgungsgrad nimmt absolut und relativ mit steigendem Einkommen ab:

A PENSÃO EM % DO ÚLTIMO SALÁRIO (VALOR BRUTO)



Die Kosten fuer die gesetzliche Rentenversicherung betragen 8,5 bis 10 Prozent vom beitragspflichtigen Gehalt des Arbeitnehmers (Beitragsbemessungsgrenze 20 Mindestgehaelter) sowie zusaetzlich vom Arbeitgeber 10 Prozent der Lohn- bzw. Gehaltssumme des jeweiligen Arbeitnehmers.

1.1.2. FGTS und PIS

Die gesetzliche Entlassungsentschaedigung FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) dient mittel- und langfristigen Zwecken; und zwar steht sie zur Ueberbrueckung voruebergewandter Arbeitslosigkeit, zur Existenzgruendung und zum Eigenheimwerb zur Verfuegung. Darueberhinaus werden die Mittel dieses Fonds - soweit dann noch vorhanden - zur Altersversorgung herangezogen.

Die Kosten fuer diese "Vermögensbildung" betragen 8 Prozent des monatlichen Lohns oder Gehalts; sie sind voll vom Arbeitgeber aufzubringen. Der Fonds wird in Form von Arbeitnehmersperrkonten vierteljaehrlich inflationsangepasst und mit 3 Prozent jaehrlich verzinst.

Auch im Rahmen des gesetzlichen Vermögensbildungsprogramms PIS (Programa de Integração Social) koennen ueber die Mittelverwendung zur Vermögensbildung (z.B. Erwerb eines Eigenheims) hinaus noch Kapitalansprueche fuer den Versorgungsfall bestehen. Die Kosten werden ebenfalls vom Arbeitgeber getragen, und zwar direkt monatlich mit 0,75 Prozent vom Umsatz (receita bruta), und indirekt jaehrlich dadurch, dass der Fiskus zugunsten der Programmziele auf 5 Prozent der abzufuehrenden Steuern verzichtet. Die Fondsmittel werden auf den fuer die einzelnen Arbeitnehmer eingerichteten Sperrkonten gesammelt, jaehrlich inflationsangepasst und mit 3 Prozent verzinst.

1.2. Private Vorsorgemaßnahmen

Wegen der verhaeltnismaessig hohen Inflation in Brasilien haben Vorsorgemaßnahmen im privaten Bereich mittels Kapital ansammelnder Einzellebensversicherungen in den letzten Jahren keine Bedeutung gehabt; zumal das Todesfall- und Invaliditaetsrisiko in vielen Unternehmungen durch eine Gruppenlebens-

versicherung abgedeckt wird. Auch die Sparpläne der Altersversorgungsvereinigungen auf Gegenseitigkeit (Montepios) haben sich bisher nicht bewährt, was mit darauf zurückzuführen ist, dass einige Montepios wegen unglücklicher Finanztransaktionen ins Gerate gekommen sind.

In den letzten Jahren verblieb zur Altersvorsorge in Brasilien im wesentlichen nur die Anlage am schwankenden Immobilienmarkt, am noch stärkeren Ausschlägen unterworfenen Aktienmarkt, in Staatspapieren oder auf dem zinsmässig begünstigten Sparkonto, was zur Zeit auch steuerlich gefordert wird.

2. Betriebliche Altersversorgung

Für diejenigen leitenden Angestellten und Arbeitnehmer mit hohem Spezialwissen, deren Altersversorgungslücke gegenüber dem letzten Gehalt besonders gross ist, kann seit einigen Jahren auf freiwilliger Basis eine betriebliche Altersversorgung eingerichtet werden. Hierbei sind die Bestimmungen des Altersversorgungsgesetzes von 1977 sowie arbeitsrechtliche Regelungen zu beachten.

2.1. System der betrieblichen Altersversorgung

Grundsätzlich gibt es auch in Brasilien beitrags- und leistungsorientierte Systeme der betrieblichen Altersversorgung, die miteinander konkurrieren; auch Mischformen sind vorhanden.

Bei den beitragsorientierten Systemen werden vorab die Aufwendungen für den Versorgungsplan definiert; d. h. eine Unternehmung verpflichtet sich dazu, bestimmte Beiträge der Altersversorgung zur Verfügung zu stellen, ohne die Leistungshöhe festzulegen, die erst im Versorgungszeitpunkt feststeht, es gibt also keine feste Leistungszusage.

Mit einem solchen beitragsorientierten System (Sparplan) behält sich das Trägerunternehmen vor, nur soviel an Mitteln für den Altersversorgungsplan bereitzuhalten, wie es wirtschaftlich vertreten kann. Es schliesst damit das entscheidende Finanzierungsrisiko eines Altersversorgungsplans aus, nämlich die Verzinsung des angesammelten Kapitals; so dass bei einer künftig niedrigeren Verzinsung des Kapitals der Versorgungsgrad entsprechend sinkt. Das System hat sozialpolitisch den Nachteil, dass die Begünstigten erst im Versorgungszeitpunkt die genaue Höhe ihrer Rente erfahren.

Das leistungsorientierte System stellt dagegen auf den "Ertrag" aus dem Versorgungsplan ab und bestimmt von vornherein eine - allerdings in der Regel nur relative - Leistungshöhe, die nicht unterschritten werden darf. Die Versorgungsleistung ist damit für den Arbeitnehmer konkreter definiert, aber für das Trägerunternehmen in Brasilien mit dem Risiko einer eventuell mit steigender Tendenz schwankenden Verpflichtung verbunden. Bezeichnenderweise gibt es die leistungsorientierten Altersversorgungspläne hauptsächlich bei den brasilianischen Staatsbetrieben, während die beitragsorientierten Systeme in den letzten Jahren vor allem von der Privatwirtschaft eingeführt worden sind.

Aufgrund der offiziellen Auslegung des Altersversorgungsgesetzes von 1977 und der hierzu ergangenen Durchführungsbestimmungen sind von der betrieblichen Altersversorgung grundsätzlich alle Arbeitnehmer zu begünstigen. Da eine relevante Versorgungslücke jedoch nur für Führungskräfte und Spezialisten besteht, werden sogenannte Mindestleistungen für alle anderen Mitarbeiter erbracht und bereits bestehende Pläne wie z. B. Gruppenlebensversicherung oder Entgeltfortzahlung bei Krankheit in den Altersversorgungsplan mit einbezogen.

2.2. Finanzierungsformen der betrieblichen Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung kann finanziert werden mit Hilfe von

- geschlossenen Pensionsfonds und
- offenen Pensionsfonds sowie mittels
- Pensionsrückstellungen.

Die verbreitetste Form ist der geschlossene, betriebsabhängige Pensionsfonds (Pensionskasse). Darüber hinaus gibt es die betriebliche Altersversorgung durch einen offenen Fonds in Form einer Versicherungsgesellschaft. Ferner machen einige Unternehmungen ihren leitenden Angestellten Pensionszusagen, ohne dafür eine besondere Institution zu schaffen; sie nehmen bilanzielle Massnahmen vor und bilden Pensionsrückstellungen.

Für grössere Unternehmungen ist eine Finanzierung über einen geschlossenen Firmenfonds und Pensionsrückstellungen betriebswirtschaftlich am vorteilhaftesten. Der offene Fonds (Versicherungsgesellschaft) kann zwar für absolute Versorgungszusagen Prämienstabilität bieten, die Finanzierungskosten liegen aber wesentlich höher.

Bei der Finanzierung über geschlossene und offene Fonds sind die Mitarbeiter- und Firmenbeiträge unter bestimmten Bedingungen steuerlich abzugsfähig.

2.2.1. Gesellschaftsrechtliche Gestaltung der Pensionsfonds

Die offenen und geschlossenen Pensionsfonds können verschiedene gesellschaftsrechtliche Formen haben, was vor allem haftungsrechtlich von Bedeutung ist:

- offene Pensionsfonds: Altersversorgungsvereinigungen auf Gegenseitigkeit (Montepios) und Versicherungsaktiengesellschaften
 - geschlossene Pensionsfonds: Stiftungen und Bürgerliche Gesellschaften, gegründet von einer Unternehmung bzw. Unternehmensgruppe (Fundo Único) oder mehreren Unternehmungen (Fundo Múltiplo).
- Die offenen Pensionsfonds werden in der Regel als Versicherungsaktiengesellschaften gegründet. Bei den geschlossenen Fonds überwiegt die Gründung einer Bürgerlichen Gesellschaft eines Trägerunternehmens bzw. -konzerns.

Der "freien" Pensionszusage liegt keine gesellschaftsrechtliche Form zugrunde. Sie verstoesst weder gegen das Aktien- und Steuerrecht noch gegen das

Gleichbehandlungsgebot des Arbeitsrechts; ob sie gegen das Altersversorgungsgesetz verstoesst, ist umstritten.

2.2.2. Wesentliche Unterschiede zwischen offenen und geschlossenen Pensionsfonds

Aus einer Gegenueberstellung lassen sich weder fuer den offenen noch fuer den geschlossenen Pensionsfonds entscheidende Vorteile ableiten. Zum Beispiel wird der Wegfall von Gruendungskosten bei den offenen Fonds durch hoehere Belastungen der Anfangspraemien aufgrund von Anlauf- und Werbungskosten ausgeglichen. Die theoretisch groessere Flexibilitaet bei der Leistungsgestaltung der offenen Fonds wird praktisch durch im wesentlichen fixe Programme der Versicherungsgesellschaften eingeschaenkt.

Die Verantwortung fuer die Ruecklagenbildung obliegt zwar bei den offenen Fonds den Versicherungsgesellschaften, sie arbeiten jedoch gewinnorientiert und muessen Dividenden erwirtschaften, wobei der Ausgleich von technischen Verlusten auf das Aktienkapital begrenzt ist. Dagegen ist das wirtschaftliche Ziel der geschlossenen Fonds die Substanzerhaltung, so dass die erwirtschafteten Gewinne der Gesamtheit der Mitglieder zugute kommen und damit technische Verluste ausgeglichen werden koennen. Die eingeschaenkte Mitverantwortung der Gruenderunternehmung fuer das Gebaren eines geschlossenen Fonds laesst sich auch auf den offenen Fonds uebertragen, zumal die Unternehmung die Auswahl getroffen hat.

2.3. Leistungsausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung

Die Entwicklung des Leistungsniveaus der betrieblichen Altersversorgung in Brasilien kann durch drei Zeitphasen dargestellt werden:

- bis Mitte der 70er Jahre Gewaehrung einer betrieblichen Altersversorgung vorwiegend durch Staatsbetriebe in Hoehe von 80 - 100 Prozent des letzten Bruttoentgelts; eine Vorausfinanzierung erfolgte in der Regel nicht
- seit Inkrafttreten des Pensionsgesetzes 1977 starke Praegung des Leistungsniveaus durch internationale Gesellschaften mit Versorgungsgraden von 60 - 70 Prozent mit und ohne FGTS-Anrechnung; eine Vorausfinanzierung wird in verschiedenen Formen vorgenommen
- neuerdings Einfuehrung von Altersversorgungsplaenen mit niedrigeren Versorgungsgraden und Kosten bei Leistungs- und Finanzierungsvielfalt unter den Gesichtspunkten von Risiko- und Kostenoptimierung.

Die Leistungsarten der betrieblichen Altersversorgung umfassen im wesentlichen folgende Rentenzahlungen:

- Altersrente
- vorgezogene Altersrente
- Erwerbsunfaehigkeitsrente
- Hinterbliebenenrente.

Die Einfuehrung weiterer Leistungen sollte von den Erfahrungen mit diesen Grundleistungen abhaengig gemacht werden.

Als durchschnittliches Rentenalter werden ueberwiegend 60 Jahre angesehen, als Mindestalter gelten 55 Jahre. Die durchschnittliche Dienstzeit betraegt 30 - 35 Jahre und die Wartezeit mit Ausnahme von Arbeitsunfaellen und Berufskrankheiten 1 Jahr. Als Rentenbegrenzung werden seit einiger Zeit 60 Prozent des Durchschnitts der letzten 12 Monatsgehaelter mit inflationsbedingter Geldwertberichtigung abzuglich der INPS Leistung gewaehlt.

Einige Unternehmungen mit betrieblicher Altersversorgung gewaehren eine Rentenleistung auch an die niedrigeren Einkommensgruppen zusaetzlich zum INPS; andere nehmen fuer die nicht vom eigentlichen Versorgungsplan beguenstigten Mitarbeiter zum Versorgungszeitpunkt eine einmalige Leistung in Form von z. B. drei Monatsgehaeltern vor.

Die betrieblichen Leistungen koennen an die Leistungen des INPS angebunden werden. Durch diese Anbindung entstehen jedoch Risiken, die unkalkulierbar sind, z. B. die Gefahr, dass die brasilianische Sozialversicherung ihre Leistungen senkt; dann wuerde Aufgrund des Anbindungsmechanismus die betriebliche Zusatzversorgung automatisch steigen. Um diese Gefahr zu meiden, werden neuerdings Altersversorgungsplaene aufgestellt, die ueberhaupt keine Bindung an die Sozialversicherung mehr haben. Auch der Bezugswert "Mindestgehalt" wird in diesem Zusammenhang durch eine betriebsinterne Groesse (Unidade Salarial) ersetzt.

2.4. Kosten der betrieblichen Altersversorgung

Grundlage fuer den Kostenumfang ist die System- und Leistungsausgestaltung. Die langfristig vertretbaren Kosten sind durch entsprechende Auswahl der Leistungsparameter jederzeit erreichbar.

Bei einer grossen Anzahl von Unternehmungen mit einer betrieblichen Altersversorgung betraegt der jaehrliche Aufwand im Verhaeltnis zur Summe der Lohne und Gehaelter weniger als 7,5 Prozent, bei einigen sogar weniger als 2,5 Prozent.

Der Preis haengt nicht nur von der Gruppenstruktur der Beguenstigten, den Leistungen, dem Pensionsalter und der Inflationsanpassung ab, sondern auch von den versicherungsmathematischen Annahmen zur realen Steigerung der Lohne und Gehaelter sowie zu den Ertraegen aus den Finanzanlagen, ferner von den Anlauf-, Verwaltungs-, Werbungs- und Finanzanlagekosten und darueber hinaus ganz allgemein von den wirtschaftlichen Zielen der Traegerunternehmen.

2.4.1. Kosten der offenen Pensionsfonds

Die Praemien fuer die erwerbswirtschaftlich ausgerichteten Versicherungsgesellschaften, die offene Pensionsfonds anbieten, sind wesentlich hoeher als die Beitraege fuer die geschlossenen Fonds; die Differenz kann bei gleicher Leistung ueber 150 Prozent betragen.

In wieweit die Praemienbeitraege mit den Versicherungsgesellschaften zugunsten der Unternehmung bzw. der Beguenstigten ausgehandelt werden koennen (z. B. Gewaehrung einer Gewinnbeteiligung) oder Praemienteile durch Vertragskonstruktionen wieder zurueckfliessen koennen, darueber besteht am Markt wenig Erfahrung. Ein weitgehendes aussertarifliches Praemientgegenkommen der Versicherungsgesellschaften - wie bei der Gruppenlebensversicherung (Risikoversicherung) - ist wegen der langfristig ausgelegten kapitalbildenden betrieblichen Altersversorgung nicht zu erwarten.

2.4.2. Kosten der geschlossenen Pensionsfonds

Fuer einen optimal eingerichteten geschlossenen Pensionsfonds duerften unter Zugrundelegung brasilianischer Verhaeltnisse und unter Beruecksichtigung der steuerlichen Abzugsfaehigkeit ca. 2 Prozent an der Summer der Loehne und Gehaelter aufzuwenden sein.

Als kostenmindernde Massnahme und zur Verbesserung der Versorgungsleistung werden in einem Teil der Altersversorgungsplaene die beguenstigten Arbeitnehmer mit zur Beitragsaufbringung herangezogen, zumal auch die Arbeitnehmerbeitraege zur betrieblichen Altersversorgung in bestimmtem Umfang steuerlich abzugsfaehig sind. Dabei ist an die Unverfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften bei vorzeitigem Ausscheiden zu denken.

Die Finanzierungskosten koennten weiter durch eine "minimum funding strategy" unter Aufspaltung in Fonds- und Zusageanteil (aufgrund von Pensionsrueckstellungen) vermindert werden.

Kostenmaessig faellt zugunsten der geschlossenen Pensionsfonds noch ins Gewicht, dass 30 Prozent der technischen Ruecklagen des Fonds auf die Traegerunternehmungen rueckuebertragen werden koennen und die Taetigkeit des geschlossenen Pensionsfonds in der Regel steuerfrei ist.

Falls die gesetzlich vorgeschriebene Anfangsdotation eines Firmenfonds zur Abdeckung der vorzeitigen Versorgungsrisiken (Erwerbsunfaehigkeit und Tod) nicht ausreicht, sind diese in der Anfangsphase einer betriebsinternen Altersversorgungseinrichtung rueckzuersichern.

Nachteilig koennen die gesetzlichen Vorschriften ueber die Anlageformen der Fondsmittel auf den Altersversorgungsplan eines geschlossenen Pensionsfonds wirken. Die Anlagevorschriften dienen zwar dem Schutz der Beguenstigten, sie werden aber auch zugunsten der brasilianischen Wirtschaftspolitik eingesetzt, wodurch eine Entwertung der angelegten Mittel nicht ausgeschlossen werden kann.

2.4.3. Kosten der "freien" Pensionszusagen

Die Altersversorgungskosten koennten mit Hilfe der betrieblichen Altersversorgung in Form einer "freien"

Zusage aufgrund von Pensionsrueckstellungen minimiert werden. Dadurch entsteht nur ein verhaeltnismaessig geringer Verwaltungsaufwand von im wesentlichen versicherungsmathematischer und statistischer Art. Die Anlage der in der Handelsbilanz zurueckgestellten "Fonds"-Mittel wird in der Regel durch Betriebsinvestitionen - unabhaengig von der Altersversorgung - vorgenommen, wodurch sich keine zusaetzlichen Aufwendungen ergeben.

Die "eigentlichen" Kosten - unabhaengig von der Versorgungsleistung - entstehen dadurch, dass die in der Handelsbilanz zurueckgestellten Mittel steuerlich nicht abzugsfaehig sind.

3. Notwendigkeit einer betrieblichen Altersversorgung fuer Fuehrungskraefte und Spezialisten in Brasilien

In Anbetracht der verhaeltnismaessig schnellen Zunahme von betrieblichen Altersversorgungseinrichtungen der Grossunternehmen aus der brasilianischen Privatwirtschaft ist es insbesondere aus arbeitsmarktpolitischen Gruenden fuer mittlere und grosse Unternehmungen erforderlich, eine Entscheidung ueber die Aufnahme der betrieblichen Altersversorgung fuer Fuehrungskraefte und Spezialisten zu treffen. Gruende fuer eine positive Entscheidung gibt es, wie aus nachstehender Zusammenfassung hervorgeht, genug:

- Deckung einer tatsaechlich bestehenden Versorgungsluecke bei den leitenden Angestellten und hochqualifizierten Fachleuten
- langfristige Bindung der Fuehrungskraefte und Spezialisten an die Unternehmung
- Motivation am Arbeitsplatz und damit Steigerung der Produktivitaet sowie Begrenzung der Fluktuation
- Erleichterung des Ausscheidens im Pensionsalter aus der Unternehmung und damit langfristige Verjuengung des Personals
- Aufrechterhaltung der Konkurrenzfaehigkeit der Unternehmung am Arbeitsmarkt.

Bei einer unternehmerischen Grundsatzentscheidung zur betrieblichen Altersversorgung sind die folgenden Einflussgroessen zu beruecksichtigen:

- Sicherstellung der dauernden Finanzierbarkeit
- Zielsetzungen im personalpolitischen Bereich
- Grad der zu erreichenden Risikobegrenzung
- Erwartungen und Bedarf der Mitarbeiter.

Zur Zeit kann auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung noch agiert werden, d. h. es koennen die Parameter wie Versorgungssystem, Finanzierungsform usw. frei bestimmt werden; in Zukunft besteht

- insbesondere fuer multinationale Unternehmungen - wohl nur noch die Moeglichkeit zu reagieren, und zwar voraussichtlich auf einem von anderen vorgegebenen Kostenniveau.

A Aposentadoria Empresarial no Brasil. Formas e Riscos da "Previdência Privada".

Dr. Klaus-Wilhelm Lege

Sistema da aposentadoria no Brasil

Três pilares sustentam a aposentadoria também no Brasil:

- seguro de aposentadoria oficial: INPS mais FGTS e PIS ("capitalização" legal),
- previdência privada individual: Montepios, Seguro de Vida (seguro de vida através de poupança),
- previdência privada empresarial: Fundos Fechados de Pensão (fundos de empresas), Fundos Abertos ("companhias de seguro").

1.1. Seguro de pensão e capitalização por lei

1.1.1. INPS

O Instituto Nacional de Previdência Social, INPS, é o esteio principal da previdência na velhice para os empregados. O valor da aposentadoria, após completar o tempo de serviço, ou da pensão, em caso de invalidez e morte, representa um rendimento suficiente para assalariados de até 20 salários mínimos. Uma complementação para a aposentadoria oficial é necessária, e se torna mais urgente quanto mais elevado é o respectivo rendimento; pois os valores de aposentadoria decrescem absoluta e relativamente com o rendimento crescente:

Os encargos para o seguro de aposentadoria oficial são de 8,5 por cento a 10 por cento do salário sujeito à contribuição pelo empregado (limite de contribuição - 20 salários mínimos), e por parte do empregador, os encargos são de 10 por cento do valor da remuneração do respectivo empregado.

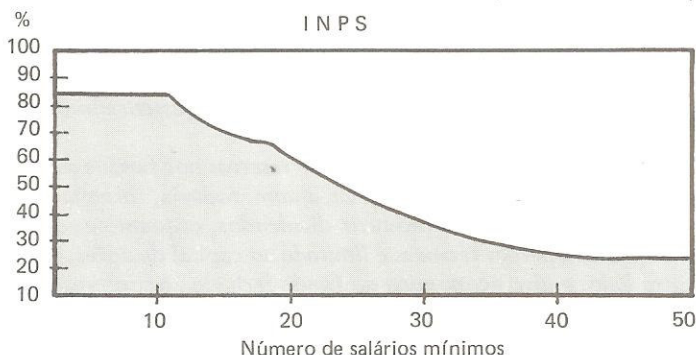
1.1.2. FGTS e PIS

A indenização legal por demissão FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) serve tanto a prazos médios, quanto longos; e está à disposição para vencer um desemprego temporário, para iniciar uma atividade própria ou a aquisição de casa própria. Além disso, o capital deste fundo - caso ainda exista - é utilizado para complementação da aposentadoria.

Os encargos desta "capitalização" de 8 por cento da remuneração mensal são de inteira responsabilidade do empregador. O fundo em forma de uma conta vinculada do empregado é ajustado trimestralmente à inflação e rende juros de 3 por cento ao ano.

O programa governamental de capitalização PIS (Programa de Integração Social) é utilizado para a formação de capital (p. ex. aquisição de casa própria), e também dá direitos aos recursos do fundo no caso de aposentadoria. Os encargos são arcados pelo empregador de forma direta mensalmente, com 0,75 por cento da Receita Bruta e de forma indireta anualmente, pois o fisco desiste de 5 por cento dos impostos devidos em favor das metas do programa. Os recursos do fundo são acumulados nas contas vinculadas, para cada empregado, ajustados anualmente à inflação e rendem juros de 3 por cento ao ano.

A PENSÃO EM % DO ÚLTIMO SALÁRIO (VALOR BRUTO)



1.2. Previdência privada individual

Por causa da inflação relativamente elevada no Brasil, as previdências no âmbito privado, por meio de seguros de vida individuais, não tiveram nenhuma importância nos últimos anos; tanto mais que os riscos de morte e invalidez, em muitas empresas, estão cobertos por um seguro de vida em grupo. Também os planos de poupança mútua das associações de aposentadoria (montepios) não tiveram êxito até agora; alguns montepios foram comprometidos por causa de transações financeiras.

Nos últimos anos, para a previdência na velhice no Brasil, ficou disponível, apenas o investimento no oscilante mercado imobiliário, no mercado de ações sujeito a oscilação ainda maior, nos títulos estatais ou na poupança com juros favoráveis, atualmente sujeita também a incentivos fiscais.

2. Previdência privada empresarial

Para os funcionários executivos e empregados altamente especializados, cuja lacuna da aposentadoria em relação ao último rendimento é particularmente grande, pode ser instituída 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.

2.1. Sistema da previdência privada empresarial

Basicamente existem também no Brasil sistemas de previdência privada empresarial baseados na contribuição pré-determinada e nos benefícios definidos (pré-determinados), que concorrem entre si; existem também formas mistas.

No caso dos sistemas com contribuição pré-determinada são, em primeiro lugar, definidos os custos do plano de aposentadoria, i. e. uma empresa compromete-se a colocar determinadas contribuições à disposição da previdência privada, sem fixar o grau do benefício, que só é determinado na época do evento, portanto, não existe um compromisso fixo de benefício.

Com um tal sistema baseado na contribuição (plano de poupança), a empresa patrocinadora se reserva o direito de ter à disposição para o plano de aposentadoria apenas tantos recursos financeiros que puder sustentar economicamente. Desta maneira, está sendo excluído o risco decisivo do financiamento de um plano de aposentadoria, ou seja, o rendimento em juros do capital acumulado; assim, no caso de um rendimento futuro mais baixo nos juros do capital, o valor da aposentadoria se reduz de acordo. O sistema tem, social-politicamente, a desvantagem, de que os favorecidos somente na época do evento vêm a saber o valor exato do seu benefício.

O sistema com benefício definido, por outro lado, ajusta-se através da "receita" do plano de aposentadoria, determinando de antemão um valor de benefício, que pode ser menor do que o estipulado. O benefício da aposentadoria é assim definido de modo mais concreto para o empregado, mas para a empresa patrocinadora no Brasil, ligado a um risco de um compromisso eventualmente oscilante com uma tendência crescente. De modo significativo, os planos de aposentadoria baseados no benefício definido, existem principalmente nas empresas estatais brasileiras, enquanto que os sistemas baseados na contribuição pré-determinada foram nos últimos anos introduzidos, em primeiro lugar, no setor privado da economia.

Com base na interpretação oficial da lei sobre as entidades de previdência privada de 1977 e nas determinações suplementares, em termos gerais, todos os empregados devem ser favorecidos pela previdência privada empresarial. Mesmo, que uma lacuna relevante exista apenas para os executivos e especialistas, são concedidos benefícios mínimos para todos os demais colaboradores, e os programas já existentes, como p. ex., seguro de vida em grupo ou auxílio-doença, são incorporados no plano de aposentadoria.

2.2. 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).

A forma mais difundida é o fundo de pensão fechado da empresa (caixa de pensão). Além disso, existe a previdência privada empresarial, através de um fundo aberto em forma de "companhia de seguros". E para completar, algumas empresas prometem um benefício de aposentadoria aos seus executivos sem criar para este fim, uma instituição especial (grupo informal); elas tomam providências de balanço e criam provisões para aposentadoria (fundo livre).

Para empresas maiores, o financiamento de um fundo fechado e fundo livre (grupo informal) são economicamente os mais vantajosos. O fundo aberto pode oferecer estabilidade dos prêmios para compromissos absolutos de aposentadoria, todavia, os custos de financiamento são substancialmente mais altos.

No caso de financiamento de fundos fechados e abertos, as contribuições dos empregados e da empresa são, sob determinadas condições, deduzíveis de impostos.

2.2.1. Constituição legal de fundos de pensão

Os fundos abertos e fechados de pensão podem ter diversas formas de conformidade com as leis societárias; o que é de importância, no que se refere a 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 (fundo múltiplo).

Os fundos de pensão abertos são instituídos, via de regra, como sociedades anônimas. No caso de fundos fechados, prevalece a instituição de uma sociedade civil de uma patrocinadora ou de um conglomerado.

O compromisso livre de aposentadoria (grupo informal) não tem base nas leis societárias. Ele não infringe, nem as leis societárias ou fiscais, nem a igualdade de condições das leis trabalhistas; se infringe a lei de previdência privada, é duvidoso.

2.2.2. Diferenças essenciais entre os fundos de pensão abertos e fechados

Por meio de uma comparação, não é possível deduzir vantagens, nem para o fundo de pensão aberto, nem para o fechado. Por exemplo, a eliminação dos custos de constituição dos fundos abertos será compensada, por ônus mais elevados dos prêmios iniciais, devido aos gastos iniciais e de publicidade. A flexibilidade teoricamente maior na configuração de benefícios nos fundos abertos, é restringida por programas essencialmente fixos das entidades abertas.

A responsabilidade pela formação de reservas nos fundos abertos cabe às entidades abertas, elas atuam, todavia, orientadas para o lucro e precisam produzir dividendos, enquanto a compensação das perdas técnicas é limitada ao capital de ações. Por outro lado, o alvo econômico do fundo fechado é a conservação do capital efetivo, para que os lucros obtidos tragam proveito para todos os participantes, e para que as perdas técnicas possam ser compensadas. A co-responsabilidade limitada da empresa patrocinadora para o desempenho de um fundo fechado, pode ser também transferida ao fundo aberto, sobretudo, quando foi a empresa que fez a escolha.

2.3. 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 os meados dos anos 70, concessão de previdência privada empresarial, principalmente, por empresas estatais, no nível de 80 por cento a 100 por cento do último salário bruto; via de regra, não foi realizado um pré-financiamento,

- desde a entrada em vigor da lei de previdência privada de 1977, forte cunho do nível de benefícios, por companhias internacionais com grau de proventos de 60 por cento a 70 por cento com e sem consideração do FGTS; são efetuados pré-financiamentos em diversas formas,

- recentemente, 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.

Os tipos de benefícios da previdência privada empresarial abrangem essencialmente os seguintes:

- aposentadoria por velhice
- aposentadoria antecipada
- pensão por invalidez permanente
- pensão por morte para os beneficiários.

A introdução de outros benefícios deveria ser feita através das experiências com estes benefícios básicos.

Como idade média para aposentadoria consideram-se, em geral, 60 anos, como idade mínima vigoram 55 anos. O tempo médio de serviço é de 30-35 anos, e a carência, com exceção de acidentes de trabalho e doenças profissionais é de um ano. Como limites de benefícios são considerados, desde algum tempo, 60 por cento da média dos últimos 12 salários mensais, com correção monetária dependente da inflação, descontando os benefícios do INPS.

Algumas empresas com previdência privada empresarial concedem um benefício mensal também aos grupos de renda baixa como suplemento ao INPS; outras concedem aos empregados não beneficiados pelo próprio plano de aposentadoria um pagamento único em forma de, p. ex.; três salários mensais. Os benefícios das empresas podem ser adicionados aos do INPS.

Isto traz, todavia, riscos incalculáveis, p. ex., o perigo de que o seguro de aposentadoria oficial reduza seus benefícios; neste caso, o benefício suplementar das empresas se elevará automaticamente devido a este mecanismo. Para evitar este perigo, começaram a ser recentemente instituídos planos de aposentadoria sem nenhuma ligação com o INPS. Também o valor de referência "salário mínimo" está sendo substituído por um valor interno da empresa (unidade salarial).

2.4. Custos da previdência privada empresarial

A base para a envergadura dos custos é a configuração do sistema e dos benefícios. Os custos defensáveis a longo prazo são acessíveis a qualquer momento através da escolha correspondente dos parâmetros dos benefícios.

No caso de um grande número de empresas com previdência privada empresarial, o custo anual, em relação à folha de pagamento salarial, é menos de 7,5 por cento, em alguns casos até menos de 2,5 por cento.

O preço não depende tão somente da estrutura grupal dos favorecidos, dos benefícios, da idade para a aposentadoria e do ajuste à inflação, mas também das premissas atuariais para o aumento real dos salários, e para as receitas dos investimentos financeiros, e ainda depende dos custos iniciais, da administração, da publicidade e dos investimentos e, além disso, de modo geral, dos alvos econômicos das empresas patrocinadoras.

2.4.1. Custos do fundo de pensão aberto

Os prêmios para as entidades abertas orientadas economicamente para lucro são substancialmente mais altos, do que as contribuições para os fundos fechados; a diferença pode chegar até acima de 150 por cento com benefícios iguais.

Há pouca experiência no mercado, sobre a possibilidade de negociar os prêmios com as entidades abertas, em favor da empresa ou do favorecido (p. ex., concessão de uma participação nos lucros), ou sobre a possibilidade de retorno de parte dos prêmios, através de disposições contratuais. Devido à previdência privada empresarial formadora de capital a longo prazo, não é de se esperar uma transigência ampla nos prêmios das entidades abertas - como no seguro de vida em grupo (seguro de risco).

2.4.2. Custos do fundo de pensão fechado

Para um fundo de pensão fechado bem organizado, considerando as condições brasileiras e os benefícios fiscais, deveria ser possível despendar apenas cerca de 2 por cento da folha de pagamento salarial.

Numa parte dos planos de aposentadoria, os empregados favorecidos são chamados a colaborar com contribuições como medida de diminuição de custos, e de melhoria dos benefícios, sendo que também estas contribuições para a previdência privada empresarial são, em certa escala, dedutíveis de impostos. Aí, deve-se ter em mente a não prescrição do direito ao benefício no caso de desligamento antecipado.

Os custos de financiamento poderiam ainda ser minimizados, através de uma "minimum funding strategy" sob o cindir em partes o fundo fechado e o compromisso com base em provisões para aposentadoria (fundo livre ou grupo informal).

Do ponto de vista de custos, torna-se ainda vantajoso para os fundos de pensão fechados, que 30 por cento das reservas técnicas do fundo podem ser retransferidas para as empresas patrocinadoras, e que a atividade do fundo fechado é, via de regra, isento de impostos.

Caso a dotação inicial, legalmente regulamentada, de um fundo empresarial não seja suficiente para cobrir riscos antecipados de previdência privada (invalidez permanente e morte), estes devem ser ressegurados no período inicial de uma entidade de previdência privada fechada da empresa.

As diretrizes legais sobre as formas do investimento do capital do fundo podem atuar prejudicialmente no plano de aposentadoria de um fundo de pensão fechado. As diretrizes de investi-

mentos servem para a proteção dos favorecidos, mas são instituídas também em benefício da política econômica brasileira, pelo que não pode ser excluída uma desvalorização dos recursos investidos.

2.4.3. Custos do fundo livre

Os custos poderiam ser minimizados com a previdência privada empresarial em forma de um compromisso livre, com base nas provisões de aposentadoria (grupo informal). Desta maneira ocorrem custos de administração relativamente menores, basicamente só despesas atuariais e estatísticas. Via de regra, a aplicação do capital do fundo livre provisionado no balanço comercial é realizada através de investimentos da empresa - independentemente da previdência privada - pelo que não resultam despesas adicionais.

Os custos propriamente ditos - independentemente do benefício da previdência privada - ocorrem, porque o capital provisionado no balanço comercial não é dedutível de imposto de renda.

3. Necessidade de uma previdência privada empresarial para os executivos e especialistas no Brasil

Em vista do aumento relativamente rápido de entidades de previdência privada, nas grandes empresas do setor privado brasileiro, é necessário, especialmente por razões da política trabalhista, para empresas médias e grandes, uma decisão sobre a constituição de previdência privada empresarial para executivos e especialistas. Há bastante razões para uma decisão positiva como se vê pelo seguinte resumo:

- preenchimento de uma lacuna atualmente existente da previdência para executivos e especialistas altamente qualificados

- ligação a longo prazo de executivos e profissionais especializados à empresa

- motivação no lugar do trabalho e com isto aumento de produtividade e limitação de flutuação

- facilidade de desligamento da empresa na idade de aposentadoria e com isto um rejuvenescimento do pessoal

- manutenção da capacidade de concorrência da empresa no mercado de trabalho.

No caso de uma decisão para uma previdência privada empresarial, devem ser observados os seguintes parâmetros:

- salvaguarda de financiamento permanente

- grau de limitação dos riscos

- metas no âmbito político de recursos humanos

- expectativas e necessidades dos colaboradores.

Atualmente, na previdência privada empresarial, pode-se ainda agir, i. e., podem ser determinados livremente os parâmetros, como sistemas de benefícios, formas de financiamento, etc.; no futuro - particularmente para as empresas multinacionais - existiria apenas a possibilidade de reagir, e isto, provavelmente, num nível de custos pré-determinado por outros.

EXPEDIENTE

IMPRESSUM

Editor/Herausgeber:
Dr. Peter Toebelmann

Composição/Satz:
Elke Burkhardt
Leandro de Lima
Mariza Soares Marcondes

**Câmaras de Comércio e Indústria
Brasil-Alemanha/Deutsch-Brasi-
lianische Industrie- und Handels-
kammern:**

**Representante na Alemanha/
Repraesentant in Deutschland:**
Michael Seyler
DIHT - Deutscher Industrie-
und Handelstag
Adenauerallee 148
Postfach 14 46
D-5300 Bonn
Alemanha Ocidental
Telex 886 805

**Jornalista Responsável/
Verantwortlich:**
Eliane Lichtenberg
(Sind. Nr. 7184)

Impressão/Druck:
Cartgraf Editora Ltda.
Rua Abolição, 3050, Cep 13100
Campinas-SP

São Paulo
Rua Padre João Manoel, 923 - 7º
01411 São Paulo - SP
Tel. (011) 282-7555
Telex (11) 32455

Curitiba (Filial/Filiale São Paulo)
Rua 15 de Novembro, 362, cj.1204
8000 Curitiba - PR
Tel. (041) 222-0322

Parceiro Econômico é uma publicação das Câmaras de Comércio e Indústria Brasil-Alemanha com distribuição gratuita a todos os seus associados, profissionais e empresas, órgãos públicos e associações internacionais e afins.

Coordenação/Koordination:
Alexander Knötig

Redação/Redaktion:
Câmara de Comércio e Indústria
Brasil-Alemanha São Paulo

Rio de Janeiro
Av. Rio Branco, 123 - 7º
20040 Rio de Janeiro - RJ
Tel. (021) 224-2123
Telex (21) 30589

Conceitos emitidos nos artigos não representam necessariamente a opinião oficial das Câmaras de Comércio e Indústria Brasil-Alemanha, estando estas isentas de toda e qualquer responsabilidade.

**Programação Visual/
Graphische Gestaltung:**
Carlos Camargo
Francisco Reinaldo Borges
Emmano Ltda.
Tel. (011) 258-5939

Anúncios/Anzeigen:
Publicitas Comunicação e
Publicidade Ltda.
Tel. (011) 864-2799
Telex (11) 24636
Telefax (011) 872-6377

Porto Alegre
Rua Barão de Santo Angelo, 33
90460 Porto Alegre - RS
Tel. (0512) 22-5766
Telex (51) 1482