



TENDÊNCIAS DOS PLANOS DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIAIS NO BRASIL

Que mudanças podemos e devemos esperar nos planos de benefícios previdenciais administrados pelas Entidades Fechadas de Previdência Complementar nos próximos anos, abordando, inclusive aspectos da administração desses planos

Antônio Fernando Gazzoni



GAMA
consultores associados

INTRODUÇÃO

Para contextualizar o momento atual, onde alicerçamos nossas projeções, é indispensável revelar alguns fatores que influenciam fortemente nosso entendimento:

- Longevidade: o país vem experimentando, há anos, forte incremento na longevidade de sua população. Apesar da redução na velocidade desse crescimento, ainda há espaço para atingirmos limites mais altos para a sobrevivência da população brasileira;

- Taxa de juros real: utilizada para mensurar o passivo atuarial dos planos de benefícios, a taxa de juros real experimentou forte volatilidade nos últimos anos e ainda há sinais que isso possa permanecer por algum tempo. O principal motivador da recente volatilidade foi a variação abrupta experimentada nos papéis de renda fixa, os quais, em 2012, apontavam para um decréscimo gradual e significativo, sofrendo forte revés no ano de 2013. Nesse particular, é importante destacar que, independente dessa flutuação de mercado, atualmente as taxas de juros máximas a serem utilizadas nas avaliações atuárias são fixas, decrescendo de 5,5% em 2014 até 4,5% em 2018, em 0,25% ao ano;

- Crescimento da renda per capita: é notório o crescimento da renda per capita da população, independentemente dessa trajetória ter sido iniciada no plano real, ou impulsionada pelas políticas implementadas nos últimos anos. O fato é que existe uma nova classe “C” no país, com maior poder aquisitivo e capacidade de poupar;

- Baixa cobertura da previdência complementar fechada: há anos, o patrimônio das EFPC gira entre os 14 a 16% do PIB e oferece cobertura direta a cerca de 3,1 milhões de pessoas¹, menos de 12% do total de contribuintes do Imposto de Renda, comparando-se com as declarações feitas à Secretaria da Receita Federal - SRF no ano de 2014², e inferior a 3% da População Economicamente Ativa - PEA³, o que demonstra não apenas a possibilidade, mas a necessidade de se abranger um número mais significativo da população brasileira no sistema fechado de previdência complementar;

- Dificuldade de conquistar novos participantes: a ampliação de alternativas e possibilidades de investimento e proteção securitária colocam em cheque o crescimento da cobertura da previdência complementar fechada, a permanecer sua trajetória. Um dado significativo dessa dificuldade de captar novos participantes é apresentado pela pesquisa Raio-X⁴,

¹ José Roberto Ferreira, DITEC/PREVIC, apresentação Encontros Regionais ABRAPP - 2014.

² “Quase 26,9 milhões de contribuintes declararam Imposto de Renda em 2014”, EBC - Agência Brasil. <http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2014-05/cerca-de-269-milhoes-de-contribuintes-entregaram-declaracao-do-ir-em-2014>

³ Utilizado como referência a população em maio/14, e o percentual obtido no censo de 2010 - Fonte IBGE

⁴ Pesquisa feita junto as EFPC em 2012 e 2013, promovida pela ABRAPP e realizada pela GAMA Consultores Associados Ltda.

onde identificou-se que algo como 500.000 empregados de patrocinadores de planos de benefícios administrados pelas EFPC (planos patrocinados) não aderiram a esses planos;

- Dificuldade de manter e conquistar novos patrocinadores: com o baixo crescimento do PIB experimentado nos últimos anos, e com projeções nada animadoras para os próximos, refletindo as dificuldades que as empresas estão passando no momento, tem sido cada vez mais difícil conquistar novas empresas para patrocinar planos de benefícios administrados por EFPC, assim como manter aquelas que atualmente patrocinam tais planos. Além desse fator, aquelas empresas que optam por patrocinar um plano de previdência se veem tentadas a aderir a um plano de entidade aberta de previdência complementar - EAPC, face, em especial, à menor burocracia inerente a esse tipo de entidade. Em contrapartida, as EAPC, por terem finalidade lucrativa, tendem a onerar mais o patrocinador e/ou os participantes do plano, salvo quando há ganhos de eficiência com relação às EFPC.

MUDANÇAS NECESSÁRIAS

Ante o cenário exposto, vislumbra-se uma série de mudanças emergenciais, algumas de caráter estrutural, sem as quais não conseguiremos identificar alterações significativas na trajetória experimentada pelas EFPC até então, colocando em questão não apenas a continuidade e pujança desse sistema, mas sua maior e melhor utilização no cenário econômico e social do país.

Naturalmente que o cenário atual também traz consigo uma série de fatores conjunturais que mereceriam destaque, muitos deles adversos à expansão da previdência complementar. Entretanto, preferimos trilhar o caminho das oportunidades existentes em momentos como estes, apresentando algumas delas nos parágrafos seguintes, sem a menor pretensão de exaurir o tema, mas apenas provocar um debate mais intenso acerca da questão.

I - NOVOS PRODUTOS E SERVIÇOS

O que se observa atualmente, em termos de modelagem de planos, é que aqueles estruturados como sendo de Benefícios Definidos - BD ou Contribuição Definida - CD “puros” não encontram apoio irrestrito entre patrocinadores e participantes/assistidos.

Para contextualizar o momento atual, onde alicerçamos nossas projeções, é indispensável revelar alguns fatores que influenciam fortemente nosso entendimento:

Os planos de CD “puros” certamente reduzem o risco do patrocinador e, por isso, tentem a angariar maior simpatia destes, mas não cumprem plenamente os objetivos traçados pelas respectivas áreas de gestão de pessoas, em especial ante a ocorrência prematura de eventos de risco na fase laborativa e, com isso, produzindo benefícios por vezes com valores ínfimos.

Por sua vez, os planos de BD “puros” agregam maiores riscos às partes, em especial aqueles que estão em funcionamento há muito tempo, onde o “menu” de benefícios costuma ser bastante generoso, exigindo contribuições cada vez maiores para seu financiamento, principalmente em épocas onde a meta atuarial não é igualada ou superada pelo retorno dos investimentos. Tais motivos agregam rejeição a estes planos, principalmente pelos patrocinadores, que vislumbram riscos de drenar mais recursos ao plano do que os planejados e, com isso, prejudicar o seu “core business”.

Uma combinação “tupiniquim” de BD e CD é o Plano de Contribuição Variável - CV, que já teve seu momento de sucesso,

mas, por padecer dos mesmos problemas antes relatados no que se refere aos planos de CD (em relação aos participantes) e aos planos BD (em relação aos assistidos), encontra-se “em baixa”, pelo menos no seu formato tradicional.

O que se observa recentemente nos países com maior tradição em previdência privada é que os planos mais modernos buscam contemplar ingredientes de CD e de BD, não exagerando no leque e generosidade de benefícios estruturados em BD, mas agregando pisos, metas e outros artifícios que limitam o risco que essa modalidade de benefícios apresenta ao plano de benefícios, bem como mantendo algumas estruturas de CD no plano, ou seja, benefícios, ou parcela destes, limitados ao montante existente no saldo individual de cada assistido.

Como exemplo desses planos, sem querer abranger todas as modelagens existentes, temos:

a) O plano denominado de Adjustable Pension Plan - APP⁵ (em tradução livre Plano Previdencial Ajustável), cuja estratégia central é buscar um Benefício auto-ajustável, considerando que o seu valor varia de acordo com a rentabilidade real dos investimentos: se o retorno for acima da taxa piso, o benefício aumenta; se abaixo, o benefício reduz;

5 <https://www.cheiron.us/articles/Hudson%20Nov%202012.pdf> - Richard Hudson, The Adjustable pension Plan - A Balanced Approach, Benefit magazine November 2012

e se a rentabilidade real for acima de uma taxa estabelecida como teto (“Capped Rate”), será criada uma reserva para ser utilizada em momentos futuros, para suavizar os impactos de retornos ruins;

b) Planos denominados de Target Date, ou mais conhecidos no Brasil por Planos Ciclo de Vida, cujo objetivo é propiciar ao participante um investimento mais adequado ao seu perfil/idade, sem que este tenha que tomar decisões de alocação de investimento;

c) Planos Multiportfólio, já bem conhecidos em nosso país, onde vários perfis de investimento são oferecidos aos participantes para fins de aplicação de seus recursos. Porém, há modelagens desses planos que podem ampliar, e muito, as opções aos participantes, como, por exemplo, os que permitem que o participante invista seus recursos em mais de um perfil;

d) Planos Ciclo de Vida com Multiportfólio, trata-se de combinação interessante, ampliando as opções aos participantes, sendo que, na ausência de opção formal, o participante seria alocado no Ciclo de Vida;

e) Planos de benefícios exclusivos para assistidos, estruturados na modalidade CD, mas com regras de percepção menos flexíveis, os quais visariam permitir uma alocação de investimentos mais segura e

centrada nos assistidos, cuja programação de percepção dos benefícios tende a ser mais bem conhecida, a priori. Com isso, diminuir-se-ia, em muito, a volatilidade dos benefícios.

Além de novas modelagens de planos, há inúmeras outras inovações que poderão ser consideradas em nosso mercado, a depender do interesse das EFPC, seus participantes/assistidos e patrocinadores, bem como do interesse do mercado e, especialmente, adequação da legislação vigente. Apresentamos algumas delas a seguir:

a) Anuidades: trata-se de instrumento muito conhecido em países onde a previdência privada e as companhias seguradoras são mais desenvolvidas, o qual se traduz na opção ao participante que vier a se aposentar no plano de benefícios comprar uma renda em sociedade seguradora, e não mais adquirindo uma aposentadoria no referido plano. As anuidades ainda não são oferecidas, em grande escala, no mercado Brasileiro;

b) Seguro ou estratégia interna do plano de benefícios, para cobrir riscos de longevidade: os planos poderiam implementar (a depender de seu porte) estratégias internas para garantir a longevidade dos benefícios ou, alternativamente, contratar um seguro para tal. Na questão do seguro, pequenos empecilhos normativos precisam ser removidos e a regulação

aprimorada, sendo que há notícias que o mercado segurador brasileiro já possui condições de oferecer este produto. Para os planos de benefícios que quiserem oferecer a alternativa sem depender de seguro, o maior exemplo está nas Funpresp-Exe e Funpresp-Jud, cujos planos já possuem em suas modelagens previsão para cobrir a longevidade;

c) Saques nos saldos de conta durante a fase de capitalização: há que se considerar que o participante, especialmente os mais jovens, terão uma trajetória superior a trinta anos para formar seus recursos a serem empregados na aposentadoria. Nessa trajetória, eventos como um curso de especialização, nascimento de filhos, compra da casa própria, doenças severas, dentre outros, podem surgir, e se não houver a possibilidade de parte dos recursos acumulados em suas contas puder ser sacado para cobrir tais eventos, certamente teremos maiores dificuldades de conquistar esses participantes para o sistema de previdência complementar fechado. Tal atitude, a despeito de opiniões em contrário, e controversas nesse sentido, não descaracteriza a função previdenciária na acumulação de recursos, com a possibilidade de eventuais e limitados saques ao longo da fase de capitalização. Certamente ajustes normativos e tributários se fazem necessários para tal implementação;

d) Flexibilidade de saques na aposentadoria:

principalmente em planos de CD, há que se pensar na possibilidade de saques não programados aos saldos de contas, para que se possa alongar, com maior segurança ao assistido, o período de percepção de sua aposentadoria. Caso contrário, este, sempre que possível, poderá ficar tentado de receber os recursos acumulados no menor tempo possível, ante a incerteza que tem pela frente, em especial eventos ligados a sua saúde e de seus familiares;

e) Adesão automática - nas duas abordagens que observamos em alguns países onde a previdência privada está mais desenvolvida do que a de nosso país: (i) na esfera do participante, ou seja, quando o empregado ingressa em empresa patrocinadora de plano de benefícios administrado por EFPC, teria sua adesão feita automaticamente ao plano, cabendo a este, num lapso de tempo definido, negar tal adesão ou, se permanecer inerte, estaria confirmando-a; e (ii) na esfera das empresas, as quais teriam a obrigação de oferecer um plano de previdência complementar a seus empregados; apesar dos alegados empecilhos legais, se existentes, estes certamente podem ser transpostos, desde que haja priorização do tema por parte das altas esferas do executivo e do legislativo brasileiro;

f) Ampliação de incentivos fiscais: deve-se objetivar atrair empresas dos mais variados portes e naturezas para o patrocínio de planos de benefícios, primando por um tratamento o mais equânime possível entre estas.

II - MUDANÇAS NECESSÁRIAS NA GESTÃO DE PLANOS

Algumas mudanças que vislumbramos não estão diretamente relacionadas a novos produtos ou serviços, mas são indispensáveis para que estes possam ser implementados em nossas EFPC, ou mesmo para que aqueles já existentes forneçam um nível de segurança e qualidade em linha com as expectativas dos participantes, assistidos e patrocinadores.

Dentre estas, destacamos como principais as elencadas a seguir:

a) Convergência das Hipóteses e Premissas Atuariais:

Com o advento da Resolução CNPC 9/2012 e, mais precisamente, com a publicação da Instrução Normativa PREVIC 7/2013, torna-se cada vez mais evidente a necessidade prévia de submeter as hipóteses e premissas atuariais a estudos técnicos, que indiquem quais destas são as mais aderentes e convergentes ao plano de benefícios, visando o dimensionamento do passivo atuarial. Tais normativos reforçam o rigor a que tais estudos devem ser submetidos e seus resultados apreciados, atribuindo responsabilidades a todos os envolvidos, quer seja o atuário, quer seja o dirigente da EFPC, impondo a todos a necessidade de maior domínio e conhecimento da matéria. Há que se ter em

mente que tais normativos, acima de tudo, indicam um caminho a ser seguido, que certamente merecem alguns aprimoramentos;

b) Precificação de Ativos e Passivos:

Trata-se de tema da maior importância, especialmente em momentos de maior volatilidade dos mercados, como o que estamos enfrentando. Ao se permitir que ativo e passivo possam ser precificados de forma equânime, certamente teremos menor volatilidade nos resultados e, em decorrência, maior precisão e segurança no estabelecimento do custeio do plano, de possíveis equacionamentos de déficit ou destinação e utilização de superávits, dentre outros.

Neste contexto, cabem ajustes nas normas vigentes, as quais tratam de ativo e passivo de forma isolada, permitindo que os gestores das EFPC possam, efetivamente, precificar os ativos e passivos dos planos administrados de forma a mitigar as discrepâncias entre estes;

c) Gestão Baseada em Riscos:

Há muito se ouve falar em Supervisão Baseada em Riscos, ou SBR, esta a ser praticada pelo órgão fiscalizador do sistema. Apesar dos esforços da Superintendência Nacional de Previdência Complementar - PREVIC, sabemos que muito ainda deve ser feito no sentido de termos uma SBR plenamente ativa, considerando, ainda, que nosso arcabouço legal

e normativo é, ainda, repleto de regras. Independentemente desse avanço na SBR, temos que cada EFPC deve avançar na Gestão Baseada em Risco, a GBR, não apenas como forma de “responder” à SBR, mas como forma de prevenir e mitigar riscos que afetam a gestão dos planos de benefícios.

Assim como ocorre na PREVIC, em relação a SBR, a implementação da GBR é permeada de dificuldades, as quais não devem servir de desestímulo à sua implementação. Ao contrário, deve-se iniciar o processo o mais rápido possível, para que seja possível colher os resultados da adoção dessa gestão ainda em tempo de mitigar ou mesmo eliminar riscos que certamente tendem a aumentar, em face da maior complexidade que iremos enfrentar na gestão de planos.

Neste contexto, cada EFPC deve determinar a amplitude, o escopo e a metodologia de GBR a ser adotada, segundo seu porte e dos planos que administra. A adoção da GBR não pode prescindir do conhecimento da matéria, do uso de ferramentas e de apoio especializado. É indispensável o envolvimento proativo de toda a governança da EFPC.

III - GESTÃO DAS EFPC

Falar de novas modelagens e produtos, os quais certamente são mais complexos em sua administração que aqueles usualmente administrados por nossas EFPC, sem comentar a necessária mudança que deve ser experimentada por essas entidades, seria encobrir uma grande parte do esforço necessário para modernizarmos e ampliarmos o alcance de nosso sistema.

Não estamos nos referindo a coisas simples, do cotidiano, mas a questões estruturais, que envolve rediscutir desde a missão até o plano de ação das EFPC, uma vez que a mudança não está sendo apregoada apenas àquelas entidades que já atuam no mercado sob a denominação de “multiplanos” e geralmente ligadas a um conglomerado financeiro. Vislumbramos uma mudança que possa abranger muitas outras EFPC, que visem não somente manter seus participantes e assistidos, e de forma satisfatória, mas que queiram ampliar a sua capacidade de conquistar novos participantes e, quiçá, novos patrocinadores.

Com isso, mudanças desde a composição e forma de atuação dos órgãos estatutários, até o posicionamento dos colaboradores devem ser experimentadas, com uma postura e ações mais ativas no sentido de captar e manter novos participantes e patrocinadores.

Vislumbra-se uma gestão moderna e focada em competência, com atuação externa mais significativa, utilizando-se cada vez mais de tecnologia, terceirização de suas atividades e com controles de risco mais eficazes, que lhe permitam de fato exercer uma gestão baseada em riscos.

Tais mudanças devem ser suficientes não apenas para readequar a visão de vanguarda das EFPC, na linha de novos produtos e serviços, mas também atuando na retaguarda, cujos desafios principais foram antes apresentados, tais como precificação de ativos e passivos, aderência e convergência de hipóteses e premissas atuariais e gestão baseada em risco.

IV - PREVIC⁶, SPPC⁷ e CNPC⁸

As mudanças apregoadas também exigem esforço de nossos órgãos governamentais, quer sejam fiscalizadores, quer reguladores.

A supervisão baseada em risco deve avançar em passos mais acelerados do que vem sendo observado, bem como as autorizações de novos planos e produtos devem estar focadas nas necessidades do mercado, inclusive em cooperação efetiva com outros órgãos supervisores. Há que se pensar em uma PREVIC com

autonomia - e, para isso, a fixação de mandatos de seus dirigentes é essencial - bem como na correta e necessária estruturação daquela autarquia, principalmente em termos de pessoal, incluindo a expertise de seus integrantes.

As políticas para o sistema precisam superar, em muito, a produção experimentada nos últimos anos, apesar do reconhecido esforço e avanço, pois além do estoque de assuntos hoje pendentes, reflexo da criação de quatro Comissões Temáticas em curso pelo CNPC, há uma série de temas que devem ser tratados, inclusive e em interação com outros órgãos governamentais. Há que se definir uma política plurianual, de Estado, para o setor, a fim de que não se fique dependente de avanços, maiores ou menores, a depender deste ou daquele governo. Certamente não é por falta de insumos que isso não ocorreu, uma vez que o MPS, por meio da SPPC, contratou e recebeu os resultados de uma pesquisa feita junto à patrocinadores, instituidores, empresas e associações, além de diagnósticos e sugestões de como deveríamos avançar em termos de fomento, considerando, ainda, a experiência de dez países em relação à previdência privada.

Para tanto, há que se pensar na estrutura desse importante órgão criado para tratar das políticas do sistema, a SPPC, quer em quantidade, quer em quali-

⁶ PREVIC - Superintendência Nacional de Previdência Complementar

⁷ SPPC - Secretaria de Políticas da Previdência Complementar

⁸ CNPC - Conselho Nacional de Previdência Complementar

ficação e experiência de seus integrantes.

O CNPC, enquanto responsável pela edição de normas para o sistema, há que buscar em seus membros os mais qualificados e elevados representantes dos órgãos que o compõem, sob pena de ser esvaziado ou não ter a representatividade que o sistema merece e precisa ter, vez que muitas das decisões afetas ao CNPC não são restritas à atuação do Ministério da Previdência Social, que é quem preside o Conselho.

V - CONHECIMENTO E PROFISSIONALIZAÇÃO

Independentemente de quem estamos falando, das EFPC propriamente ditas, de seus prestadores de serviço ou dos órgãos de fiscalização e regulação, não há mais espaço para se continuar sem o devido conhecimento e domínio do assunto, bem como a profissionalização de todos que compõem esses entes.

Com efeito, enfrentar novas modelagens de planos e novos instrumentos, bem como requisitos de gestão do ativo e passivo dos planos sem o devido preparo, significa incorrer em riscos incomensuráveis e não recomendados. Ou seja, o conhecimento e a profissionalização apresentam-se como pré-requisitos para que as mudanças ora comentadas possam resultar em sucesso. Não cabe neste texto discorrermos como isto deve ser feito, e em que profundidade, mas tão

somente alertar para sua necessária existência.

V - EDUCAÇÃO FINANCEIRA E PREVIDENCIÁRIA

Por fim, e fazendo coro com o que já é consenso do sistema, tais mudanças e avanços precisam sensibilizar nossos clientes, quais sejam, os atuais e futuros participantes e assistidos. E o caminho que se apresenta como mais eficaz, apesar de demandar tempo e recursos, é o da educação financeira e previdenciária.

Neste tema, deixamos de nos aprofundar, sendo que a recomendação é que cada parte envolvida dedique maior atenção ao assunto. Nesta linha, cabe aos Fundos de Pensão a estruturação de seu programa de comunicação, na medida de suas necessidades e possibilidades, como elemento auxiliar, mas indispensável, para auxiliar no fomento de seus serviços e na preparação de seu público para a aposentadoria; e aos órgãos governamentais a ampla comunicação sobre o tema, atingindo os mais diversos segmentos da nação, constituindo-se em efetivo incentivo à formação de poupança previdenciária como um instrumento de melhoria da qualidade de vida e de renda da população.

Antônio Fernando Gazzoni



Diretor - Presidente da GAMA Consultores Associados;

Atuário e Administrador de Empresas, com especialização em PENSION FUNDS AND MONEY MANAGEMENT e INVESTIMENTOS ALTERNATIVOS pela The Wharton School - USA, e em CORPORATE GOVERNANCE FOR INSTITUTIONAL INVESTORS, pela Graduate School of Business da University of Chicago - USA;

Trabalhou na Secretaria de Previdência Complementar - SPC como responsável pelas áreas Atuaria, de Sistemas de Informação e Econômico-Financeira, no período de 1994 a 1998;

Palestrante de diversos congressos e eventos voltados à Previdência Complementar. Professor de cursos de pós-graduação na área de previdência complementar da FGV/BSB, UNIDF/ICAT e UDESC/SC;

Perito Judicial;

Membro do Instituto Brasileiro de Atuária e do Conselho Federal de Administração;

Escolhido como o melhor Consultor Atuaria por dois anos seguidos pela revista Investidor Institucional.

afgazzoni@gama-ca.com.br

gama-ca.com.br

*Colaboraram: Cesar Luis Danieli, Guilherme Brum Gazzoni e João Marcelo Barros Leal M. Carvalho



GAMA-CA.COM.BR