

Por Bruna Chieco



A Plenária 5 “Ideias e Inspiração em Experiências Internacionais” levou ao público do [42º Congresso Brasileiro de Previdência Privada \(CBPP\)](#) referências de outros países em aderência aos desafios e oportunidades discutidos ao longo da programação do evento, com foco principal em extrair ideias para fomentar a atração de novos públicos à Previdência Complementar no Brasil.

A jornalista Myrian Clark moderou o debate, que contou com a presença de Alessandra Cardoso, CIO do Fundo de Pensão da Nestlé UK; Diego Valero, CEO da Novaster e expert em Economia Comportamental; e Gonzalo Camiña Ceballos, Cofundador e CEO de OpSeeker e CEO de BeWay.

Citando exemplos de como funciona a previdência pública do Reino Unido, Alessandra contou como foi a experiência dos fundos de pensão da Inglaterra frente às mudanças regulatórias, adentrando ainda no tópico da governança e dos investimentos. “A previdência pública no Reino Unido sofreu grandes mudanças desde 1995, em especial por conta do aumento no custo devido à longevidade da população e à legislação anti-discriminatória”, explicou.

Por outro lado, toda empresa é obrigada a oferecer um plano para seus funcionários, com adesão automática para trabalhadores a partir de 22 anos de idade e com salário anual superior a 10 mil libras, que podem optar por sair do plano, mas ainda assim a legislação prevê que as empresas incluam o funcionário novamente no plano a cada 3 anos.

Alessandra conta que é uma prática comum que as empresas contribuam o mesmo montante que o participante para os planos, e com a obrigação da adesão automática, o governo criou o National Employment Savings Trust (NEST), um master trust que vai ser uma solução de baixo custo, um fundo multipatrocinado que se tornou uma solução popular.

Adesão automática governança e investimentos – A política de adesão automática aumentou o número total de participantes dos planos de Contribuição Definida (CD) do Reino Unido de 2,1 milhões em 2011 para 21 milhões em 2019, disse Alessandra, mas anda com uma preocupação que as pessoas – cerca de 12 milhões – não estão poupando o suficiente para a aposentadoria.

Por isso, uma associação local chamada Pension and Lifetime Savings Association criou padrões para que as pessoas entendam o custo da aposentadoria e se sintam estimuladas a se preparar melhor para esse momento de suas vidas.

Outro tópico relevante abordado na palestra de Alessandra foi a estrutura de governança típica dos fundos de pensão do Reino Unido, que tem em seus pilares conselheiros indicados pela companhia, incluindo dois membros independentes – professional trustees, como são chamados –, além de conselheiros nomeados pelos membros do próprio board. “É fundamental que o presidente do conselho seja um conselheiro independente”, disse.

A composição também engloba comitês de investimento, de governança e compliance e diversas consultorias que dão um suporte para fazer com que as discussões tenham maior qualidade.

No que diz respeito aos investimentos, os fundos de pensão do Reino Unido fazem uma gestão de seus planos de Benefício Definido (BD) focada em risco. Como a maioria desses planos está fechada, é preciso garantir sua sustentabilidade para pagar os benefícios até o último participante, explicou Alessandra. “A gestão de funding tem que ser muito forte de forma que, se a empresa acabar em 5 anos, ela consiga se sustentar e pagar até o último aposentado”, disse.

Do lado dos planos CD, a maioria deles da Inglaterra disponibiliza a escolha por um perfil relacionado ao estilo de vida, que é considerado padrão, ou default, já que a grande maioria dos participantes optam por não fazer uma escolha ativa de investimentos. Esse padrão é dividido em fases de acordo com o estilo de vida do participante: crescimento, consolidação e pré-aposentadoria.

Além dessas iniciativas, Alessandra explicou que a legislação do Reino Unido leva à mudança cultural e de práticas, determinando a inclusão de fatores ambientais, sociais e de governança (ESG) na gestão de investimentos como parte de uma gestão de risco dos planos dos fundos de pensão. “O foco é integrar a ESG em todos os processos de investimento, e não simplesmente incluir um fundo ESG na gestão”, reiterou.

Economia comportamental – Em sua apresentação, Diego Valero compartilhou ideias sobre o futuro da previdência complementar a partir de uma visão de economia comportamental, salientando que em um momento pós-Covid, a questão da longevidade precisa ser reposicionada. “O mundo mudou de forma rápida e abrupta”.

Segundo ele, diante desse evento, a previdência complementar tem um papel relevante. “Tornar os sistemas de pensão obrigatórios, seja por lei ou acordo coletivos, é uma forma bastante eficaz de buscar sua ascensão”, disse, reiterando que incentivos fiscais favorecem, em sua maioria, as classes médias e altas, mas não necessariamente aumentam a poupança nacional.

Por outro lado, incentivos financeiros podem ser bastante produtivos, disse. Já a economia comportamental tem um efeito diferente do incentivo, sendo mais rentável do que qualquer um deles. “Para cada dólar investido em economia comportamental há 100 dólares de aumento na contribuição”, demonstrou Valero.

E como isso funciona na previdência complementar? Segundo o especialista, é preciso mover a pessoa ao momento da aposentadoria, fazê-la sentir as emoções que ela terá e visualizar a situação dessa fase de sua vida, saindo do pensamento automático para o pensamento reflexivo. “A necessidade de poupar existe tanto a curto como a longo prazo”, reiterou Valero, enfatizando que há uma demanda latente, mas é necessário ativá-la.

Para ativar essa demanda, a forma de vender deve ser diferente, dando relevância ao conceito versus o produto, e entendendo como as pessoas atuam, o que significa estudar vieses e mecanismos de ação que as levam a comportamentos irracionais. “Temos que tornar as coisas o mais simples possível para as pessoas”, comentou o especialista.

Entre as sugestões para crescimento da previdência complementar, Diego Valero destacou que os modelos precisam ter adesão automática, ser simples e transparente, e a tributação deve ter um estímulo não regressivo. Ele citou outros pontos como incentivo à contribuição voluntária; vínculo da família aos planos; conceito de saúde financeira dos trabalhadores; a criação de pensiontechs; foco nas gerações millennial e Z; e educação financeira como abordagens que podem auxiliar no crescimento dos planos.

Tecnologia para a previdência – Arrematando todas as reflexões apresentadas anteriormente, o especialista Gonzalo Camiña Ceballos falou sobre como a tecnologia pode auxiliar no avanço da formação de poupança com foco na aposentadoria. “A tecnologia é a realidade que está permitindo que a indústria financeira avance de muitas formas”, disse em sua apresentação, explicando que é ela que proporciona melhores infraestruturas, mais controle de fraude, maior liquidez e melhor price discovery, além de democratizar o acesso a produtos financeiros e assessoramento, reduzindo o tempo de comunicação com o cliente e fornecendo informações mais relevantes a eles.

A única forma que da tecnologia poder ajudar as pessoas a investirem é na verdade auxiliando no entendimento sobre o comportamento das pessoas, explicou Gonzalo, pois o ser humano pode não estar preparado para tomar os tipos de decisões que deve tomar para se aposentar, reiterou.

Ele detalhou diversos tipos de comportamento que impactam na decisão pela escolha do que é realmente essencial em termos de aposentadoria. Por isso, há algumas técnicas que ajudam na poupança, como automatização, utilização de comparadores, indicadores, marketplaces e chatbot, tornando esse processo mais rápido e fácil para que as pessoas se sintam estimuladas a poupar.

**Fonte:** [Abrapp em Foco](#), em 21.10.2021.