

Laboratórios na Europa e EUA continuam produzindo experiências que cabe acompanhar o mais de perto possível, uma vez que podem dar ideias a adotar ou evitar. No Reino Unido, a Rainha Elizabeth II, ao discursar no Parlamento sobre variados assuntos, antecipou em sua fala alterações que o governo pretende introduzir na legislação dos fundos de pensão britânicos, na forma de um desenho tripartite, onde planos BD e CD irão conviver ao lado de planos de “ambição definida” (AD), cada um como seus diferentes graus de promessa de benefícios. Já dos Estados Unidos, a notícia que chega é a aceitação cada vez maior do mecanismo de “inscrição automática”, pelo qual o trabalhador ao ingressar na empresa patrocinadora torna-se automaticamente participante, podendo desligar-se caso manifeste essa vontade. Nos EUA, outro crescente sucesso é o aumento do valor das contribuições à medida que o tempo avança.

No Reino Unido, a novidade que surge é a introdução da “ambição definida” no rol de possibilidades oferecidas às empresas e participantes. O que esta oferece é a mitigação dos riscos das empresas quando patrocinam um BD, mas fazendo isso sem repassá-los inteiramente aos participantes, o que parece acontecer nos planos CD. Para conseguir isso, combina características de um e de outro. Essa combinação de elementos BD e CD permite juntar o compartilhamento de riscos (intergeracionais inclusive) dos programas de Benefício Definido com a possibilidade de ajuste nos níveis de renda de aposentadoria do CD. E ainda possibilita o máximo aproveitamento dos mecanismos de compartilhamento de riscos e evitam a oferta de garantias insustentáveis que requerem a revisão de contratos individuais.

A principal diferença entre os contratos BD e AD é a possibilidade de realização de ajustes nos benefícios quando o valor dos ativos e ou a longevidade mudam. Se a expectativa de vida crescer, a idade de aposentadoria também poderá aumentar e as pensões diminuir. Em caso de choques negativos no mercado financeiro, os benefícios podem ser reduzidos.

O britânico Joanne Segars, presidente-executivo da Associação Nacional de Previdência Complementar, notou que essa nova categoria de planos oferece uma extraordinária flexibilidade e redução de riscos para as empresas patrocinadoras. Enquanto isso, para o fundo de pensão em si cabe continuar perseguindo os objetivos de sempre, quais sejam uma governança forte, taxas baixas e estratégias de investimento com base nas necessidades dos participantes, além da operação em escala.

No Reino Unido, a “inscrição automática” começa a ganhar espaço, mas é nos EUA que os resultados estão aparecendo de maneira mais forte. A ponto, segundo relata a imprensa norte-americana, de já fazer diferença no crescimento da poupança formada pelos fundos de pensão. Em não poucas empresas, mais de dois terços dos trabalhadores aderiram automaticamente e depois disso permaneceram nos planos.

Em um fundo multipatrocinado, o Vanguard, nada menos de 34% dos planos administrados já adotaram a “inscrição automática”, contra os 25% registrados cinco anos atrás. No caso dessa gestora, o saldo médio das reservas saltou 182% entre os anos de 2008 e 2013, refletindo também a adoção do mecanismo pelo qual as contribuições crescem à medida que os anos avançam.

“Com isso, o declínio do nível de poupança é um fenômeno que claramente ficou para trás”, resume Jean Young, analista sênior do centro de pesquisa da Vanguard.

Fonte: [ABRAPP](#), em 17.06.2014.