



*Edição n. 447 da Revista da Previdência Complementar – uma publicação da Abrapp, ICSS, Sindapp e UniAbrapp.

Por Flávia Silva

Ponto de equilíbrio entre adequação e sustentabilidade - Em meses recentes, os planos na modalidade CDC (Collective Defined Contribution ou Contribuição Definida Coletivos) passaram a atrair os holofotes previdenciários após o governo do Reino Unido autorizar o funcionamento do seu primeiro arranjo dentro do novo modelo, que consiste, grosso modo, num programa CD com riscos compartilhados e um benefício-alvo que pode ou não ser alcançado. Trata-se, portanto, de uma alternativa mais vantajosa que os chamados planos CD “puros” tanto para empregados quanto para patrocinadores. Mas as tentativas de alcançar um meio-termo que não onerem demais o empregador nem exponham excessivamente o participante a riscos não param por aí: ganham popularidade também as discussões sobre arranjos que combinem camadas BD e CD, o que ajudaria, ainda, a atrair talentos num mercado de trabalho cada vez mais dinâmico.

Já existentes em países como Canadá, Dinamarca e Holanda, os planos de Contribuição Definida Coletivos (CDC) funcionam da seguinte forma: empregados e empregadores contribuem para um fundo coletivo, que reúne todas as contribuições dos participantes em detrimento de contas individuais, como é a regra nos planos de Contribuição Definida (CD) puros.

Os investimentos são geridos coletivamente, com o desempenho do plano, bem como o risco de longevidade, sendo compartilhados entre os participantes no intuito de garantir maior previsibilidade à renda de aposentadoria. Ao contrário dos arranjos de Benefício Definido (BD), os planos CDC não garantem um pecúlio ou fluxo de renda fixos na fase pós-laboral, mas uma pensão-alvo ajustada com base nos níveis de contribuição e performance dos ativos.

A principal vantagem do modelo está justamente na sua abordagem coletiva, argumentam especialistas. Como as contribuições são colocadas dentro de um fundo único, compartilha-se, assim, o risco de investimento, além de tornar o fundo mais resiliente a choques de mercado. Os empregadores tendem a gostar desse tipo de arranjo porque as contribuições patronais são fixas, tornando seu cálculo e inserção no orçamento anual mais fáceis. Para os empregados, além de uma renda de aposentadoria potencialmente mais previsível, os planos CDC exigem menor responsabilidade e reduzem as incertezas associada às flutuações mercadológicas e aos riscos de investimento inerentes aos programas CD puros.

O modelo vem sendo aclamado como uma forma potencialmente mais sustentável de financiar pensões e desonerar os patrocinadores. No entanto, alguns especialistas já alertaram que nem tudo são flores: há bastante complexidade envolvida na sua implementação, que deve estar adaptada ao desenho do sistema previdenciário de cada país como um todo. Também é necessária atenção redobrada ao risco de perdas de investimento, à flexibilidade reduzida e potencial restrição do poder de escolha dos poupadores de longo prazo.

Ademais, como o CDC promete uma renda previdenciária almejada, mas não garantida, há o desafio de manter o participante muito bem informado para que ele de fato compreenda como funciona o plano, em que pé está a sua performance e se a aposentadoria esperada poderá ser alcançada na prática.

Especialistas apontam ainda que, no atual cenário, a capacidade dos planos CDC de oferecer proteção total contra a inflação pode ser um ponto de venda importante, ao passo que os empregadores podem sentir-se atraídos pela imunização provida contra déficits futuros. Bons resultados, entretanto, requerem investimento pesado em ações e outros ativos de crescimento, tornando a estratégia de alocação um ponto central para o sucesso desses planos.

Mudança no panorama - De acordo com um comunicado emitido pelo regulador britânico The Pensions Regulator (TPR) em abril último, a autorização para o funcionamento do plano CDC dos Correios - Royal Mail Collective Pension Plan (RMCPP) - é um marco para a agência e demonstra como o órgão regulador “está comprometido com a busca contínua por inovação a fim de atender às necessidades dos poupadores previdenciários”.

A Ministra da Previdência do país, Laura Trott, referiu-se à autorização do primeiro plano CD coletivo pelo TPR como um momento histórico, classificando-o como “apenas o começo” do que pode vir a ser a transformação do sistema complementar do Reino Unido. “Temos observado os efeitos positivos desses planos em outros países. A nossa intenção é expandir a utilização do modelo, permitindo que mais poupadores obtenham as aposentadorias que desejam”, complementou Trott.

Os planos CDC podem se tornar uma alternativa mais popular em comparação aos arranjos tradicionais de Benefício Definido (BD), cuja popularidade tem diminuído mundialmente, sobretudo na iniciativa privada, devido ao peso dos passivos sobre o empregador e a grandes déficits estruturais observados no passado, tanto no Brasil quanto no exterior. A grande questão é saber qual será o grau de apetite dos empregadores pela nova modalidade.

Pesquisa recente da consultoria Aon sobre o potencial dos planos de Contribuição Definida Coletivos no Reino Unido revela que 10% dos empregadores entrevistados já se encontram em processo de adoção do modelo enquanto outros 14% estão considerando a alternativa numa próxima revisão de benefícios.

Mas apesar do otimismo atual e expectativas elevadas para o futuro, a indústria previdenciária britânica já discute a necessidade de progresso em duas áreas-chave: a criação de planos CDC independentes, capazes de abrigar múltiplos empregadores, e a disponibilidade de opções CD coletivas na fase de percepção do benefício (desacumulação).

(Continua...)

[Clique aqui](#) para ler a matéria completa na íntegra

Fonte: [Abrapp em Foco](#), em 11.08.2023.