



*Edição n° 456 (janeiro e fevereiro de 2025) da Revista da Previdência Complementar - publicação da Abrapp, ICSS, Sindapp e UniAbrapp.

Por Flávia Silva

Mudanças econômicas, demográficas e tecnológicas afetaram o ambiente de trabalho e a poupança de aposentadoria, hoje sob maior responsabilidade individual

- Recentemente, o Pension Policy Institute (PPI), organização não-governamental do Reino Unido, publicou o relatório “A 50-Year Retrospective”, no qual faz uma análise do progresso do sistema previdenciário do país nos últimos 50 anos, ou seja, de 1974 a 2024, além de indicar tendências futuras, que se estendem até 2034. A análise evidencia um profundo processo de transformação da previdência privada, que há cinco décadas era fundamentalmente baseada em planos de Benefício Definido e, atualmente, adota uma abordagem mais individualizada, centrada em programas de Contribuição Definida, que exigem maior responsabilidade individual no planejamento da aposentadoria. O custo da moradia, a estagnação dos salários e as mudanças demográficas, alertam os especialistas, exigirão novas atualizações regulatórias para garantir uma velhice mais segura e sustentável para as próximas gerações.

O estudo destaca mudanças ao longo das décadas, definido os anos 70 como a “Era dos planos de Benefício Definido”. No período, o cenário previdenciário era dominado pelos programas BD, que proporcionavam aos trabalhadores aposentadorias previsíveis, baseadas na renda e no tempo de serviço. “Apesar da inflação galopante de quase 15% ao ano, o preço dos imóveis era acessível, girando em torno de quatro vezes o salário médio anual”, relatam os autores.

Entre os homens, 94% participavam do mercado de trabalho e a maioria (61%) contribuía para um plano BD – contra 35% entre as mulheres. A participação feminina no mercado era de apenas 58%, com muitas optando por trabalhar em meio período devido às responsabilidades domésticas. A sua aposentadoria também era prejudicada por um mecanismo de “contribuição reduzida” (married woman’s stamp), que dirimia a contribuição ao sistema estatal (e seus benefícios), condicionando-os aos aportes do marido. O mecanismo foi abolido em 1977.

Nos planos de pensão privados em operação, os registros eram todos em papel, exigindo o processamento e análise manual das informações. A comunicação com o participante era baseada em cartas datilografadas por equipes dedicadas ou reuniões presenciais. As rotinas eram demoradas, mas pouco onerosas e isentas de maiores pressões por inovação.

Havia 11 milhões de participantes em planos baseados no vínculo empregatício; as contribuições giravam em torno de 15% do salário, com cerca de dois terços a cargo do patrocinador e um terço do empregado, e a taxa de reposição esperada era de 48% (20% do sistema estatal). Homens e mulheres tinham idades mínimas de aposentadoria de 65 e 60 anos, respectivamente, com expectativas de vida, a partir daí, de 14 anos (homens) e 22 anos (mulheres).

Oportunidades e planos pessoais - A partir de 1984, observou-se a “ampliação das oportunidades e dos planos de pensão pessoais ou individuais”, diz o PPI. Isso porque, na década de 1980, políticas governamentais como a chamada “Right to Buy” passaram a permitir que as famílias adquirissem imóveis populares a preços reduzidos, aumentando o número de proprietários no mercado imobiliário. Nesse período, a inflação foi controlada, mantendo-se em torno de 4% ao ano, garantindo maior estabilidade financeira aos domicílios.

Na esfera previdenciária, detalha o relatório, a legislação “Financial Services Act”, de 1986, introduziu as pensões pessoais, disponibilizando aos trabalhadores um leque maior de veículos de poupança de aposentadoria. No entanto, severas desigualdades salariais de gênero ainda se faziam presentes, mas os efeitos da Lei “Sex Discrimination Act”, de 1975, já se faziam sentidos,

ampliando as oportunidades de trabalho para o sexo feminino e mitigando, ao menos parcialmente, as dificuldades para que as mulheres acumulassem poupança previdenciária.

Foi nessa época que os computadores começaram a ser utilizados pelas administradoras de planos de pensão, embora seu uso ficasse limitado ao registro de dados e a alguns funcionários. A gestão diária tornou-se mais complexa com a introdução dos planos individuais. Embora a tecnologia tenha começado a ajudar em certas tarefas, ainda era bastante limitada, e a comunicação com o participante continuava baseada em cartas. O período foi marcado pelo desenvolvimento de equipes especializadas e ampliação dos serviços de consultoria, que adquiriram importância frente à crescente complexidade dos processos.

Cerca de 11 milhões de indivíduos participavam de planos baseados no vínculo empregatício, com contribuições pessoais que giravam em torno de 6% a 7% do salário. A taxa de reposição esperada era de 40% (22% do sistema estatal). Homens e mulheres mantiveram as idades mínimas de aposentadoria de 65 e 60 anos, respectivamente, com expectativas de vida, a partir daí, de 14 anos (homens) e 24 anos (mulheres).

(Continua...)

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

Fonte: [Abrapp em Foco](#), em 17.02.2025.