

Na maioria das vezes definida como um meio termo entre o BD e o CD, mas melhor resolvida que os planos CV, que tentaram antes essa posição intermediária e convenceram a alguns e a outros não, a “Ambição Definida” (AD) vai aos poucos ganhando espaço ou, ao menos, as atenções. A Fundação Copel, por exemplo, vem examinando há meses a opção e nesta semana envolve melhor a patrocinadora nas discussões internas. “Estamos numa fase mais adiantada da elaboração de um plano próximo da AD, mas sem reproduzirmos o modelo europeu”, resume Paulo César Machado, Diretor de Administração e Seguridade da Fundação Copel, convencido de que “BD e CD não estão mais atendendo as necessidades”.

O intuito é caminhar numa direção que, de um lado, não amarre a patrocinadora, enquanto de outro ofereça maiores garantias aos participantes quanto aos benefícios que irá receber. “Aqui estamos buscando nos situar entre 60% e 80% do salário-base, aquele que não inclui outras verbas”, explica Paulo César.

A tendência é por contribuições menores no início, quando ainda no começo a família alimenta outras prioridades em matéria de gastos. “Isso ajuda a atrair participantes talvez reticentes”, observa.

**Evolução -** Novidade construída no Reino Unido, o plano de “Ambição Definida” compreende um conjunto de propostas capazes de representar uma evolução à modelagem dos planos de benefícios tradicionais, voltadas a tornar os Planos BD mais flexíveis ou a propiciar maior certeza e melhor gestão de risco aos participantes de planos CD. Com isto, obtém-se alternativas intermediárias aos planos BD e CD, que podem representar o futuro dos planos de benefícios como conhecemos hoje.

“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 restringem o risco que essa modalidade apresenta, bem como mantendo algumas estruturas de CD, ou seja, benefícios, ou parcela destes, limitados ao montante existente no saldo individual de cada assistido”, afirma Antônio Gazzoni, da GAMA Consultores Associados.

As novas modelagens foram propostas ao Parlamento Inglês em meados de 2014 e, após análise, foram aprovadas em março de 2015, integrando o Pensions Schemes Act 2015. Contudo, as mudanças não devem parar por aí: para que o “AD” se torne, de fato, uma realidade, há necessidade de maior regulamentação, algo que deve ocorrer nos próximos anos. Há dúvidas entre os especialistas se o assunto irá ser prioridade na agenda da nova equipe de Governo do Primeiro-Ministro David Cameron, do Partido Conservador, que permaneceu no cargo após as eleições ocorridas no país em maio. É que Cameron precisa lidar com as diversas e importantes reformas em curso no país, dentre elas uma que também diz respeito diretamente à previdência complementar, a da adesão automática dos trabalhadores aos planos.

**No meio do caminho -** E tudo isso porque no mundo hoje a volatilidade dos mercados, o baixo crescimento da economia e a instabilidade dos negócios dificultam satisfazer as expectativas das patrocinadoras e dos participantes. No meio do caminho, os gestores de planos e estudiosos - aqui e no mundo - buscam soluções. E alguns acreditam que as encontraram no “AD”, enquanto outros colocam a sua ficha no “Contribuição Definida Coletiva – CDC” (Canadá e Holanda, principalmente). Ambos ficam numa espécie de meio termo entre o Benefício Definido (BD) e a Contribuição Definida (CD), mas diferem na arquitetura do plano.

Guilherme Gazzoni, diretor da GAMA Consultores, lembra que o APP foi construído em meados da década passada por uma equipe de atuários, coordenada por Richard Hudson, que esteve no Brasil participando há dois anos do Evento GAMA de Previdência Complementar – EGPC. A ideia foi

desenvolvida na Cheiron, um dos maiores escritórios de atuária dos EUA, mas que só começou a chamar a atenção após a crise de 2008 mostrar as fragilidades em certas situações do BD e CD. Atualmente, perto de meia dúzia de planos norte-americanos já adotam o modelo APP, que é fundamentalmente um plano BD, com a diferença de que ajusta a regra de benefício automaticamente considerando a rentabilidade conseguida. Porém, a redução do benefício em caso de déficit tem um limite, que corresponde ao que o participante teria direito por comprar ao longo de todo o período, usando para isso as suas contribuições, uma medida chamada de “unidade de benefício”.

“O valor dessas unidades acompanha a rentabilidade do plano, deduzida uma taxa mínima previamente estabelecida”, explica o atuário Antônio Fernando Gazzoni, que acrescenta: “o benefício que o participante irá receber no final será aquele que for maior, comparando o valor do BD com o piso formado pelas unidades de benefício”. Em resumo, o trabalhador tem um mínimo assegurado e não se sujeita a acumular poucos recursos ao longo da vida ativa e na passagem para um plano vitalício perder ainda mais renda como efeito da anuidade cara.

O plano possui risco de déficit. Porém, é reduzido, por conta dos mecanismos de ajustes existentes. Há também um parâmetro máximo de taxa de juros (“Cap Rate”). Se for superada, forma-se uma reserva para a cobertura de eventuais déficits futuros. Como a modelagem é flexível, já existem variações, preservando-se apenas a ideia central de que, se necessário, se deve ajustar o benefício. O importante é que fica assegurada à empresa a estabilidade que lhe permite planejar o futuro.

Target flexível - Evandro Oliveira, diretor da Towers Watson, lembra já ter defendido em recente edição do Congresso Brasileiro de Fundos de Pensão a utilização de um modelo de plano autoajustável, que, de forma proativa, interaja com o participante ajustando os níveis de contribuição, alocação de investimentos e forma de pagamento das rendas mensais, de maneira a maximizar o patamar de renda almejado por todo o período de vida do indivíduo. “Na ocasião, chamei este modelo de Plano de Aposentadoria como Target Flexível”, recorda.

Para Oliveira, não basta se preocupar com a alocação dos investimentos, de forma a preservar a renda do indivíduo na aposentadoria. A realidade brasileira requer que os modelos de planos também auxiliem o indivíduo a determinar quanto de renda necessitará na aposentadoria e que o auxilie a efetuar o nível de contribuição adequado para alcançar este objetivo.

“Mas tudo isso precisa ser feito de forma dinâmica, seguindo a evolução da vida do participante. O padrão de vida e os hábitos de consumo se alteram muito entre o momento que começamos a trabalhar e a data que nos aposentamos”, nota Evandro.

O desenvolvimento de carreira e a evolução salarial, bem como as decisões que se toma ao longo da vida, tais como filhos, casamentos, divórcios, condições de saúde e ciclo de convívio social, determinam um grau de necessidade de gastos e, consequentemente, a necessidade de renda na aposentadoria.

Ao longo desse percurso, poucos se preocupam em rebalancear suas contribuições e alocação de investimentos para obter uma renda de aposentadoria adequada. É muito comum ver executivos brasileiros buscar entender seu plano de aposentadoria próximo dos 50 anos de idade, quando já pode ser muito tarde.

Aqueles indivíduos que dedicaram tempo para pensar no planejamento de aposentadoria determinaram uma contribuição para o plano e um perfil de investimento e, provavelmente, não revalidaram as premissas em relação à evolução de suas necessidades.

O modelo de Target Flexível captura estas evoluções conjunturais de forma automática e ajusta as contribuições do participante de forma a manter alta a probabilidade de atingir a renda esperada. Quando a mudança é estrutural, o modelo, de forma proativa, indica que o planejamento em curso

não está adequado e sugere uma nova estratégia para o indivíduo.

No modelo também prevê três diferentes níveis de renda no momento da aposentadoria. Estes precisam ser ajustados para a realidade na data da aposentadoria, em que alguns gastos deixarão de existir e outros passarão a fazer parte do orçamento familiar.

**Fonte:** [Abrapp](#), em 26.05.2015.