

Por Guilherme Brum Gazzoni (*)

Em abril tive a oportunidade de representar a GAMA em um encontro de consultorias em Amsterdam. Trouxe na bagagem (além de um ótimo queijo holandês) muito aprendizado e interessantes experiências dos consultores de lá a respeito dos desafios que encontram em seus países. Um tema central das discussões foi a transição do “mundo BD” para o “mundo CD” – uma alusão ao declínio do uso de modelagens de Benefício Definido e ao protagonismo de Planos de Contribuição Definida.

Nesse encontro na Holanda, o debate sobre o tema começou quando um colega dos Estados Unidos citou Birchard Wyatt, um dos fundadores da Watson Wyatt, que em seu livro de 1936 alertava para os riscos do que ele chamou de *hidden pensioners* (aposentados ocultos, em tradução livre): são os empregados que já se encontram em idade de aposentadoria, mas que permanecem em seus empregos por necessitarem da renda. Na visão de Wyatt, o custo que os *hidden pensioners* representariam para as empresas era a principal razão pela qual elas deveriam ajudar os empregados a formar uma aposentadoria adequada.

Acredito que hoje nós temos uma visão muito diferente sobre profissionais da terceira idade e o valor que estes possuem para as empresas, se devidamente alocados em funções que extraíam o melhor de suas vastas experiências. Mas o argumento quase secular de Wyatt permanece atual sob um aspecto central: o contingente de pessoas pouco preparadas para a aposentadoria é grande e deve aumentar em um mundo CD, pois nele os riscos são individuais e quem não se planejar adequadamente será acometido pela necessidade de permanecer no emprego para sobreviver. É uma situação absolutamente indesejável!

Outro colega, o atuário inglês Andrew Vaughan, já conhecido por nós por ter sido palestrante do [IV Evento GAMA de Previdência Complementar – EGPC](#), deu sequência à discussão citando os trabalhos que ele liderou em seu país para criação do [Ambição Definida](#), que compreende um conjunto de modelagens mais flexíveis, dentre BDs de menor risco a CDs de risco compartilhado entre participantes (similar ao Contribuição Definida Coletiva – CDC).

Outras contribuições se seguiram, como a de um consultor italiano que mencionou a tentativa havida naquele país de utilização dos saldos do TFR (sigla do *trattamento di fine rapporto*, semelhante ao nosso FGTS) para aumento das poupanças previdenciais dos participantes.

Das óticas provenientes dos diferentes países presentes no debate, algo me pareceu consensual: todos concordam que os Planos CDs são diferentes (não necessariamente melhores ou piores) e exigem que participante e Fundo de Pensão repensem seus hábitos e se preparem para a nova realidade.

Assim, se a sua Entidade já fizer parte do “mundo CD” e não considera, ao menos neste momento, a adoção de outras modalidades mais flexíveis sob a ótica do compartilhamento de riscos, vale refletir sobre como é possível extrair o melhor dos Planos CDs, sob a ótica de quem é participante e sob a ótica de quem gere o Plano. Reuni assim um conjunto de práticas consideradas como mais recomendáveis, já ajustadas para que sejam aplicáveis ao nosso país.

Como o participante deve se preparar

O primeiro passo que o participante deve observar é entender como funciona um Plano de Contribuição Definida. Trata-se, essencialmente, de um veículo de preparação para a aposentadoria, que permite a arrecadação de contribuições para formação de um saldo, a valoração do mesmo através de aplicações financeiras realizadas pela Entidade gestora e o posterior recebimento de renda, a qual, independentemente das formas oferecidas pelo Plano, será necessariamente proporcional ao saldo disponível.

Ou seja: quanto maior for a contribuição do participante e quanto melhor for a rentabilidade obtida pela Entidade, melhor será a renda futura.

Como essa é a regra do jogo, acho muito recomendável que o participante comece seu planejamento para a aposentadoria pelo fim, identificando onde deseja chegar. Ou seja, é fundamental ter uma **meta**, que reflete o quanto ele entende ser necessário acumular até o dia da aposentadoria e por quanto tempo pretende receber o benefício.

Com a meta na cabeça, atenção ao nível contributivo. Contribuir não basta, é necessário contribuir adequadamente. Há simuladores que ajudam a projetar qual será o montante disponível de acordo com o nível de contribuição mantida, com a rentabilidade esperada para o plano e com o tempo que falta até a aposentadoria.

Também é importante ficar de olho na rentabilidade do plano. A diferença entre o que se espera e o que de fato se realiza pode mudar drasticamente a renda disponível na aposentadoria. Se o participante tiver acesso a perfis de investimento, torna-se central assegurar que o portfólio escolhido reflete o nível de risco que ele de fato está disposto a assumir.

Então vejamos: o participante precisa, de fato, **participar** da gestão do plano. Ele precisa, minimamente, ter uma meta, revisar suas contribuições de tempos em tempos e acompanhar de perto a rentabilidade do Plano. Esta é uma realidade muito diferente à de um plano de benefício definido!

E cabe atenção aos riscos ao longo do caminho. Um plano CD “puro”, aquele que não possui benefícios de risco estruturados na modalidade de Benefício Definido, viabilizará coberturas baseadas unicamente no montante acumulado pelo participante (saldo de conta). Infelizmente, não estamos imunes aos riscos de percurso, como afastamento temporário por doença, por invalidez, ou mesmo a morte. Estes fatores podem nos pegar desprevenidos e é válido considerar a contratação de apólices de seguro complementares aos riscos não cobertos pelo Plano de Previdência.

Como a Entidade deve se preparar

Se as coisas mudaram para o participante, as Entidades também não estão imunes à nova realidade.

Gerir um Plano CD é muito diferente de gerir um de BD. E não me refiro às questões técnicas e operacionais, que também mudam. Quero abordar aqui, principalmente, a maneira como a Entidade precisa se relacionar com os participantes.

Repare que o Plano CD exige que participantes tomem uma série de decisões, como mencionei mais acima. A Entidade deve agir como facilitadora de tais decisões, para que essas sejam as melhores possíveis para que as pessoas possam se preparar corretamente para a aposentadoria.

Alguns meios importantes para tal, que devem ser constantemente disponibilizados, incluem:

- Começar pelo básico, disponibilizando todas as informações necessárias ao participante como saldos individuais atualizados, regulamento e cartilhas do plano e facilidade de acesso aos formulários (atualização cadastral, de contribuição, etc.)
- Disponibilizar um bom simulador de benefícios. Eu grifei o bom pois não basta ter um simulador se este não propiciar as projeções necessárias e de forma precisa. O ideal é que a ferramenta seja online, reflita as informações e premissas efetivamente aplicáveis ao Plano e dê liberdade para que o participante acesse-o conforme sua conveniência e faça todas as simulações que entender como necessárias; para se ter uma ideia disto, no simulador que a GAMA disponibiliza ao mercado (o GamaWeb) costuma-se registrar mais de vinte simulações por participante em períodos de decisão, como migração de planos.
- Caso o Regulamento permita, fazer campanhas periódicas para revisão de contribuições,

lembrando aos participantes a necessidade de mantê-las compatíveis à meta buscada. É um excelente momento para realizar um contato mais ostensivo, fornecendo instruções úteis ao planejamento para a aposentadoria através de treinamentos e palestras.

- Se o Regulamento não permitir alteração de contribuição, opção por perfis de investimento, opção por coberturas de benefícios de risco, dentre outras flexibilidades, recomendo fazê-lo quando legalmente e economicamente possível. A modelagem do plano se tornará mais acolhedora sem elevar o nível de risco ao Patrocinador.
- Promover a educação financeira e previdenciária, através de programas que aproximem os participantes da gestão do plano de previdência ao qual estão vinculados.

Além desses meios que elenco acima, entendo que é muito importante considerar a indicação de opções automáticas ou preferenciais para todas as decisões que precisem ser tomadas. Começa a ser central pensar, por exemplo, no escalonamento automático de contribuições, um mecanismo que eleva o nível contributivo do participante de acordo com as mudanças salariais ocorridas; ou no ciclo de vida, que modifica o perfil de investimentos do participante de maneira automática, gradualmente, ajustando o nível de risco de seus investimentos às opções oferecidas pelo Plano.

Por fim, a Entidade deve saber que um Plano CD puro não cobre riscos importantes aos quais os participantes estão afetos, sendo importante considerar a pertinência de oferecer acesso a alguns dos muitos produtos disponíveis no mercado segurador com essa função, sem agregar um nível maior de risco ao Plano ou ao Patrocinador, se assim intencionado.

Diante das diferenças que de fato existem entre as modalidades de Plano, entendo que o Plano CD é um veículo adequado para aposentadoria desde que os envolvidos compreendam seu funcionamento e atuem de maneira ativa na gestão do mesmo.

(*) **Guilherme Brum Gazzoni** é Administrador, graduado pela Universidade de Brasília – UNB, Pós-Graduado em Finanças pelo IBMEC, e Especialização em Entrepreneurship pela Babson College – Boston / Massachussets. É Diretor Administrativo e Comercial da GAMA Consultores Associados.

Fonte: [GAMA Consultores Associados](#), em 26.05.2015.