

Por Guilherme Brum Gazzoni (*)



Já há vários anos predominam no Brasil planos de previdência complementar em que a renda na aposentadoria está diretamente atrelada ao saldo de conta do participante – são os conhecidos CD – contribuição definida e CV – contribuição variável na previdência complementar fechada e PGBL na previdência complementar aberta. Os antigos planos BD – benefício definido, que asseguram um benefício fixo e determinam a partir dele qual deve ser o valor de contribuição do participante e/ou do patrocinador, já quase não são mais criados, estão em sua grande maioria fechados a novas adesões e tendem a praticamente desaparecer após algumas décadas.

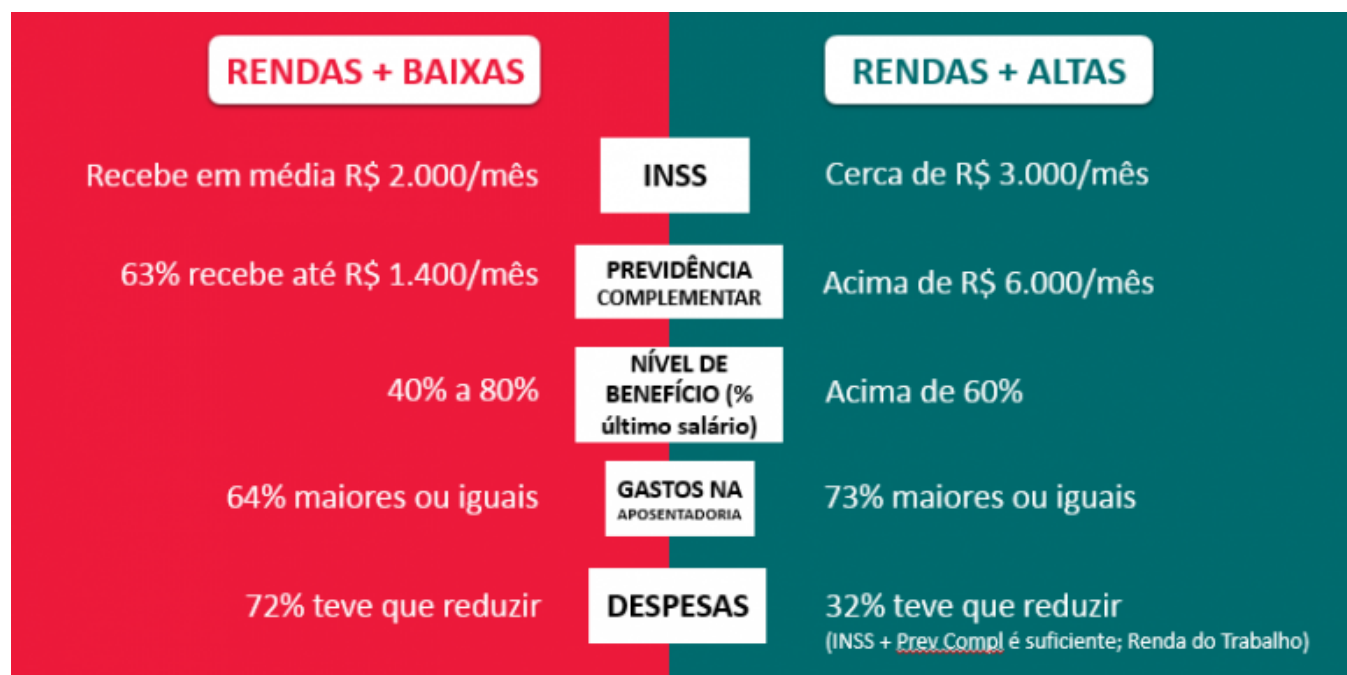
A principal característica dos planos atuais é a conexão intrínseca entre o nível de poupança do participante e a renda que irá receber no futuro. E isto leva a uma preocupação central: estariam as pessoas poupando o suficiente para se aposentar de maneira financeiramente digna? Ou serão acometidas com a necessidade de trabalhar mais tempo antes da aposentadoria, cortar gastos ao fazê-lo ou mesmo buscar outras fontes de renda para complementar o orçamento doméstico?

Gastos na aposentadoria tendem a se elevar

Para começar a responder esta dúvida, resgato dados de uma pesquisa que a Mercer realizou com mais de dez mil aposentados brasileiros em 2014. Nela constatou-se que:

- A despesa na aposentadoria é **igual ou maior** à despesa durante a fase ativa;
- Famílias com renda próxima ao teto do INSS são as **mais afetadas** com os gastos pós-aposentadoria;
- Devemos planejar uma renda de aposentadoria de **no mínimo 80%** do último salário (compreende-se aqui o somatório de todas as rendas do aposentado, incluindo o INSS).

O quadro abaixo nos ajuda a entender os desafios que os assistidos enfrentam, com a maior parte deles apontando que **houve aumento de gastos na aposentadoria**:



Fonte: 35º Congresso dos Fundos de Pensão – Plenária “Adequação da renda na aposentadoria”, por Geraldo Magela

Planos atuais não irão prover renda suficiente

No mesmo ano, a Mercer conduziu outra pesquisa, intitulada “O perfil dos planos de previdência”, abrangendo 494 planos de previdência complementar. Nela identificou-se que o nível de contribuição total é, em média, de 5% para salários próximos ao teto do INSS e de 10% para salários acima disto:



Fonte: Seminário Mercer de Previdência 2014 – Plenária “Adequação da renda”, por Carolina Wanderley e Geraldo Magela

A partir desse nível contributivo médio, simulou-se qual seria o nível total de reposição de renda que um participante obteria ao se aposentar, chegando-se à – assustadora – estimativa de **apenas**

48% a 52% do salário final, já contando com o benefício advindo do INSS.

Traduzindo-se: um participante que hipoteticamente siga à risca as premissas do caso acima, que contribuiu durante toda sua carreira para um plano de previdência complementar aderente aos padrões médios existentes no mercado, terá sua renda mensal reduzida pela metade ao chegar na aposentadoria!

Não basta aderir, tem que contribuir

Por essa razão que as modelagens atuais de planos de previdência inspiram cuidados quanto ao nível de contribuição individual. Em alguns países da Europa e nos Estados Unidos, onde planos CD ou análogos já existem há mais tempo e, portanto, já possuem milhões de assistidos, há plena consciência – inclusive das autoridades governamentais – que, se o nível de contribuição for insuficiente, os aposentados ficarão desamparados ao final. Alguns governos, como o do Reino Unido – que há apenas poucos anos instituiu o mecanismo de adesão automática de participantes para ampliar a cobertura previdenciária – já discutem tornar obrigatório o escalonamento automático de contribuições.

Não se trata de uma defecção desses tipos de plano, que já se provaram eficientes para prover renda na aposentadoria, mas muito mais de uma característica que precisa ser bem gerida – assim como planos de benefício definido também possuem características, como custo e custeio, que precisam ser periodicamente monitoradas para evitar desequilíbrios.

O que fazer, então, para evitar que os participantes fiquem desamparados ao se aposentar?

- **Projetar o nível de reposição de renda ao modelar ou revisar o plano.** Na construção do plano ou em sua revisão, deve-se analisar bem as características dos (atuais ou futuros) participantes e adotar premissas aderentes ao grupo, de forma que se possa projetar o nível de benefício individual e, com isso, efetuar ajustes nas características do plano para conseguir os melhores níveis com o orçamento disponível.
- **Levar informação ao participante.** É preciso, inicialmente, permitir que os indivíduos tenham acesso às projeções da renda que terão considerando as diferentes variáveis envolvidas: idade atual, nível contributivo, rentabilidade esperada, idade de aposentadoria esperada, salário na aposentadoria, expectativa de vida individual, dentre outros. Isto requer um poderoso simulador e/ou cálculo, que inclusive reflita as características do plano. A internet (inclusive os sites de fundos de pensão e seguradoras) está repleta de simuladores financeiros, mas a grande maioria faz cálculos muito básicos e pouco precisos.
- **Estimular o aumento de contribuições.** Após franquear ao participante o acesso a projeções precisas, é importante desenvolver campanhas de comunicação para promover o aumento do nível contributivo. Como as contribuições são afixadas em valores nominais, tais campanhas são especialmente importantes quando ocorrem reajustes salariais ou promoções, evitando-se que o nível contributivo caia em termos relativos.

Consultores, empresários, executivos, governantes, administradores de fundos de pensão e de seguradoras, além, é claro, dos participantes: todos precisam estar muito atentos para este tema, que é fundamental para que os planos previdenciais cumpram seu objetivo. Com apoio nas práticas, políticas e ferramentas adequadas, garantiremos que a próxima geração de assistidos aposente-se com a mesma qualidade dos mais de seiscentos mil aposentados que hoje recebem renda oriunda da previdência complementar.

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

Fonte: [MERCER GAMA](#), em 12.07.2016.

