

Por Mariana Abigail de Souza Sabino (\*)



Sabe-se que, de acordo com a legislação vigente, a elaboração e a conclusão dos estudos de aderência das hipóteses atuariais não têm um prazo final a ser observado. Nesse sentido, enquanto algumas entidades já finalizaram os seus estudos de 2016, outras ainda trabalham na realização dos testes, conforme cronograma das EFPC, que, em geral, prevê um prazo hábil para aprovação das hipóteses e sua utilização na Avaliação Atuarial do encerramento do exercício de referência, bem como eventual solicitação a ser encaminhada à Previc, em face de utilização de taxa real de juros fora dos limites, que, neste exercício, termina no próximo dia 31 de agosto.

Neste ano, muitas entidades experimentam/experimentaram, pela primeira vez, as mudanças trazidas pela [Instrução nº 23/15](#), que demonstrou a necessidade de dar maior clareza e evidência às informações que fundamentam os estudos técnicos de aderência e convergência. A referida Instrução exige maior atenção, cooperação e responsabilidade de todas as partes envolvidas: os atuários, responsáveis pela elaboração dos estudos; as diversas áreas da EFPC, com representação do ARPB e do AETQ; e os patrocinadores/instituidores.

No que tange ao patrocinador, conforme determina a Instrução nº 23/15, este deverá emitir manifestação fundamentada relativa às hipóteses econômicas ou financeiras que guardem relação com suas atividades, manifestação esta que será utilizada pelo atuário como subsídio para o estudo técnico de adequação. Com isso, o atuário tem a possibilidade de agregar aos seus estudos diferentes visões, sem perder de vista o emprego da boa técnica que deve ser utilizada na elaboração dos testes. O patrocinador, por sua vez, tem responsabilidade pelas informações prestadas, as quais são importantes no processo de definição dessas hipóteses.

As hipóteses econômicas ou financeiras que guardam relação com as atividades do patrocinador mais comuns são o crescimento salarial e a rotatividade. Aos patrocinadores, é fundamental que conheçam o significado e as consequências da adoção dessas hipóteses na avaliação atuarial e saibam identificar o impacto sobre o plano de benefícios, caso as previsões dessas hipóteses não se confirmem.

Nos planos de benefícios que utilizam o salário como base de cálculo dos benefícios futuros, é necessário o emprego de uma hipótese atuarial de crescimento salarial para definir os valores projetados dos salários durante a vida laborativa do participante, de forma a possibilitar a correta apuração dos compromissos do plano. A taxa de crescimento salarial poderá ser aplicada como uma taxa única ou por meio de uma escala construída em função da idade e/ou tempo de empresa,

podendo variar ao longo dos anos.

Já a hipótese de rotatividade é utilizada para representar a mobilidade dos empregados do patrocinador, com reflexos no plano de benefícios, sendo importante para a projeção dos dispêndios do plano com o pagamento de resgate ou portabilidade. Deve estar relacionada a fatores específicos do patrocinador, tais como: políticas de recursos humanos, eventuais perspectivas de desligamentos e/ou de planos de demissão voluntária e, também, baseada na experiência observada no plano.

A fundamentação do patrocinador sobre essas hipóteses, exigida na norma, poderá ser demonstrada, por exemplo, através de estudo específico elaborado com hipóteses prospectivas que representem as expectativas do patrocinador em relação aos parâmetros em questão.

Assim, para a emissão de sua opinião, o patrocinador deve ter em mente que:

- A taxa de crescimento salarial a ser indicada deve ser real, ou seja, acima da inflação, e de longo prazo (e não só para o exercício seguinte);
- A taxa de rotatividade deve considerar a estimativa de participantes que irão se desligar do patrocinador e, efetivamente, sair do plano, optando pelo instituto do resgate ou da portabilidade. Trata-se, portanto, de um conceito de rotatividade diferente do conceito clássico utilizado em administração de recursos humanos;
- Em ambos os casos, o estudo deve considerar apenas aos participantes do plano, e não a todos os empregados da patrocinadora.

Como vimos, a IN 23/2015 aumentou ainda mais cooperação e responsabilidade de todas as partes envolvidas no processo dos testes de aderência. Apesar de algumas entidades ainda enfrentarem a resistência de alguns patrocinadores para a disponibilização das informações, a manifestação fundamentada é uma exigência legal e que tem grande impacto no processo de definição das hipóteses de crescimento salarial e rotatividade, especialmente.

(\*) **Mariana Abigair de Souza Sabino** é Atuária, graduada pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – PUC/MG, com Especialização em Estatística pela Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG e pós-graduanda em Direito da Previdência Complementar pela Universidade Cruzeiro do Sul/UDF. É Supervisora Atuarial da MERCER GAMA.

**Fonte:** [MERCER GAMA](#), em 23.08.2016.