

Por Carolina Conceição (*)



Os planos de previdência complementar administrados por Entidades Fechadas podem ser instituídos em três diferentes modalidades: benefício definido (BD), contribuição variável (CV) e contribuição definida (CD).

Conforme conceitua a Resolução CGPC nº 16 de 22/11/2005, o plano CD é “aquele cujos benefícios programados têm seu valor permanentemente ajustado ao saldo de conta mantido em favor do participante, inclusive na fase de percepção de benefícios, considerando o resultado líquido de sua aplicação, os valores aportados e os benefícios pagos”.

Nos planos BD, o valor do benefício é previamente conhecido pelo participante e, as respectivas contribuições são atuarialmente calculadas com a finalidade de garantir o compromisso contratado

junto à Entidade. Já os planos CV possuem características das outras duas modalidades.

A Constituição Federal, em seu art. 40, §15, dispõe a respeito dos planos de benefícios de previdência complementar a serem proporcionados aos servidores públicos de cargo efetivo, de instituição obrigatória pelos Entes Federativos que possuem Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), e prevê que os Entes Públicos somente podem oferecer aos seus servidores planos de previdência complementar na modalidade CD. É o caso, por exemplo, dos planos administrados pela RS-Prev, instituída e patrocinada pelo Estado do Rio Grande do Sul.

Diferentemente das demais modalidades, um plano CD não envolve risco atuarial, na medida em que se trata de um fundo financeiro, no qual são realizados aportes pelos participantes e patrocinadores, cujos montantes aplicados no mercado financeiro geram rentabilidade e, futuramente, uma renda financeira aos beneficiários.

Cabe esclarecer, portanto, que quanto maior o total de recursos acumulados maior será a renda de aposentadoria a ser paga, quando atingidos os critérios de elegibilidade para recebimento dos benefícios.

Muitos servidores temem perder seus recursos ao cogitar a possibilidade de aderir a essas Entidades, tendo em vista a insegurança de que esses planos venham a se tornar insustentáveis ao longo dos anos, necessitando de contribuições extraordinárias dos servidores. Contudo, considerando que planos CD não possuem risco atuarial, essa possibilidade está descartada.

Explico: o risco atuarial existe nos planos de modalidade BD e CV, nos quais há um mutualismo entre os participantes. Isto é, a materialização do risco de alguns segurados (como entrada em aposentadoria, morte ou invalidez) é suportada pelos demais que se encontram em fase de pagamento de contribuições e não estarão, dessa forma, em fase de recebimento de benefícios.

Há, assim, um fundo mútuo, no qual as reservas de todos os participantes são administradas conjuntamente para honrar com os compromissos previdenciários assumidos pela Entidade.

Já nos planos CD, as reservas são individualizadas e o risco (financeiro) é de exclusividade do participante, responsável pelo aporte de recursos (juntamente com os patrocinadores) suficiente para fazer frente aos valores necessários para o pagamento de um valor de aposentadoria, ou de pensão, adequado às suas necessidades futuras.

Acredita-se que essa insegurança por parte dos servidores decorra, principalmente, da informação de diversos planos aos quais são necessários aportes extraordinários de contribuições em decorrência de insuficiências atuariais detectadas.

Porém, esclarece-se mais uma vez: não existe a figura de déficit atuarial em planos de contribuição definida. Esse é um resultado que somente pode ser identificado em planos mutualistas, quando as contribuições – e os rendimentos obtidos – são insuficientes para a cobertura do risco da massa segurada como um todo.

Todavia, ainda que em planos CD não exista a possibilidade de que os servidores venham a realizar contribuições extraordinárias para pagamento de uma insuficiência atuarial, o montante acumulado em seus saldos de contas – e conseqüente a renda de aposentadoria – poderá reduzir em caso de rentabilidade negativa, de rentabilidade inferior à inflação ou de aportes insuficientes de contribuição ao longo de sua vida laborativa.

Portanto, cabe a cada participante a adequada administração de seus recursos financeiros, a fim de que o montante acumulado seja suficiente para que seja atingido o nível de proteção previdenciária desejada na inatividade.

Somente dessa forma, é possível a manutenção, na fase de aposentadoria, do padrão de vida que se tinha durante a fase laborativa.

(*) **Carolina Conceição** é Conselheira da RS-Prev.

Fonte: Abrapp em Foco, em 14.07.2021