

Por José Ribeiro Pena Neto (*)



A menos de alguma exceção como a centenária Previ, o sistema brasileiro de previdência complementar nasceu na década de 1970. Foram as empresas estatais, motivadas pela necessidade de oferecer diferencial em relação às privadas que pagavam melhor, e as grandes multinacionais, estimuladas pelas matrizes, as principais responsáveis por sua disseminação. Era o tradicional modelo dos pension funds americanos que inspirou Peter Drucker a descrevê-lo como a “revolução invisível” ou o “capitalismo social”. Os planos eram mutualistas, na modalidade benefício definido (BD). Sua proposta era oferecer a seus membros um benefício vitalício na aposentadoria proporcional ao salário que recebiam na ativa. Estava implícita a ideia de proteção do trabalhador. E para alcançar isso os fundos recolhiam contribuições desses trabalhadores e das empresas que os empregavam, calculadas com base nas regras do plano, na expectativa de vida dos participantes, na projeção de rentabilidade dos recursos e outras variáveis. Os recursos arrecadados seriam administrados de maneira profissional, de forma coletiva e com visão de longo prazo. Assim, poderiam render muito mais do que se aplicados individualmente, com visão imediatista. Como efeito colateral altamente benéfico, os fundos de pensão financiavam empresas e projetos que propiciavam o crescimento econômico do País.

A primeira legislação brasileira sobre previdência privada surgiu com a lei 6.435 em 1977, já dividindo o segmento em entidades abertas e fechadas. Foi importante para dar um mínimo de segurança ao sistema num momento em que os chamados montepios deixavam na mão inúmeros consumidores, o que poderia afetar a credibilidade dos emergentes fundos de pensão.

Com o passar dos anos, o sistema demonstrou sua eficiência. De um lado, cumprindo sua finalidade de proteção social, garantindo complementação de renda a milhares de participantes e familiares na aposentadoria ou em caso de infortúnio. De outro, passou a ser o principal investidor institucional do País, atuando ativamente no desenvolvimento do mercado financeiro e de capitais e aportando recursos em empresas que foram fundamentais para o crescimento econômico brasileiro.

A exemplo do ocorrido em outros países, os planos BD começaram a trazer incertezas que atormentaram principalmente seus patrocinadores. O aumento dos custos decorrente do saudável incremento na expectativa de vida da população e da queda nas taxas de juros das aplicações, refletido no balanço das empresas, evidenciou o risco que elas corriam oferecendo planos de previdência a seus empregados. A necessidade de mitigar esse risco levou à criação de planos em que o empregador não o compartilhava. São os chamados planos de contribuição definida (CD). A acumulação dos recursos é feita em contas individuais e o benefício é pago limitado ao saldo dessa conta. O patrocinador sabe exatamente quanto vai pagar e que vai pagar somente enquanto o empregado estiver trabalhando. Não há insuficiência atuarial e, portanto, não gera obrigação pós-emprego. O risco de a rentabilidade não ser adequada ou de o participante viver muito é somente dele. Ainda permanece a vantagem de se investir os recursos em conjunto, ou seja, o ganho de escala. No entanto, pela natureza individualista do plano, os participantes acompanham seu saldo diariamente e podem resgatá-lo ou portá-lo imediatamente em caso de demissão. Isso aumenta a necessidade de liquidez e dificulta as aplicações de longo prazo, resultando em rentabilidades menores.

A partir da década de 1990, seguindo uma tendência mundial, começou o processo de migração das entidades brasileiras de previdência. Os planos BD passaram a ser fechados para novas inscrições, alguns sendo saldados para todos os participantes. Em seu lugar, era oferecido aos novos aderentes um plano de contribuição definida. Na verdade, naquela fase inicial, apareceu uma quase jabuticaba nacional, os planos mistos, posteriormente batizados de contribuição variável (CV). Neles, a fase de acumulação de recursos era feita em contas individuais, mas era mantido o mutualismo a partir da concessão do benefício, com o pagamento de uma renda vitalícia. Além disso, havia mutualismo também para o benefício de risco - invalidez e morte na ativa. Foi uma forma engenhosa de reduzir significativamente o risco do patrocinador, mantendo a proteção do participante até o final da vida. Infelizmente, isso não foi suficiente para saciar a aversão pelo risco de patrocinadores. Os planos de contribuição variável foram abandonados aos poucos, sendo substituídos pelos planos de contribuição definida pura, inclusive ocasionando uma segunda onda de migração.

Em paralelo, a reforma da legislação ocorrida em 2001 com as leis complementares 108 e 109 ensejou a criação da denominada previdência associativa, com os planos instituídos. O novo segmento tomou grande impulso recentemente com o surgimento dos planos chamados família e setoriais. Na previdência associativa, os planos são obrigatoriamente CD.

Chegamos, pois, a um ponto em que os planos BD estão praticamente todos fechados, mas ainda respondem pela maior fatia da previdência complementar fechada no Brasil e são os grandes pagadores de benefício. Em outras palavras, garantem o cumprimento da nobre missão do sistema que é prover renda na aposentadoria. De outro lado, os planos CD (e alguns CV) crescem em volume de recursos. Já são importantes em fundações tradicionais e fundos instituídos de sucesso e começam a se popularizar entre públicos não tradicionais através dos planos família.

Nesse novo cenário, dois grandes desafios se impõem a esses planos: a formação de uma poupança previdenciária adequada ao longo da vida laborativa do participante e a garantia de uma renda satisfatória até o final da vida.

O primeiro aparentemente está bem endereçado. As entidades têm equipes técnicas cada vez mais competentes e o mercado oferece bons produtos e bons gestores de investimentos. Mesmo assim, a tarefa é extremamente difícil. Do lado dos participantes, a concorrência do consumo, as necessidades financeiras mais imediatas, tais como, emergências, saúde, casa própria, e a falta de educação financeira da população são grandes opositores da previdência. Do lado dos gestores, como já mencionamos, a visão de curto prazo e a rotatividade de emprego e produtos tendem a dificultar aplicações de longo prazo. Isso somado à redução nas taxas de juros torna árdua a tarefa de acumulação de recursos. Seja como for, esse desafio preocupa menos na nossa visão, pois todos esses pontos têm sido colocados na mesa e discutidos nos diversos fóruns técnicos.

O outro desafio, porém, não tem sido tratado. Nem sequer costuma ser mencionado. Supondo que tenha sido vencida a espinhosa etapa de formação da poupança, o que fazer com os recursos acumulados? Como fazer o bolo durar toda a vida que seu dono terá pela frente? Ele não pode ser consumido com avidez no início, sob o risco de faltar no final. E quando será esse final? Quem vai cuidar dessa tarefa tão complicada quanto a primeira? O próprio dono do bolo? Terá ele conhecimento, saúde e disposição para tanto até o último dia da vida? Vai ser alguém da família, quem? Algum assessor financeiro? Talvez a própria entidade? Uma seguradora? Nem sequer temos no País um mercado das chamadas anuidades que em muitas partes do mundo tentam ser uma solução para essa questão, mas que sofrem pesadas críticas por seu alto custo.

Esse é o ponto para o qual gostaríamos de chamar a atenção neste texto. Estamos realmente desenvolvendo um novo sistema de previdência complementar no Brasil? Ou será que estamos cuidando apenas de transformar nosso sistema em um grande acumulador de recursos e quem sabe recursos com viés de curto prazo? Voltando ao início de nossa narrativa, os fundos de pensão brasileiros nasceram com a vocação de proteção do trabalhador e de investidores de longo prazo. Precisamos resgatar, ou melhor, manter essa vocação. Para o bem dos trabalhadores que queremos proteger e para o benefício da economia de nossa nação tão carente de investidores de longo prazo. Nós sempre apregoamos algumas de nossas vantagens, entre elas destacamos o volume de benefícios pagos religiosamente todo mês – renda! – e a duração (duration) dos nossos planos – longo prazo!

O que podemos fazer para enfrentar os dois grandes desafios que temos, especialmente, o segundo? A experiência internacional pode nos ajudar, mas não necessariamente vai resolver nosso problema. De qualquer modo, é fundamental observar o ocorrido em outros países. Por exemplo, lá fora a queda da taxa de juros já ocorreu há tempos e, com ela, a busca de alternativas. Estudos demonstram que a aplicação de recursos em pool com participantes que tenham objetivo comum de longo prazo produz resultados mais consistentes que de forma individualista. A fuga dos planos BD e a resposta inadequada dos planos CD tem sido discutida por especialistas e instituições de renome. Surgiu inclusive uma nova modalidade, os chamados planos de contribuição definida coletiva (CDC), que tentam conciliar a aversão ao risco das empresas com a necessidade de proteger os trabalhadores. Já estão presentes em alguns países, entre eles os Países Baixos, conhecidos pela excelência de sua previdência privada, e agora aguardam alteração legislativa no Reino Unido onde os Correios e seus empregados já firmaram acordo para sua implantação. Movimentos como o das fintechs podem nos ensinar algumas lições. Mundo afora, é patente a absoluta necessidade de ampliar o alcance da educação financeira não só entre os participantes dos fundos de pensão, mas em toda a população. E o esforço de alguns países pode nos servir de exemplo.

Antes de concluir, entendemos fundamental que seja repensado o nosso modelo de previdência complementar. Muito se tem falado em alterações legislativas e, em consequência delas, há críticas de “entrega” do sistema e dos recursos acumulados para as instituições financeiras, com perda de espaço pelos fundos de pensão. Particularmente, entendemos que está na hora de acabar de vez com essa divisão. É preciso ter entidades de fato de previdência, voltadas para oferecer produtos de proteção a seus participantes. Todas submetidas exatamente às mesmas regras, tendo elas ou não fins lucrativos. Observado esse pré-requisito, acreditamos que as EFPC saem com vantagem na competição, pois acumulam competência e experiência e são de fato quem faz previdência privada no Brasil. O objetivo seria trazer as abertas para o verdadeiro mundo da previdencialista e não

levar as fechadas para a arena meramente financeira, erro no qual podemos incorrer com a excessiva financeirização dos nossos planos.

Levantamos algumas bolas para que sejam trabalhadas pelos atacantes de ponta de nosso sistema. Sabemos que a criatividade e a inovação estão na ordem do dia entre nossos técnicos. Fica nosso apelo para que essa inovação não se limite apenas à operação de nossos planos e entidades, mas se estenda ao produto oferecido. Que não afaste os patrocinadores, mas que mantenha a proteção tão necessária ao trabalhador. Quem sabe desta vez encontremos uma jabuticaba mais doce e mais perene que foi a dos planos CV. E pensando alto, seria um grande fundo dos fundos de pensão, que permitiria o compartilhamento dos riscos de longevidade e rentabilidade após a concessão do benefício? Não sei. Ficam os votos de boa sorte a todos nós!

(*) **José Ribeiro Pena Neto** é ex-Presidente da Abrapp e Estrategista em Previdência Complementar.

Fonte: Abrapp em Foco, em 15.07.2021