



Interdisciplinary

LINKSCIENCEPLACE

DOI: 10.17115

ISSN: 2358-8411

Scientific Journal



Interdisciplinary Scientific Journal. ISSN: 2358-8411

Nº 4, volume 4, article nº 12, October/December 2017

D.O.I: <http://dx.doi.org/10.17115/2358-8411/v4n4a12>

Accepted: 14/08/2017 Published: 30/12/2017

UM OLHAR JURÍDICO SOBRE OS BENEFÍCIOS DO SISTEMA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR VIGENTE NO BRASIL

Valdeci Ataíde Cápu¹

Mestre em relações privadas e constitucionais

Resumo: São antigos os registros brasileiros acerca da busca pelo homem de proteção e amparo social por meio de assistência mútua ao longo da história, o que faz com motivo pelo qual este trabalho vem abordar de forma substancial o sistema de previdência complementar vigente no Brasil cuja missão maior se pauta sobre o suprimento das lacunas deixadas pelo sistema público e previdência nacional. Logo, seu objetivo se funda em verificar os reais benefícios trazidos para o associado e participante do sistema de previdência complementar vigente aprofundando-se na sua natureza jurídica para se trazer a luz da discussão deste ramo do Direito Previdenciário os pontos passíveis de reformas de âmbito administrativo e jurídico para o atual sistema de previdência complementar brasileiro. Após uma abordagem pelos caminhos percorridos até aqui pelos planos de previdência complementar, mister se faz analisar a eficácia deste sistema diante do atual cenário econômico do país através da comparação de dados e realidades existentes para se estabelecer se seus objetivos vem sendo alcançados e sua eficácia comprovada.

Palavras-chave: Previdência Complementar. Amparo Social. Eficácia.

Abstrat: Brazilians are old records about the search for the man for protection and social support through mutual assistance throughout history , what causes why this work is substantially address the current private pension system in Brazil whose larger mission is guided on the supply of the gaps left by the public system and national security . Therefore, your goal is based on checking the actual benefits brought to the member and participant of the current private pension system deepening their legal nature to bring the light of the discussion of this branch of the Social Security Law insusceptible points of administrative reforms under and legal system for the current Brazilian pension fund . Following an approach by the paths taken up here by pension plans , mister is made to analyze the effectiveness of this system , given the current economic scenario of the country through the comparison of data and existing realities to establish whether its objectives are being achieved and proved effective .

keywords: Pension Plan. Social Support. Efficiency.

¹ Pós-graduado em direito civil e processual civil. Analista Judiciário do Tribunal de Justiça do Estado do Espírito Santo, Professor da Faculdade Metropolitana São Carlos, Bom Jesus do Itabapoana- RJ, valdeci_adv@hotmail.com

1 Introdução

A preocupação relativa às incertezas futuras tem acompanhado a evolução da humanidade, desde os primórdios até os dias atuais. A história do seguro, por exemplo, mostra claramente o sentimento de insegurança presente no mundo dos negócios, que, aliado ao imenso e constante déficit apresentado pela previdência social, faz com que trabalhadores e empresas busquem cada vez mais, a complementação de renda através da previdência complementar.

Diante dessa lacuna deixada pelo Estado no que tange a sustentabilidade do Sistema Público de Previdência, a possibilidade de renda complementar através de um plano de previdência se faz cada vez mais uma opção importante para que o trabalhador possa manter o padrão de renda que recebia no exercício de suas funções agora no momento em que se aposenta.

Nesse contexto, a previdência complementar surge como um sistema que passa gradualmente a ser responsabilidade do cidadão e cujas entidades responsáveis tem crescido a níveis espantosos e firmando como um setor que faz parte da economia e que contribui de forma direta para o futuro de nossa economia.

A Superintendência de Seguros Previdenciários (SUSEP) realizou um estudo que revelou dados estatísticos apontando que mais da metade da população de nosso país já esta vinculada a alguma entidade de previdência privada com o intuito de complementar a aposentadoria.

Dados como este revelam a magnitude dos planos de previdência complementar e dão margem para a construção de trabalhos como este que buscam esclarecer os propósitos, benefícios e a importância do sistema de previdência complementar vigente no Brasil, cujos fundos de reservas por parte dos trabalhadores está se tornando tão comum quanto à própria previdência oficial do Estado.

2 A Previdência Complementar

Embora os primeiros esquemas empresariais previdenciários antecederam a institucionalização social, segundo Póvoas (2009), não se pode dizer que possuam a mesma natureza do atual movimento previdenciário privado. Explica o autor:

O que tinham em comum era a liberdade e o fato de terem nascido

da iniciativa privada. No fim específico eram diferentes, na medida em que os primeiros fundos de pensão nasceram para desempenhar o papel que agora cabe à previdência social, enquanto que os esquemas supletivos previdenciários nasceram para complementar ou suplementar os esquemas da previdência social (PÓVOAS, 2009; P.18).

Para Afonso (2002:41), no Brasil, o marco inicial da previdência privada ocorre em abril de 1904, com a fundação Caixa Montepio dos Funcionários do Banco do Brasil, precursora da atual Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil – PREVI.

A dificuldade do Estado em prover uma aposentadoria segura, que mantivesse o nível e a qualidade de vida semelhante ao momento em que os trabalhadores estavam na ativa, impulsionou o desenvolvimento de novos instrumentos de proteção de natureza previdenciária.

Nas palavras de Nobre (2004):

[...] a expressão "previdência privada", no sentido usado no Brasil, objetivou identificar o espaço não coberto pela previdência social, de forma a proporcionar ao participante um benefício adicional ao oferecido pela previdência social pública, visando manter sua renda nos mesmos níveis de quando estava em plena capacidade laborativa (NOBRE, 2004; P.41).

Nesse sentido, Afonso (1996:42) dispõe que "com o intuito de oferecer uma complementação de renda, na década de 60 surgiram entidades como os montepios e companhias de seguro, que após alguns anos de contribuição do participante, se comprometiam a pagar-lhe uma renda vitalícia".

Entretanto, o mesmo autor, na sequência, complementa: "Porém, como os pagamentos eram fixos em termos nominais, a inflação acumulada corroía o valor real dos benefícios, o que acabava por anular sua finalidade".

Além disso, Afonso (2002) destaca a deficiência técnica de alguns planos de benefícios, que acabava tornando-os insustentáveis financeiramente, e a presença de uma série de fraudes inevitáveis em montepios num sistema que conheceu a corrupção desde os primórdios de sua colonização, e que envolviam aplicações em ativos de solvência duvidosa ou empreendimentos inviáveis.

Esse cenário contribuiu para incentivar a intervenção governamental na regulamentação da previdência privada, culminando com a promulgação da Lei nº 6.435/77, regulamentada pelo Decreto nº 81.240/78. De acordo com o art. 1º dessa

lei, as entidades de previdência privada “são as que têm por objeto instituir planos privados de concessão de pecúlios ou de rendas, de benefícios, complementares ou assemelhados aos da previdência social, mediante contribuição de seus participantes, dos respectivos empregadores ou de ambos”.

A Lei nº 6.435/77 já previa a classificação das entidades de previdência privada em fechada e aberta, cuja diferença decorre do fato de a primeira estar voltada para planos acessíveis exclusivamente aos empregados de uma empresa ou grupos de empresa, e a segunda não complementar tal restrição. Além disso, a lei determinava que as entidades fechadas não poderiam ter finalidades lucrativas, enquanto esse caráter era facultativo as entidades abertas.

Afonso (2002) lembra que a referida legislação separou as empresas patrocinadoras da gestão dos fundos previdenciários, procurou dirigir as aplicações dos recursos em certas opções no mercado financeiro constituindo várias instituições destinadas à fiscalização e controle do sistema de previdência complementar.

Para Póvoas (2009):

[...] é clara a intenção do legislador, consciente da importância da instituição, de preservar os direitos dos participantes, de velar pela confiabilidade das operadoras, de se comprometer na criação das melhores condições para ao alargamento da atividade, e de se servir de suas potencialidades financeiras (reservas matemáticas e acumulação de fundos) nem suas políticas de desenvolvimento social e econômico-financeira (PÓVOAS, 2009; P.263).

Na década de 70, segundo Rodrigues (2003, p.07), observou-se a expansão das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC), também conhecidas como Fundos de Pensão, sobretudo aquelas vinculadas as empresas estatais, tais como Petrobrás, Vale do Rio Doce, Embratel, Rede Ferroviárias Federal, Telebrás, Nuclebrás, Serpro, Casa da Moeda, Portobrás, BNDE (posteriormente denominada de BNDES), entre outras.

Nos últimos tempos, a previdência privada complementar vem passando por mudanças significativas. O processo de privatização transferiu para a iniciativa privada alguns dos principais fundos de pensão do Brasil, tais como SISTEL (do Sistema Telebrás), Fundação CESP (Concessionários de Energia do Estado de São Paulo), VALIA (Vale do Rio Doce), TELOS (da Embratel), etc.

Nesse setor, observa-se a crescente migração dos planos do tipo Benefício

Definido (BD) para a do tipo Contribuição Definida (CD). Conforme uma pesquisa realizada pela *Tillinghast-Towers Perrin*, intitulada Benefícios no Brasil: 2001-2002 em 1993, das 222 empresas consultadas, 57% dos planos de previdência privada eram do tipo BD e 43% do tipo CD ou Misto e, em 2001, somente 20% dos planos eram do tipo BD, sendo 80% representados por planos CD e Planos Mistos (Tabela 2. ANEXO I).

Importantes alterações normativas também estão sendo introduzidas com a Reforma da Previdência Complementar, cujo principal objetivo é incentivar o desenvolvimento do sistema fechado, buscando segurança, atratividade e expansão. Dentre elas, pode-se destacar a introdução dos novos institutos: o benefício proporcional diferido (*vesting*), a portabilidade, o resgate, o autopatrocínio, a figura do instituto, a profissionalização da gestão, as entidades multipatrocinaadas e multiplanos, etc.

Alem disso, observa-se o estabelecimento de requisitos mínimos para garantia do equilíbrio atuarial dos planos e melhorias na gestão de recursos, como a restrição na definição da tabua de mortalidade, da taxa de juros, a segregação contábil por planos de benefícios, a adoção de técnicas como ALM (*asset-liability management*), calculo do valor em risco (VaR), divergência não planejada (*tracking-error*), bem como o incentivo a adoção de boas praticas de governança corporativa, gestão de riscos e controles internos.

O governo tinha pretensões de fortalecer a fiscalização dos fundos fechados de previdência, transformando a Secretaria de Previdência Complementar numa autarquia ou superintendência, ligada ao Ministério da Previdência, denominada PREVIC. Entretanto, a votação da medida provisória, em 2005, não apresentou quorum mínimo para abrir a sessão, sendo, conseqüentemente, rejeitada a medida provisória, deixando o PREVIC de existir legalmente.

Atualmente, no mercado, já há a expectativa de que em um futuro próximo os sistemas de previdência complementar aberto e fechado venham a convergir para um único órgão regulador. A primeira iniciativa veio com a promulgação do Decreto nº 5.685/06 que criou o Comitê de Regulação e Fiscalização dos Mercados Financeiro, de Capitais, de Seguros, de Previdência e Capitalização (COREMEC),

Este órgão tem caráter consultivo e integrado pelos presidentes do Banco Central (BACEN) e da Comissão de Valores Mobiliários (CVM), pelo Secretario de Previdência Complementar (SPC) do Ministério de Previdência Social (MPS) e pelo

Superintendente da Superintendência de Seguros Privados (SUSEP). Além de ser um fórum para discutir matérias pertinentes à regulação e aos procedimentos de fiscalização que atinjam mais de uma dessas entidades, o Comitê pode propor a adoção de medidas que busquem a melhoria do funcionamento dos mercados sob suas responsabilidades, bem como facilitar e coordenar o intercâmbio de informações entre órgãos normatizadores.

Para se ter uma ideia do atual composição do setor de Previdência Privada no Brasil, conforme referida pesquisa realizada pela *Tillinghast-Towers Perrin*, verificou-se que, das 222 empresas que intergravam a amostra, 72% ofereciam um plano formal de aposentadoria a seus funcionários e 2% estavam com plano em processo de aprovação.

Além disso foram observados que 75% dos planos de previdência privada eram administrados por entidades fechadas e 25% por entidades abertas (seguradoras) em 2001. Conforme sugerem os números, a previdência complementar fechada representa um importante elemento da economia do Brasil.

Atualmente, frente à crise da Previdência Social, o papel da previdência complementar (aberta ou fechada) adquire maior relevância socioeconômica. No âmbito social, a importância de determinado padrão de vida aos indivíduos nos casos de interrupção ou relativa perda da capacidade de obtenção de renda. Para se ter uma ideia da diferença de proventos oferecidos pela previdência complementar, a seguir é apresentada uma tabela que mostra os valores médios dos gastos previdenciários por tipo: tempo de contribuição, idade, invalidez, outros benefícios, bem como o total médio ponderado (Tabela 3 – ANEXO I).

De acordo com a tabela acima, o valor médio pago pela previdência social corresponde a apenas 41,4% do pago pela previdência complementar, o que denota a importância deste segmento para a manutenção do bem-estar da sociedade.

No que tange a economia, Rabelo (2001) destaca:

Primeiro, o impacto deles sobre o mercado de capitais. Depois, o aspecto da governança corporativa. Em terceiro lugar, fundos de pensão como provedores de capital de risco para a economia. Quarto, impacto que podem ter sobre o mercado nascente de recebíveis imobiliários, e, finalmente, alguns empreendimentos turísticos importantes para os fundos de pensão que, dada a inserção em nossa economia, tem um impacto também muito importante (RABELO, 2001; P.110).

O referido autor explica que, para uma nação que não tem a cultura de aplicar em renda variável, como é o caso do Brasil, os fundos de pensão exercem papel significativo para o desenvolvimento do mercado de capitais, visto que um percentual representativo de sua carteira é composto por esse tipo de investimento. Ressalta ainda a capacidade dos fundos de pensão, como acionistas minoritários mais bem organizados do país, de influenciar positivamente os mecanismos de governança corporativa, elemento também importante para incentivar o crescimento do mercado de capitais.

Rabelo (2001) explica que, como provedores de capital de risco entende-se os investimentos em empreendedorismo, modalidade de aplicação ainda pouco desenvolvida no Brasil, inspirada na experiência americana e europeia que mostram que os fundos de pensão são investidores privilegiados no mercado de *private equity* e no mercado de *venture capital*. *Private equity* são investimentos em empresas não listadas em bolsas, sendo o *venture capital* uma de suas formas, mas direcionada as empresas emergentes da área de tecnologia e de biotecnologia, que poderão apresentar crescimento acelerado. No Brasil, a Petros e a Celsus já são empresas que investem nessa modalidade de investimento.

O mercado de recebíveis imobiliários, pouco desenvolvido no país por razões macroeconômicas, com destaque para o elevado nível da taxa de juros, segundo Rabelo (2001) pode tornou-se um segmento atrativo para os investimentos dos fundos de pensão, quando bem estruturados.

O perfil de longo prazo das obrigações dos fundos de pensão viabiliza aplicações em ativos de baixa liquidez. O ramo imobiliário é um segmento cujo crescimento tende a proporcionar um efeito positivo sobre a geração de renda e emprego, impactando favoravelmente o desenvolvimento da economia. Outro segmento que tem despertado interesse dos fundos de pensão é o ramo turístico, atividade importante para a geração de divisas.

Cabe destacar aqui que, apesar da relevância do papel dos fundos de pensão no desenvolvimento da economia de um país, não se pode esquecer que o seu objetivo é o pagamento dos benefícios aos aposentados, assistidos e beneficiários.

2.1 Modalidades de Planos de Benefícios de Aposentadoria

Um plano de pensão pode ser definido, conforme Hendriksen & Van Breda (1999, p.448) como sendo “[...] um esquema de remuneração de empregados após

o momento em que se aposentam. Comumente, isto envolve uma serie de pagamentos, mas o termo não exclui a possibilidade de pagamento de uma única quantia”. Trata-se, portanto, de um benefício pós-emprego.

Os planos beneficiários podem ser classificados, segundo o regime adotado na concepção do benefício, em duas grandes modalidades: Benefício Definido (BD) ou Contribuição Definida (CD).

Na legislação brasileira que dispõe sobre as EFPC não havia definições claras a respeito dessas modalidades de planos de aposentadoria até o advento da Resolução CGPC nº 16 de 22 de novembro de 2005, que dispõe sobre o regime de tributação dos planos de benefícios de caráter previdenciário, concedendo somente aos participantes de planos de benefícios estruturados no regime de contribuição definida ou contribuição variável a possibilidade de opção pelo regime de tributação progressivo ou regressivo.

A Resolução CGPC nº 16/05 classificou os planos de benefícios em três modalidades: BD, CD e Contribuição Variável (CV), sendo este antes usualmente conhecido como plano misto. Conforme a referida resolução:

Art. 2º. Entende-se por planos de benefício de caráter previdenciário na modalidade de benefício definido aquele cujos benefícios programados têm em seu valor ou nível previamente estabelecidos, sendo o custeio determinado atuarialmente, de forma a assegurar na sua concessão e manutenção.

Parágrafo único: não será considerado para fins de classificação de que trata o caput o benefício adicional ou acréscimo do valor do benefício decorrente de contribuições eventuais ou facultativas.

Art. 3º. Entende-se por planos de benefícios de caráter previdenciário na modalidade de contribuição definida aquele cujos benefícios programados têm em 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.

Art. 4º Entende-se por plano de benefícios de caráter previdenciário na modalidade de contribuição variável aquele cujos benefícios programados apresentem a conjugação das características das modalidades de contribuição definida e benefício definido (RESOLUÇÃO CGPC Nº 16 DE 2005).

As autoridades nacionais, americanas e internacionais, destinadas a regulamentação da contabilização de benefícios concedidos aos empregados nas empresas patrocinadoras, classificam os planos de benefícios em duas modalidades: BD e CD.

O FAZ nº 87, emitido pelo *Financial Accounting Standards Board (FASB)*, órgão normatizador das práticas contábeis americanas, define o plano do tipo BD como aquele que estipula o valor do benefício a ser pago, sendo, geralmente, função de um ou mais dos seguintes fatores: idade, tempo de serviço ou remuneração. Também são enquadrados nessa modalidade todos os planos que não são considerados como de contribuição definida.

O IAS nº 19, publicado originalmente em 1983 pelo até então *International Accounting Standards Committee (IASC)* e revisado em 1993, 1998, 2000 e, ainda, melhorado em 2004, dispõe sobre a contabilidade dos Benefícios a Empregados na empresa patrocinadora, define os planos do tipo BD como qualquer plano de benefício pós-emprego que não se trata de plano de contribuição definida, sendo o valor dos benefícios determináveis, geralmente, com base em referências às remunerações dos empregados e/ou tempo de serviço.

Um plano do tipo CD por sua vez, de acordo com o FAZ nº 87, é aquele que oferece benefícios de pensão como compensação pelos serviços prestados, conferindo a cada participante uma conta individual, sobre a qual e especificada como serão determinados os valores das contribuições, ao invés de estipular o valor dos benefícios. Nesse tipo de plano, o valor dos benefícios de cada participante dependerá somente do montante de suas contribuições e dos retornos auferidos a partir desses recursos, além de outros fundos que poderão vir a ser adicionados em função da exclusão de outros participantes.

O IAS nº 19 considera como plano CD aquele cujos valores de benefícios de aposentadoria são determinados em função do valor das contribuições e de seus rendimentos, sendo o plano isento de responsabilidade se os valores acumulados não forem suficientes para manter o mesmo nível de remuneração dos serviços prestados no presente ou no passado.

No Brasil, a exemplo da regulamentação internacional e norte-americana, foi aprovada em 13 de dezembro de 2000 a Deliberação da Comissão de Valores Imobiliários (CVM) nº 371, que trata da contabilização dos benefícios a empregados nas companhias abertas, com base no pronunciamento do Instituto Brasileiro de Contadores (IBRACON). Tal deliberação assim define os planos CD e BD:

Planos de contribuição definida: são planos de benefícios pós-emprego em que normalmente a entidade patrocinadora paga contribuições para outra entidade (um fundo de pensão), não tendo

obrigação legal ou constituída de pagar contribuições adicionais se o fundo não possuir ativos suficientes para pagar todos os benefícios devidos.

Planos de benefícios definidos: são todos os demais planos para os quais a entidade patrocinadora assume o compromisso de pagar contribuições adicionais, caso o fundo não possua ativos o suficiente para apagar todos os benefícios devidos (CVM Nº 371, 2000).

Conforme se pode observar, tanto a posição dos FAZ nº87 e do IAS nº 19, como a deliberação do CVM nº 371/00 definem o plano do tipo BD em contraposição aos planos CD, atribuindo a modalidade de BD um caráter residual que contempla todos os planos que não se enquadram no tipo CD.

Nos últimos anos segundo Altmann (2001, p.03), observa-se uma tendência de migração dos planos BD para CD e que não se restringe apenas ao Brasil. Altmann (2001) revela, por exemplo, que nos Estados Unidos estima-se que 97% das companhias adotam o plano CD e na Austrália, menos que 5% dos fundos de aposentadoria permanecem como fundo do tipo BD puro.

Um dos principais argumentos para migração dos planos BD para CD reside no risco incorrido pela patrocinadora. Nos planos CD, a empresa patrocinadora garante apenas sua parcela de contribuição, não possuindo obrigação legal de efetuar contribuições adicionais se os recursos do fundo não forem suficientes para pagamento das aposentadorias e pensões, transferindo, portanto, o risco da rentabilidade do fundo aos participantes. Ou seja, nessa modalidade, os benefícios oferecidos são função exclusiva da acumulação dos recursos ao longo do tempo.

Para Reis (2002, p.12) “[...] nesses planos não há um benefício previamente definido e não se poderá tecnicamente falar em déficit nem tampouco em superávit, mas apenas em saldo de conta”. Sendo assim, nesse tipo de plano, os riscos atuariais e financeiros são absorvidos exclusivamente pelos participantes.

Nos planos BD, a empresa patrocinadora assumia, antes do advento da Lei Complementar nº 109/01, o compromisso de cobrir eventuais insuficiências de ativos do fundo, arcando com o risco. Esse era o cenário quando foi elaborada a Deliberação CVM nº 371/00, conforme observado no trecho a seguir:

- I – Obter o valor justo dos ativos do plano na data do balaço/
- II – Deduzir o valor presente da obrigação de benefício definido na data do balaço/
- III – Deduzir os ganhos ou adicionar as perdas atuariais ainda não contabilizados, conforme as regras previstas neste pronunciamento;
- IV – Adicionar a parcela do custo do serviço passado ainda não

contabilizada, conforme as regras previstas (CVM Nº 371/00).

Com a promulgação da Lei Complementar nº 109/01, a cobertura do déficit atuarial passou a ser obrigação dos participantes ativos, assistidos e patrocinadores, na proporção que lhes cabe no custeio do plano de aposentadoria (Art. 21 da Lei Complementar nº 109/01). Ou seja, tanto os riscos atuariais como os riscos financeiros são compartilhados entre a patrocinadora e os participantes, antes encargos exclusivos da patrocinadora, sendo um ponto relevante a ser considerado em uma futura atualização da referida deliberação.

Nos planos BD, o valor dos benéficos não guarda relação direta com o grau de capitalização dos recursos, estando, portanto, sujeito a revisões no valor das contribuições, bem como outras integralizações de capital para fazer face aos compromissos assumidos.

Nesse sentido, Rodrigues (2003) dispõe:

Nos planos de benefício definido, considerando que os benefícios são fixos por decorrência de uma regra de saída, os gestores acabam por assumir riscos financeiros de investimentos que se aliam a riscos biométricos, tais como a longevidade, a morte prematura e a invalidez laboral. Nos planos de contribuição definida as contribuições fixas e o desempenho da carteira de ativos acabam por determinar o nível dos benefícios, imunizando, de certa forma, os riscos a que se submetem os gestores de planos de benefícios definido (Rodrigues, 2003, p.122).

O risco incorrido pela patrocinadora em planos do tipo BD não é insignificante. Segundo Reis (2002), ao tratar da questão da migração dos planos do tipo BD para CD, destaca:

Maioria dos planos de previdência complementar que estavam estruturados na modalidade de BD, vinculados a Previdência Social oficial, cujos benefícios ao longo do tempo reduziram-se significativamente, acumularam enorme prejuízo e, na maioria dos casos, os patrocinadores ficaram com o ônus do ajuste (REIS, 2002, P.156).

De acordo com Reis (2002):

“[...] o grande movimento que se observa nos últimos anos no Brasil e a migração dos planos de benefícios definido para planos de contribuição definida. Tal transformação ocorre em quase todas as entidades de previdência. O objetivo central das empresas é reduzir

fatores de risco dos planos, evitar a cobertura de eventuais situações deficitárias e excluir, dos planos e benefícios, seu compromisso com os aposentados” (REIS, 2002, P.177).

Segundo Ostaszewski (2001, p.54) contribuiu para impulsionar a aversão ao risco do empregador em relação aos planos BD o aumento da volatilidade do mercado financeiro, o que tende a dificultar a realização de previstos acerca da rentabilidade das aplicações, o ele, portanto, o seu risco.

Alem disso, o referido autor destaca a mudança nas relações de trabalho entre os empregados e o empregador como uma das razões que alavancaram o processo de migração dos planos BD para CD.

Atualmente é difícil imaginar que os trabalhadores se aposentem nas empresas onde iniciaram suas carreiras. Nesse sentido, os Planos CD, dada a maior facilidade de se individualizar a provisão matemática, tendem a se adequar melhor a nova realidade do mercado de trabalho e a nova regulamentação que contempla os conceitos de benefício proporcional diferido e portabilidade.

Assim, segundo Reis (2002, p.154), “individualizar a reserva matemática de um participante em um plano BD é possível. Contudo, seria tecnicamente incorreto, pois os recursos e resultados a todos pertencem solidariamente, só se justificando esse ato quando extinto o objetivo”.

Para Capelo (1996):

[...] a implantação e a administração do *vesting* é bastante fácil quando se trata de planos de contribuição definida, tanto para um plano como para os já existentes. Habitualmente controlado em quotas e com contas separadas para as contribuições laborais e patronais, o CD não apresenta maiores embaraços para se determinar o montante dos direitos vestidos, quer os decorrentes das contribuições propriamente ditas, quer os originados pelos retornos dessas contribuições, refletidos que só na valorização das quotas (Capelo, 1996, p.94).

Sobre a discussão dos planos tipo CD e BD, cabe ainda destacar que o custo do primeiro tende ainda a ser mais elevado, quando estruturado com o objetivo de se conceder o mesmo nível de renda. Isso decorre da não consideração do mutualismo ou solidariedade que se destina a diluir risco biométrico entre todos os participantes do fundo. Assim, os planos CD são constituídos de quotas individuais, enquanto que os planos BD são calcados no risco coletivo. Reis (2002) explica:

Dentro do princípio da solidariedade, o recebimento da renda é certo para quem sobrevive. Contudo, a sobrevivência é um fato aleatório. É incerteza. A incerteza faz com que o valor necessário seja reduzido, uma vez que o risco está distribuído em grupo [...] essa solidariedade, quando aplicada a um determinado montante financeiro pretendido, com o fim de prover uma renda de aposentadoria no futuro, tendo em vista o evento aleatório, é caracterizada como um fator de desconto no cálculo, além do desconto financeiro já considerado como taxa de juros (REIS, 2002, P.152).

Logo, para alcançar um mesmo patamar de benefícios, os planos CD, pela característica financeira que não contemplam o risco biométrico como fator redutor na acumulação de capital, requerem maiores contribuições que os planos BD.

Entretanto, em virtude de a solidariedade ser contemplada nos planos BD, a ocorrência de eventuais desvios em relação às premissas biométricas adotadas nos cálculos atuariais pode propiciar desequilíbrios estruturais no plano como um todo, podendo afetar os participantes, os assistidos e os patrocinadores na proporção delineada no plano de custeio. Entre as formas previstas para o equacionamento de resultados deficitários estão o aumento do valor das contribuições, o aporte de recursos e a redução do valor dos benefícios a conceder.

Considerações Finais

A presença das entidades de previdência complementar no cenário econômico brasileiro se tornou uma realidade que veio pra ficar, comentário este que pode se estender para o cenário mundial, inclusive, pela relevância dos investimentos que elas administram e pelo impacto que tem causado nas economias mundiais e seus respectivos Produtos Internos Brutos.

Seu crescimento tem acompanhado o desenvolvimento social e econômico de nossos países pelos investimentos cada vez mais maciços de nossos trabalhadores e empregadores que buscam continuar proporcionando a si mesmos – no momento de suas aposentadorias – o mesmo poder de compra que tinham enquanto ativos no mercado de trabalho.

A previdência social tem enfrentado problemas cada vez maiores no que diz respeito ao equilíbrio de suas contas no que tange ao que arrecada e, conseqüentemente, o que paga aos seus beneficiários. Dai as entidades de previdência complementar surgirem no horizonte como alternativa para se alcançar um rendimento que esteja à altura do que se espera para uma aposentadoria digna e com poder econômico que avance juntamente com os reveses de nossa economia

tão instável.

Dados da Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar datados de julho de 2005 (que somou valores das entidades fechadas e abertas) revelam que mais de R\$330 bilhões estão alocados como poupança nessas instituições cada vez mais presentes nos mercados mundiais.

Apesar desse valor ser uma soma tão alta, no Brasil ele ainda representa apenas 20% do PIB, enquanto que nos países desenvolvidos pode chegar ao patamar de 70%, uma fonte importante de garantia do pagamento de benefícios previdenciários de milhões de pessoas em todo mundo.

De certo que a previdência complementar é meio de provimento social eficiente, uma vez que serve aos trabalhadores, provendo-lhes benefícios previdenciários, e à nação, no momento em que os valores acumulados ao longo do tempo propiciam poupança com capacidade de investimento de longo prazo. Mas as mudanças relativas ao setor previdenciário precisam avançar ainda mais.

A legislação passada, que agora se mostrou ineficiente para reger as entidades outrora administradoras desses planos, provocou a desconfiança da população pela falta de segurança e a multiplicação dos desvios e grandes prejuízos causados aos beneficiários.

No entanto, apesar do muito que ainda se tem para caminhar juridicamente em relação ao sistema de previdência complementar - com as devidas reformas necessárias inclusive que o setor comporta – muito já foi feito, pois, com a nova normatização, surgiu a oportunidade de se corrigir os erros cometidos e possibilitar que equívocos fossem repetidos, criando-se meios de proteção e garantia de benefícios previdenciários acessíveis e seguros para os trabalhadores que optarem por esse plano de previdência.

REFERÊNCIAS

- AFONSO, L.E. **Previdência social e fundos de pensão**. Rio de Janeiro: FUNEN-SEG, 1996.
- ALTMANN, R. **Let`s get right before it`s too late**. Journal of Pensions Management. London, Jun. 2001. Disponível em: <www.rosaltmann.com/pdf/>.
- BRASIL. **Constituição da Republica Federativa do Brasil**. Promulgada em 05 de outubro de 1988.
- BRASIL. Conselho de Previdência Complementar: Resolução MPS/CGPC nº 16 de

22 de novembro de 2005.

BRASIL. Comissão de Valores Imobiliários (CVM).

BRASIL. Decreto nº 66.496. 27 de abril de 1970.

BRASIL. Decreto n. 81.402, de 23 de fevereiro de 1978. Regulamenta a Lei n. 6.435, de 15 de julho de 1977, que dispõe sobre as entidades de previdência privada, na parte relativa às entidades abertas. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto>>

BRASIL. Lei nº 6.435 de 20 de julho de 1977. Dispõe sobre as entidades de previdência privada e da outras providencias.

BRASIL. Lei Complementar n. 109, de 29 de maio de 2001. Dispõe sobre o Regime de Previdência Complementar e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Leis/LCP/Lcp109.htm>>. Acesso em: 20 out. 2006.

BERNSTEIN, P. I. **Desafio aos deuses: a fascinante historia do risco**. Tradução de Ivo Korytowski. 9 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2007

BEVERIDGE, W. H.. **O plano Beveridge: relatório sobre o seguro social e serviços afins**. Tradução de Almir de Andrade. Rio de Janeiro: Jose Olympio, 1943.

CAPELO, E. R.. **Uma introdução ao estudo atuarial dos fundos privados de pensão**. 1996. Tese de Doutorado em Administração Contábil e Financeira da Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getulio Vargas, São Paulo.

CECHIN, J. **A previdência social reavaliada – II**. In: Conjuntura Social – MPAS, Brasília v. 13, n167 1, Marc. 2002.

CERVO, A. L; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica: para uso dos estudantes universitários**. São Paulo: McGraw. Hill, 1983.

DEMO, P. **Pesquisa e construção do conhecimento: metodologia científica no caminho de Habermas**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1994.

DEMO, P. **Metodologia do conhecimento científico**. São Paulo: Atlas, 2000.

HENDRIKSEN, E.; VAN BREDA, M.F. **Teoria da contabilidade**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MOREIRA, A.; LUSTOSA P.R. **A previdência supletiva e o fundo de pensão empresarial**. São Paulo, LTr, 2008.

MAIA, H.H.R. **A evidenciação (disclosure) dos planos de aposentadoria complementar nas empresas patrocinadoras brasileiras e a tendência**

- mundial**. 2001. Dissertação de Mestrado em Controladoria e Contabilidade da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- MPS. **Ministério da Previdência Social**. Informe de previdência social. MPAS, 2002.
- NASCIMENTO, S. W. **Regulação e previdência complementar fechada**. São Paulo: LTr, 2004.
- NAJBERG, S.; IKEDA, M. **Previdência no Brasil: desafios e limites**. In GIANBIAGI, Fabio; MOREIRA, Mauricio Mesquita (org). A Economia brasileira nos anos 90. Rio de Janeiro, BNDS, 1999.
- NOBRE, W. J. **As entidades fechadas de previdência privada: revisão de conceitos, tendências e aspectos contábeis**. 2004. Dissertação (Mestrado em Controladoria e Contabilidade) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo.
- OIT. **Organização Internacional do Trabalho**. 8ª Conferencia dos Estados da America, 1966.
- OLIVEIRA, A. **Reforma previdenciária comentada**. São Paulo: Atlas, 2008.
- ORNELAS, W.; VIEIRA, S.P. **Novo rumo para a previdência brasileira**. MPAS. Out. 2004.
- OSTASZEWKI, K.M. **Macroeconomic aspects of private retirement programs**. North American Actuarial Journal, v. 5, nº 3. July 2001. Disponível em www.soa.org/library/naaj.
- POVOAS, M. S. **Na rota das instituições do bem-estar: seguro e previdência**. São Paulo: Green Forest do Brasil, 2009.
- RABELO, F. **Gestão e desempenho dos fundos de pensão no Brasil: Análise do custeio**. São Paulo: EAESP/FGV/NPP, 2001. Disponível em <www.abrapp.org.br>.
- _____ **Novas fronteiras de investimento das entidades fechadas de previdência privada**. Brasília: MPAS, Secretaria de Previdência Complementar, 2000.
- REIS, A. (coord.). **Fundos de pensão em debate**. Brasília: Brasília jurídica, 2002.
- RODRIGUES, J. Â.. **Gestão do risco atuarial**. Apostila de MBA em previdência privada. Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2003.
- WESTENBERGER, R.; PEREIRA, F. C. **Previdência social no Brasil**. CEPS-COPPEAD, Rio de Janeiro, 1997.