

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ

**FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO,
ATUÁRIA, CONTABILIDADE E SECRETARIADO**

CURSO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS

**“PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR: UMA BOA ALTERNATIVA PARA
MANTER O NÍVEL DE RENDA NO PERÍODO PÓS-LABORIAL”**

CARLA RÉGIA XAVIER NASCIMENTO

**FORTALEZA – CE
JULHO/1999**

**“PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR: UMA BOA ALTERNATIVA PARA
MANTER O NÍVEL DE RENDA NO PERÍODO PÓS-LABORIAL”**

CARLA RÉGIA XAVIER NASCIMENTO

Orientador: ANTÔNIO CARLOS DIAS COELHO

**Monografia apresentada à
Faculdade de Economia,
Administração, Atuária,
Contabilidade e Secretariado,
para a obtenção do grau de
Bacharel em Ciências
Econômicas.**

**FORTALEZA – CE
JULHO/1999**

Esta monografia foi submetida à Coordenação do Curso de Ciências Econômicas, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas, outorgado pela Universidade Federal do Ceará – UFC e encontra-se à disposição dos interessados na Biblioteca da referida Universidade.

A citação de qualquer trecho desta monografia é permitida, desde que feita de acordo com as normas de ética científica.

	Média
<hr/> Carla Régia Xavier Nascimento	<hr/>
	Nota
<hr/> Prof. Antônio Carlos D. Coelho Prof. Orientador	<hr/>
	Nota
<hr/> Prof. Francisco de Assis Soares Membro da Banca Examinadora	<hr/>
	Nota
<hr/> Prof. João Mário Santos de França Membro da Banca Examinadora	<hr/>

Monografia aprovada em 26 de Julho de 1999.

“Minha admiração, reconhecimento e gratidão a todos aqueles que contribuíram na superação das dificuldades e participaram, positivamente, na realização deste trabalho, com a certeza de estarem perpetuados em minhas lembranças”

SUMÁRIO:

1. Visão Geral da Previdência	09
1.1 – O Homem em Busca de Segurança	09
1.2 – Principais Características da Previdência Complementar no Brasil	12
1.2.1 – Quanto à forma do plano	13
1.2.2 – Quanto ao custeio do plano	14
1.3 – Evolução Histórica da Previdência Oficial e Complementar	14
1.4 – Normatização e Fiscalização	15
1.5 – Funcionamento do Sistema de Fundos de Pensão	16
1.6 – A Crise Previdenciária	17
1.7 – Influência do Perfil demográfico na previdência	19
1.8 – Vantagens Decorrentes dos Planos de Previdência Privada	21
1.9 – Conclusão	23
2. Os Investimentos dos Fundos de Pensão	24
2.1 – Importância dos Investimentos dos Fundos de Pensão	24
2.2 – Histórico da Aplicação Financeira do Patrimônio dos Fundos	26
2.3 – Investimentos dos Fundos de Pensão	27
2.4 – Normas para Composição da Carteira Consolidada dos Fundos	30
2.5 – Os Fundos de Pensão como Poupança Previdenciária para Alavancar a Economia	32
2.6 – Nova Fase de Gestão dos Fundos de Pensão	34
2.7 – Conclusão	35
3. Modelos de Planos de Previdência Aberto e Fechado	36
3.1 – Introdução	36
3.2 – REAL PREV (Previdência Aberta)	40
3.2.1 – Detalhamentos da Contratação, Resgates e Correção do Real Prev	44
3.2.2 – Benefícios Securitários ou Coberturas de Riscos	47

3.3 – CABEC (Previdência Fechada)	49
3.3.1 – Benefícios Oferecidos pela CABEC aos seus Participantes	51
3.4 – Conclusão	54
4. Conclusão e Recomendações	56
4.1 – Resultado	56
4.2 – Recomendações	59
Bibliografia	60

RESUMO

No presente trabalho, será dado enfoque aos aspectos conceituais de previdência complementar, em seu âmbito mais geral, e especificamente no que se refere a estrutura dos modelos de planos abertos e fechados.

Em seguida, será identificado o mecanismo de investimentos dos planos de previdência, juntamente com seus parâmetros e suas normas para composição de carteira de seus ativos.

Posteriormente, se detalha a estrutura de benefícios de dois planos de previdência (sendo um modelo de estrutura aberta, Real Prev; e outro de estrutura fechada, CABEC) e se traça um paralelo comparativo entre os exemplos escolhidos.

No capítulo final, se mostra os resultados obtidos com uma amostra de dados coletados entre a população de Fortaleza, quanto à aquisição de planos de previdências como forma de complemento de renda para aposentadoria e são feitas as considerações finais acerca do estudo desenvolvido.

INTRODUÇÃO

A Previdência Privada Complementar, nos últimos anos, vem aumentando cada vez mais o percentual de pessoas que participam de algum plano, seja ele, um plano de previdência aberto ou fechado.

O modelo da Previdência Oficial encontra-se cada vez mais deficitário, o número de aposentados cresce mais veloz do que o número de contribuintes, o que é um reflexo de vários fatores, entre eles, econômicos, culturais e demográficos, que vão desde o aumento da qualidade de vida, diminuição da taxa de natalidade e a falência do sistema de previdência oficial.

O período pós-laborial é uma etapa muito importante da vida de uma pessoa; preparar-se para a velhice é uma preocupação cada vez mais presente na vida dos trabalhadores da ativa; pois garantir uma velhice digna e sem preocupações com a manutenção do seu padrão de vida tornou-se uma questão crucial para todos os trabalhadores que já se conscientizaram que o regime oficial não tem condições de suprir sua aposentadoria integral, quando do período da ativa.

Os Planos de Previdência Privada no Brasil movimentam ativos de aproximadamente 12 % do nosso PIB; sua carteira consolidada obedece critérios estabelecidos e normatizados pelo BACEN. Sua participação na economia do país é fundamental para o crescimento e desenvolvimento econômico do mesmo; sendo assim, além de possuir uma atividade-fim, que é conceder benefícios de aposentadoria aos seus participantes, possui ainda, um importante papel como alavancador da economia, através de seus investimentos de longa maturação.

Através de uma exposição dos seus principais aspectos, características, peculiaridades e vantagens que os plano de previdência privados oferecem aos seus participantes, se desenvolve este trabalho. Esclarece-se ainda, ter sido realizado, como forma de complementar o estudo acerca do tema, uma pequena amostra colhida exclusiva para o trabalho desenvolvido, onde ressalta-se que a mesma não possui uma rigidez nas exigências do método científico; sendo apenas mais um complemento para enriquecer esta pesquisa realizada a nível de graduação

CAPÍTULO 1 - VISÃO GERAL DA PREVIDÊNCIA

1.1 - O HOMEM EM BUSCA DE SEGURANÇA

Em busca de segurança, somos levados a tomar várias decisões fundamentais nas nossas vidas. A importância da Previdência, como forma de garantir uma aposentadoria tranquila e segura, tem aumentado nos últimos anos, viabilizando assim o aumento de um filão do mercado pouco explorado no Brasil: A **Previdência Complementar**.

A Previdência Complementar no Brasil vem ganhando cada vez mais adeptos nos últimos anos, por diversos motivos, que passam desde a falência do modelo de Previdência Oficial e mudanças no perfil demográfico da população até mudanças de ordem econômica.

Atualmente, com o risco de um arrocho ainda maior nos benefícios concedidos pelo INSS, há uma tendência para aumentar o número de pessoas que buscam no sistema de previdência privada uma alternativa para complementar suas aposentadorias e gozar de maior segurança no período pós-laborial. Além disso, prevê-se que com a conclusão da reforma da Previdência e sua regulamentação através de leis complementares deverão resultar em um crescimento expressivo na próxima década.

No tocante à segurança podemos citar Emílio Recamonde Capelo quando ele diz:

“Uma das preocupações primárias do homem é a busca de segurança. Em gradações diferentes, ele se preocupa permanentemente consigo próprio, com sua família e com os grupos aos quais se acha ligado. Num nível mais altruístico estão as inquietações relativas ao bem-estar de sua pátria e da própria comunidade internacional.

Esse sentimento de insegurança tem nascimento nos continuados riscos que

afetaram a sobrevivência do gênero humano desde sua origem até os dias atuais. O notável progresso científico e tecnológico, se foi capaz de eliminar parte dos riscos iniciais, não conseguiu eliminar por completo a pobreza e a doença, acrescentando, ao contrário, riscos novos como a poluição ambiental e o presente perigo das guerras nucleares...

Nesse novo quadro de riscos, novos e maiores grupos foram reclamados para promover e assegurar o partilhamento dos riscos individuais dentro do espírito do princípio da mutualidade através do qual os benefícios e malefícios materiais, agora de natureza monetária, são diluídos através de uma grande família social. Começaram a surgir as associações classistas beneficentes, os sindicatos, os fundos de previdência e outros arranjos securitários que conduziram à **Previdência Social que hoje conhecemos**". (1)

Outros dois conceitos, fundamentais para entendermos a importância da Previdência Complementar em relação à Social referem-se à adequação social e à equidade individual. O primeiro deles, trata-se, segundo Emílio Recamonde:

" ... da qualidade de um plano que vê a comunidade como um todo e a protege dos principais riscos a que está sujeita, dentro de uma base uniforme de atendimento, em consonância com as necessidades dos beneficiários a serem satisfeitos num padrão mínimo de desejabilidade social "vis a vis" de seus custos econômicos e inteiramente indiferente ao montante das contribuições individuais de seus segurados." (1).

O segundo conceito refere-se à questão da Equidade Individual que segundo Emílio Recamonde significa:

"Estabelecer que os princípios (benefícios), devem guardar relação com as contribuições, já que não seria justo que um grupo dos maiores

pagantes subsidiasse os benefícios dos menores pagantes.” (1)

Portanto, o primeiro conceito nos reporta à Previdência Social, no qual os interesses públicos superam as conveniências particulares; e o segundo conceito é um atrativo dos planos privados, visto que os mesmos não atrairiam participantes se a adequação social fosse nele utilizada.

Preparar-se para a aposentadoria é algo extremamente necessário por diversos motivos, entre os quais podemos destacar o fato de que é preciso tempo para que as pessoas consigam se preparar melhor para este período de sua vida, que merece bastante destaque, pois qualidade de vida torna-se cada dia que passa mais imprescindível em nossas vidas, daí a necessidade de nos organizarmos cedo, para que os custos dos planos de previdência privada sejam diferidos ao longo do maior tempo possível.

Além do mais, os planos de previdência nada mais são do que uma poupança de caráter atuarial, que além de funcionar como um acumulador de reservas para o período pós-laboral, oferece benefícios adicionais como: cobertura para invalidez total e/ou permanente e pensão aos beneficiários.

1.2 - PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR NO BRASIL

Através da Lei nº 6.435/77, a Previdência Complementar no Brasil foi dividida em 2 regimes:

Entidades Fechadas - também denominadas “Fundos de Pensão”, que são sociedades civis ou fundações sem fins lucrativos. Constituídas por uma empresa ou grupo de empresas (patrocinadoras), são acessíveis exclusivamente aos seus empregados e dirigentes, visando garantir a melhor aposentadoria possível aos seus empregados; daí resulta o fato dos empresários optarem em dividir ou não com os seus funcionários o custeio do plano(1);

Entidades Abertas - são aquelas operadas por seguradoras e instituições financeiras, quase sempre com fins lucrativos e acessíveis a quaisquer pessoas que subscrevam e custeiem o seu plano de benefícios, e oferecem planos de benefícios complementares para o público em geral (1).

As entidades abertas podem ter fins lucrativos; e neste caso organizam-se como Sociedade Anônima (S/A); caso contrário, adotam a forma de sociedades civis ou fundações. As entidades fechadas são supervisionadas pelo Ministério da Previdência Social, através da Secretaria de Previdência Complementar(SPC), enquanto as entidades abertas são fiscalizadas pela Superintendência de Seguros Privados (SUSEP).

O regime das entidades fechadas, diferencia-se do regime das entidades abertas basicamente no aspecto do vínculo empregatício, que é obrigatório no primeiro, e na questão do lucro, que é característica prioritária dos planos de previdência de caráter aberto. Outro ponto relevante é que no regime fechado pode ocorrer contribuições tanto do trabalhador participante, como de sua empresa empregadora. No regime fechado, mesmo havendo contribuição da empresa, ela se dá em nome direto do participante.

As Entidades Fechadas de Previdência Privada - EFPP's, têm o benefício da imunidade tributária, garantido pelo princípio da bitributação. O contribuinte paga o imposto

sobre a renda auferida na hora da transformação da contribuição em benefício, isto é, na sua fase não laborativa. Do mesmo modo, o contribuinte tem, sobre o seu salário, na fase laborativa, o direito de abater o percentual de contribuição garantido por lei em sua declaração de IR anual.(2)

Essa imunidade não se constitui em favor fiscal, portanto, já que os contribuintes pagam o imposto postecipadamente, e se consegue atrair segmentos da sociedade a colaborar com o Poder Público em algo de relevância social. As entidades de previdência abertas pagam imposto sobre o lucro obtido.

1.2.1 - Quanto à forma do plano

Os planos podem ser de três tipos, são eles:

Planos de Benefícios Definidos - o nível e o elenco de benefícios escolhidos definem as contribuições necessárias ao custeio do plano. O nível do benefício será mantido independentemente da remuneração que for auferida para o patrimônio do plano previdenciário;

Planos de Contribuições Definidas - os benefícios são concedidos proporcionalmente aos recursos acumulados (contribuições) e suas respectivas valorizações;

Planos Mistos - combinam características de benefícios definidos e contribuições definidas em um único plano ou, em planos distintos. Geralmente os benefícios programáveis, como aposentadorias por tempo de serviço, idade e especiais são incluídos em planos de contribuições definidas e os benefícios de risco, como aposentadoria por invalidez, auxílio-doença e pensão por morte, são previamente definidos.

1.2.2 - Quanto ao custeio do plano

Segundo Emílio Recamonde:

“A escolha do método de custeio é assim uma decisão política que nasce do embate entre as conveniências do patrocinador e os interesses dos segurados, o primeiro pretendendo maior fundação e os demais maior nível de reservas”(1).

Desta forma os planos se dividem em:

Planos Contributivos - são constituídos com recursos provenientes de contribuições, atuarialmente definidas, dos participantes e da(s) patrocinadora(s).

Planos não Contributivos - são mantidos, exclusivamente, com as contribuições da(s) patrocinadora(s) e, nesse caso, são aplicados à totalidade dos empregados.

1.3 - EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA PREVIDÊNCIA OFICIAL E COMPLEMENTAR

No campo da previdência oficial, no Brasil, as medidas mais antigas e importantes adotadas, nos reportam à Casa de Misericórdia de Santos, em 1543, no período colonial. Em termos de medida de proteção social retratamos a lei nº 3.724 de 15/01/1919, onde foi estabelecido o seguro de acidente de trabalho, tornando-se obrigatória a indenização pelo empregador dos acidentes ocorridos durante a execução do trabalho (2).

Efetivamente, somente com a Lei Eloy Chaves (Decreto-lei nº 4.682, de 24/01/1923) é que foi dado o primeiro passo para a criação de um regime de previdência oficial, já que o mesmo determinava a criação de Caixas de Aposentadorias e Pensões nas empresas ferroviárias existentes na época. Com essa medida, fica determinado o início da fase de vinculação por empresa, que segurava seus empregados quando esses interrompessem suas atividades laboriais.

Sendo assim, até 1930, muitas outras caixas que reuniam trabalhadores por categoria foram formadas, surgindo os Institutos dos Comerciários, dos Bancários, dos Marítimos e de diversas outras categorias profissionais. Somente em 1966 foi que surgiu o INPS - Instituto Nacional de Previdência Social, para substituir todos esses institutos e assim uniformizar as regras de concessão de benefícios e centralizar a administração dos recursos arrecadados.

Podemos citar como marco das atividades da Previdência Privada Fechada no Brasil, a criação da Caixa de Previdência dos empregados do Banco do Brasil em 1934, que tinha como objetivo o pagamento de pecúlio de morte aos familiares por ocasião de falecimento de seus associados. Porém, sua regulamentação só ocorreu após 43 anos com dois diplomas básicos:

Primeiro, pela Lei nº 6.435 de 15/07/1977, que instituiu o regime de capitalização, dando início ao processo de formação de reservas de benefícios a conceder. Este regime é a base do poder dos Fundos de Pensão e fator determinante de seus profundos impactos e alavancagem nas atividades econômicas. Posteriormente temos o Decreto nº 81.240 de 20/01/1978, que definiu as Entidades Fechadas de Previdência Privada como Sociedades Cíveis ou Fundações criadas com o objetivo de instituir planos privados de concessão de benefícios complementares, acessíveis aos empregados de uma empresa, as quais são denominadas patrocinadoras.

1.4 - NORMATIZAÇÃO E FISCALIZAÇÃO

A regulamentação dos fundos no Brasil, tanto abertos como fechados, ocorreu em julho de 1977, com a lei nº 6.435. Assim, ficaria garantido o funcionamento de uma atividade necessária, com um mínimo de segurança financeira para assegurar os interesses dos participantes. Para funcionar, os fundos de previdência privada precisam da autorização do governo, que é concedida pelo Ministério da Indústria, Comércio e Turismo - MICT para os fundos abertos e pelo Ministério da Previdência e Assistência Social - MPAS para as entidades fechadas.

As entidades de previdência complementar são orientadas e fiscalizadas pelos seguintes órgãos:

Conselho de Previdência Complementar - Órgão normativo, que regula a constituição e o funcionamento dessas Entidades, tem como presidente o Ministro da Previdência e, representantes de outros Ministérios (Fazenda, Trabalho e Indústria e Comércio) e das próprias Entidades Fechadas de Previdência Privada (EFPP's). Desempenha seu papel através de fixação das políticas, normas e diretrizes. Estipula, ainda, as normas contábeis, de atuária e de estatística para o sistema.

Secretaria de Previdência Complementar - Órgão executor no âmbito do MPAS, que executa todas as normas e fiscaliza o funcionamento das Entidades Fechadas. Tem como tarefas específicas: processar os pedidos de autorização para constituição e modificação dos Fundos de Pensão; fiscalizar seus aspectos contábeis, atuariais e estatísticos; aplicar as penalidades cabíveis, promover intervenções e efetuar as liquidações daquelas Entidades sem condição de funcionamento.

Superintendência de Seguros Privados - SUSEP – Órgão responsável pela regulamentação e fiscalização dos planos de previdência abertos. Avalia a cada três meses se os ativos dos fundos cobrem os seus passivos e verifica a cada seis meses as reservas das empresas, garantindo somente a permanência das empresas que atendam às exigências estabelecidas, como forma de exigir eficiência por parte das mesmas.

Auditorias Independentes – Podem ser regularmente instaladas pelas patrocinadoras e pelos atuários como forma de mostrar a transparência e administração eficiente, ou detectar alguma irregularidade nos relatórios das Entidades.

1.5 - FUNCIONAMENTO DO SISTEMA DE FUNDOS DE PENSÃO

A expressão “Fundos de Pensão” na concepção atual foi criada no início da década de 70 por instituições governamentais e privadas ao criarem fundações ou

sociedades civis sem fins lucrativos para dar proteção previdenciária a seus empregados e dirigentes.

Em face das limitações estruturais da Previdência Oficial, várias empresas, públicas e privadas, em vários países, criaram seus fundos atuariais de longo prazo ou Fundos de Pensão, que têm por objetivo, complementar a aposentadoria pública, com a finalidade de melhorar os rendimentos dos trabalhadores após o encerramento do seu ciclo de trabalho produtivo, ou em função de eventos como idade avançada, doença, incapacidade laborativa ou falecimento.

Os Fundos de Pensão fechados são representados pela ABRAPP - Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Privada, e organizam-se sob o regime de capitalização plena, que consiste na arrecadação de contribuições fixadas atuarialmente, de modo a garantir a efetiva cobertura dos planos de benefícios escolhidos pelos participantes.

Os planos de previdência complementar abertos são representados pela ANAPP- Associação Nacional de Previdência Privada, e também se organizam sob o regime de capitalização plena, onde os participantes optam por um plano de contribuições definidas ou benefícios definidos, além de pagar uma taxa de administração à entidade.

O sistema de funcionamento dos fundos se fundamenta na formação de reservas e na sua aplicação em ativos de rentabilidade compatível com os benefícios assumidos a pagar no futuro aos seus participantes. Este fundo financeiro formado pelas contribuições dos mesmos é acumulado e aplicado em ativos variados, de forma que o risco de prejuízos, seja o mais diluído possível e assim garanta os benefícios oferecidos aos participantes e seus dependentes.

1.6 - A CRISE PREVIDENCIÁRIA

A Previdência Social não tem sido suficiente para manter os rendimentos que o trabalhador da ativa auferia quando se aposentava e além disso, quanto maior tiver sido sua

remuneração média no final do período laborativo, maior será a perda que sofrerá em seus rendimentos na aposentadoria, se não tiver um plano de complemento de aposentadoria.

A arrecadação da previdência não consegue mais acompanhar as despesas com o pagamento dos benefícios; pois o déficit aumenta a cada ano que passa, devido ao fato de o número de aposentados crescer mais em relação ao número de contribuintes. Para termos uma idéia da gravidade da situação, calcula-se que no ano de 2020 o déficit será equivalente a 2,5% do PIB e 10 anos após salte para 4,2% do PIB (2). Este déficit se deve pelo não cumprimento por parte do governo da separação dos orçamentos, já que a arrecadação da seguridade tem coberto o déficit fiscal do governo.

Para entendermos um pouco mais a respeito da falência desse sistema previdenciário vigente no Brasil, faz-se necessário sabermos como funciona o regime de repartição simples, que segundo Emílio Recamonde quer dizer:

“O que fixa taxas de custeio dos benefícios visando à produção, no exercício, de receitas equivalentes às despesas nele previstas. Essas taxas devem ser revistas a cada três anos e reajustadas se necessário. Requer um pulmão de caixa, mas não torna obrigatória a constituição de reservas, e financia benefícios cuja ocorrência, para uma dada massa de participantes, se estabiliza com o tempo, segundo distribuições de probabilidade conhecidas, como, por exemplo, auxílio-doença, auxílio-natalidade, salário-família, salário-natalidade e auxílio funeral. Seu nome significa que as despesas são repartidas entre os participantes e o arranjo financeiro se assemelha ao “pay as you go” usado pelas Associações de Assistência Médica e pela Previdência Social”. (1)

Considerando-se que no regime de repartição simples toda a receita arrecadada em um dado exercício é utilizada somente para pagamentos de benefícios no mesmo exercício, não ocorre a acumulação de recursos, como forma de garantir o pagamento de benefícios futuros. Desta forma, podemos associar o modelo de Previdência Oficial como uma espécie de “corrente da felicidade”, onde para funcionar com êxito é necessário que o

número de contribuintes seja bem maior que o número de beneficiários. Para que este regime funcione perfeitamente, o número ideal de contribuintes é de 5 para cada 1 aposentado; numa situação de equilíbrio suporta-se 3 para 1. No caso do Brasil, a média está girando em torno de 2,3 contribuintes para cada 1 aposentado (3).

Baseada em dois pressupostos fundamentais para sua sobrevivência, a Previdência começa a mostrar o seu estado crônico de decadência. Primeiramente, porque o desemprego e as relações de trabalho flexibilizadas tem uma tendência de aumento nas últimas décadas, tanto por questões estruturais como tecnológicas; e segundo porque ocorreu também o aumento da expectativa de vida, juntamente com a queda da taxa de natalidade. O resultado dessa combinação de fatores resulta na diminuição do número de contribuintes e aumento no número de beneficiários.

Esta crise previdenciária é um problema que assola várias economias mundiais; daí surge a necessidade de buscar alternativas para tentar sustentar o desenvolvimento econômico de maneira contínua e assegurar uma renda digna para a população que vai se aposentando. Na Alemanha, a maioria dos aposentados recebe 70% do seu último salário da ativa, na França, eles recebem apenas 50% e na Inglaterra este percentual cai para 20%; nos Estados Unidos esta média de renda para os inativos varia entre 5% a 10%. (3). Os planos de Previdência Complementar são uma das alternativas encontradas para superar a perda parcial da renda que ocorre quando o trabalhador se aposenta, para que o seu padrão de vida não caia de maneira vertiginosa.

1.7 - INFLUÊNCIA DO PERFIL DEMOGRÁFICO NA PREVIDÊNCIA

Ao longo das últimas décadas, várias mudanças ocorreram no perfil da economia em escala mundial, e estas mudanças tiveram como uma de suas consequências a diminuição da taxa de natalidade, tanto por uma maior quantidade de informações e métodos anti-conceptivos, como também pelas mudanças no mercado de trabalho, visto que a mulher ganhou mais espaço para exercer uma atividade no mesmo. Outro ponto relevante para nossa linha de raciocínio é o fato de ter havido uma melhora na qualidade de vida, o que resultou no aumento da expectativa de vida.

Estes conjunto de fatores resulta para o sistema previdenciário em vigor no Brasil, uma sobrecarga para os contribuintes e um péssimo atendimento para aqueles que precisam de seus serviços, visto que o mesmo não tem uma estrutura, nem muito menos uma administração eficiente para garantir benefícios compatíveis com a carga tributária que as pessoas que contribuem com um maior percentual deviam ter.

Os cálculos atuariais são o sustentáculo dos planos de previdência complementar, pois são através dos mesmos que se estabelecem os valores das contribuições e benefícios que os participantes devem assumir.

Dentro de todos os conceitos da ciência atuarial é importante que conheçamos pelo menos o conceito de Coorte ou Geração e o de Tabela de Sobrevivência.

Pelo primeiro devemos entender :

“Um grupo de pessoas nascidas vivas num mesmo espaço geográfico, num mesmo intervalo de tempo, fechado a migrações e que tem sua trajetória de vida analisada através de diversos indicadores demográficos até que o mais longo de seus participantes faleça (...) Para cada Coorte é estabelecida uma trajetória, distinta das demais, devido a um variado elenco de razões que determinam diferentes involuções quantitativas relativas do grupo inicial que se decrementa diferencialmente pela morte(1).

Por Tabela de Sobrevivência devemos entender:

“Um dos principais instrumentos para análise de dados que serão úteis para traçarmos um perfil relativo a uma determinada população e assim traçarmos um leque de probabilidade por sexo e por faixa de idades” (1).

No caso brasileiro, especificamente, as mudanças que ocorreram no perfil demográfico da população tornou o regime de repartição simples, em que se baseia a previdência oficial, num regime sobrecarregado e ineficiente para atender a massa de

trabalhadores que necessitam de seus benefícios. Para avaliarmos o quanto este regime é sobrecarregado, basta verificarmos que na década de 40, a expectativa de vida dos brasileiros era de 50 anos, o que mostra que a velhice era curta naquela época. Outro dado relevante é que na década de 60, a taxa de natalidade era de 6,34 filhos por mulher (4).

Atualmente, o que podemos constatar é que a expectativa de vida ao nascer, excluindo a mortalidade infantil, gira em torno dos 67 anos, enquanto a taxa de natalidade caiu para uma média de 3 filhos por mulher; e a tendência é que, no máximo dentro de uma década, esta taxa caia para em torno de 2 filhos por mulher, resultado do desenvolvimento em todo o mundo (4). Pois, segundo Emílio Recamonde:

**“O resultado de todos esses fatores alinhados acima é uma massa crescente de velhos urbanos com alta esperança de vida inativa e crescentes rendas pré-aposentadoria mas com inadequada proteção previdenciária”
(1)**

Baseado no acima exposto, mais uma vez realçamos a importância dos planos de aposentadoria privada para os trabalhadores de maior renda, ou aqueles que possam despende uma parte de seu salário para custear um plano, tanto como forma de garantir um padrão de vida compatível com aquele que tinha no período laboral, como também uma alternativa para desonerar mais o Estado e apoiá-lo nos períodos de instabilidade econômica, quando houver. Além do mais, o participante de um plano de previdência privado pode abater até 100% do valor contribuído, na base de cálculo do Imposto de Renda, de acordo com a Lei nº 9.250 (Dez/95); limitando-se a 12% do total da renda bruta anual tributável. O mercado de previdência privada tem crescido muito nos últimos anos, e tem espaço para crescer muito mais, fato este que beneficia a economia como um todo.

1.8 - VANTAGENS DECORRENTES DOS PLANOS DE PREVIDÊNCIA PRIVADA

São inúmeras as vantagens que os planos de previdência complementar (abertos e fechados) oferecem para todas as partes envolvidas (5):

Para o País:

- Complementam o sistema oficial de previdência, atenuando a demanda sobre ele exercida;
- Produzem efeito antiinflacionário pois adiam as rendas do consumo imediato, em decorrência da retenção de parte do salário direto dos empregados;
- Formam poupança interna estável e de longo prazo, para o financiamento de atividades produtivas privadas;
- Auxiliam na capitalização da empresa privada nacional;
- Favorecem a desenvolvimento do mercado de capitais.

Para as Empresas:

- Abrem canais para a aposentadoria e, assim rejuvenesce a empresa, como também desobstruem canais de acesso aos postos superiores da carreira;
- Minimizam custos na folha de pagamento, em face da não incidência de impostos e contribuições sobre os valores destinados à previdência, já que as contribuições pagas ao fundo podem ser contabilizadas como despesas operacionais;
- Aumentam a produtividade da mão-de-obra, com o estado psicológico dos trabalhadores mais tranquilo em relação ao futuro;
- Melhoram as relações humanas nas empresas;
- Possibilitam aos empresários reter temporariamente parte das reservas;
- Possibilitam eventualmente utilizar as reservas dos fundos para o financiamento de suas atividades produtivas, mediante a subscrição de ações e debêntures.

Para os Empregados:

- Requerem a aposentadoria logo que podem fazê-lo, ao contrário daqueles que, temerosos com a degradação da qualidade de vida, permanecem no trabalho, já envelhecidos e psicologicamente afetados;

- Garantem a manutenção, na aposentadoria, de padrão de vida próximo ao existente quando em atividade, assim como proteção adequada nas vicissitudes, como a enfermidade;
- Cobrem risco contra morte e invalidez (renda vitalícia para a família);
- Garantem segurança quanto à ocorrência de quaisquer eventos futuros adversos;
- Possibilitam a obtenção, junto à entidade, de empréstimos e financiamentos;
- Possibilitam usufruir de outras vantagens, tais como seguro de vida em grupos e convênios para aquisição de bens duráveis.

1.9 – CONCLUSÃO

Isto posto, podemos concluir que a Previdência Complementar nada mais é que um instrumento adicional, que pode ser utilizado no sentido de minimizar os problemas da Previdência Oficial, com a instituição de planos de benefícios privados para concessão de benefícios complementares.

A Previdência Complementar aparece exatamente para suprir esta carência que a Previdência Oficial não tem condições de atender. Criada para complementar a perda que os trabalhadores acima de uma determinada faixa de renda sofrem ao se aposentar, a mesma conta com equipes de profissionais nas áreas administrativa, financeira e atuarial para garantir a elaboração de planos de previdência que se adequem à realidade e transmita confiança a seus associados. Além disso, a qualidade dos serviços subiu bastante, tornaram-se mais flexíveis, e passaram a oferecer mais vantagens para o participante, como por exemplo a combinação das funções de complementação de aposentadoria, seguro de vida e fundo de investimentos. Existe também a flexibilização tanto no tempo de cotização, valor das mensalidades e forma de receber o benefício.

Assim fica registrado sua importância e viabilidade como uma boa alternativa para solucionar o problema da Previdência Oficial falida, para aquelas pessoas em que os benefícios recebidos na inatividade não asseguram o seu padrão de vida do período laboral.

CAPÍTULO 2 - OS INVESTIMENTOS DOS FUNDOS DE PENSÃO

2.1 – IMPORTÂNCIA DOS INVESTIMENTOS DOS FUNDOS DE PENSÃO

Entendemos por investimento em economia como sendo:

“A aplicação de recursos (dinheiro ou títulos) em empreendimentos que renderão juros ou lucros, em geral a longo prazo. Num sentido amplo, o termo se aplica tanto à compra de máquinas, equipamentos e imóveis para instalação de unidades produtivas, como à compra de títulos financeiros (letras de câmbio, ações, etc). Nesses termos, investimento é toda aplicação de dinheiro com expectativa de lucro. Em sentido estrito, em Economia, investimento significa a aplicação de capital em meios que levam ao crescimento da capacidade produtiva (instalações, máquinas, meios de transporte), ou seja, em bens de capital”(6).

Em relação à poupança que gera recursos de investimentos, podemos dizer, que a mesma depende basicamente da capacidade de poupar (função do nível da renda), do desejo de poupar (motivações: pecúlio, insegurança, ambição, etc.), e da oportunidade de poupar (prazo, risco, benefícios esperados, etc.).

Três fatores são fundamentais em relação à decisão de poupar: liquidez (capacidade de comprar e vender investimentos com o mínimo esforço); lucratividade (capacidade de auferir lucros com o investimento) e segurança (capacidade de receber de volta os capitais aplicados). Com base nessa avaliação o poupador/investidor realiza seu processo de seleção de investimentos (6).

Pela acumulação expressiva de poupança, os Fundos de Pensão além da atividade-fim (planos de aposentadoria), possuem uma função econômica relevante como investidores. Eles são hoje no Brasil o sustentáculo do mercado de ações e do mercado

imobiliário e estão aptos a investir em muitos outros segmentos econômicos, oferecendo-lhes assim, financiamento de longo prazo. No Brasil, eles são considerados o grupo de investidores mais poderosos do momento, e nos países desenvolvidos, eles são simplesmente gigantescos, e têm munição para influir na economia local; pois só para termos uma idéia, nos Estados Unidos, os mesmos dominam um patrimônio de 4,5 trilhões de dólares(6).

Os Fundos de Pensão possuem um ciclo operacional com cerca de 30 anos em média, o que possibilita e viabiliza investimentos de longo prazo no país; pois os mesmos precisam de operações de longo prazo para garantir o cumprimento dos benefícios contratados pelos seus participantes.

Nas duas principais economias do Primeiro Mundo (Estados Unidos e Japão), os fundos são responsáveis por parcelas bastante significativas dos investimentos a longo prazo. Nos Estados Unidos, por exemplo, o fundo de pensão da General Motors representa cerca de US \$ 40 bilhões; e no Japão, cerca de dois terços dos investimentos de longa maturação vêm dos fundos de pensão (6). Pela tabela abaixo podemos verificar a significativa parcela dos ativos dos fundos de pensão em relação ao PIB de algumas economias:

Tabela 01 - Relação Percentual Entre os Ativos Dos Fundos de Pensão e o PIB

PAÍS	RELAÇÃO
Holanda	120%
Inglaterra	80%
Japão	72%
EUA	60%
Chile	41%
Brasil	12,2%
Argentina	1,9%

Fonte: Revista Abrapp Jul/97

2.2 – HISTÓRICO DA APLICAÇÃO FINANCEIRA DO PATRIMÔNIO DOS FUNDOS

Podemos dizer que a primeira fase da história dos investimentos dos fundos de pensão no Brasil, foi de 1967 à 1977; período que marca a data de criação da Previdência Privada dos funcionários do Banco do Brasil - PREVI (primeira entidade) e o ano de promulgação da Lei nº 6.435. Nessa fase pioneira, os investimentos baseavam-se em empréstimos para participantes, construção ou aquisição de imóveis para locação às patrocinadoras e subscrição de CDB's e letras de câmbio.

A segunda fase, que teve início com o advento da Lei nº 6.435/77, instituiu o regime financeiro de capitalização, dando início ao processo de formação das reservas de benefícios a conceder. Nesse momento, as aplicações diversificaram-se, passando a abranger os mercados de ações e de títulos públicos.

Como consequência de sua poupança bruta expressiva, os fundos de pensão têm figurado como partes relevantes do crescimento econômico, aplicando seu patrimônio em diversas atividades econômicas, como:

Investidores no mercado de ações:

- São co-responsáveis pela estabilidade e pelo crescimento dessa atividade no país; pois só para termos uma idéia, cerca de 20% das ações negociadas nas bolsas de valores no país pertencem aos fundos de pensão;
- Colaboram com o governo participando de projetos de privatização, que venham a ser implementados através da aquisição de ações e são responsáveis ainda por 17% do volume arrecadado pelo governo com as privatizações (5);

Investidores no mercado imobiliário:

- Promovem, indiretamente, a geração de empregos e impostos, na medida em que, os recursos geridos pelos fundos são canalizados para inversões nos setores produtivos da economia, como shopping centers, torres empresariais, etc.;
- Participam de fundos de investimento imobiliário; sendo um dos fatores que contribui para a estabilidade no mercado da construção civil (5);

Contribuidores para alongar o perfil da dívida pública:

- Proporcionam o alongamento da dívida pública, através da aquisição de papéis de emissão governamental com prazos longos, permitindo assim alívio de caixa nos esforços voltados para a estabilização da economia(5);

Parceiros de investimentos na infra-estrutura do país:

- Atuam em projetos de infra-estrutura, tais como: hidrelétricas, estradas e portos, viabilizando assim, o não-surgimento de entraves à retomada do desenvolvimento (5).

2.3 – INVESTIMENTOS DOS FUNDOS DE PENSÃO

Os Fundos de Pensão são o meio mais eficiente de acumulação de recursos no longo prazo, permitindo o financiamento de projetos de longa maturação em termos de retorno do capital investido; além disso, o seu papel, como instrumento aglutinador de poupança para investimento de longo prazo, tem sido cada vez mais relevante.

Criado em 1977, o sistema brasileiro de fundos de pensão conta atualmente com cerca de 353 entidades, de onde deduzimos que houve um crescimento acelerado no curto espaço de tempo de apenas 20 anos; e cerca de 1500 empresas que patrocinam planos de aposentadoria para seus empregados (2 milhões de trabalhadores, dos quais 280.000 encontram-se aposentados, aproximadamente); isto sem levar em consideração que os fundos representam uma atividade, cujo potencial está longe de ser esgotado.

Segundo dados publicados na revista da Associação das Entidades Fechadas de Previdência Privada - Abrapp de janeiro/97 , os fundos de pensão poderão chegar a um patrimônio de US\$ 250 bilhões no ano de 2005; já acumulando cerca de US\$ 69 bilhões no final de 1996. Sendo que deste montante, cerca de US\$ 10,3 bilhões foram acrescidos somente no ano de 1996, dos quais US\$ 2,3 bilhões vieram através do saldo que restou das contribuições das empresas e trabalhadores após o pagamento dos benefícios e os US\$ 8 bilhões restantes vieram da rentabilidade dos investimentos realizados com êxito.

Através da tabela abaixo podemos verificar a evolução do percentual de investimentos dos Fundos de Pensão em relação ao PIB no Brasil:

Tabela 02 - Investimentos dos Fundos de Pensão/PIB (em US\$ bilhões)

Período	Investimentos	PIB	Participação
1985	7,5	474	1,6%
1986	8,7	510	1,7%
1987	7,6	528	1,4%
1988	10,5	528	2,0%
1989	15,6	547	2,9%
1990	12,1	525	2,3%
1991	18,0	531	3,4%
1992	23,0	528	4,4%
1993	32,6	550	5,9%
1994	55,1	581	9,5%
1995	59,0	606	9,7%
1996	69,0	657	10,5%
1997 *	80,4	660	12,2%

Fonte: Revista Abrapp Ago/97

(*) Em relação ao mesmo PIB do ano de 1996.

Já a próxima tabela abaixo nos mostra a evolução da composição consolidada por aplicação dos fundos; onde podemos verificar a diversificação dos investimentos por parte das administradoras dos fundos, tanto para garantir seus compromissos assumidos, como também para seguir os parâmetros estabelecidos de percentuais por cada tipo de investimento.

Tabela 03 – Evolução da Carteira Consolidada por Tipo de Aplicação dos Fundos de Pensão (em US\$ milhões)

Discriminação	Dez/96	(%)	Dez/97	(%)	Nov/98	(%)
Ações	2.162	0.9	4.724	8.5	9.100	1.3
Imóveis	.225	2.9	.038	0.4	.442	0.6
Depósito a Prazo	.891	.6	.623	.6	.584	.5
Fundos de Investimento Renda Fixa	2.064	6.8	6.729	9.3	9.638	1.8
Fundos de Investimento Renda Variável	.832	.6	.302	0.7	.967	1
Empréstimos a Participantes	.592	.2	.623	.9	.754	.9
Financiamento Imobiliário	.688	.1	.923	.5	.011	.4
Debêntures	.446	.8	.384	.9	.260	.6
Títulos Públicos	.115	.7	.240	.7	.727	.3
Outros	.704	.4	.878	.2	.021	.2
Operações com Patrocinadoras	.954	.9	.396	.4	.716	.4
TOTAL	1.672	00	6.861	00	6.861	00

Fonte: Revista Abrapp Jan/99

2.4 – NORMAS PARA COMPOSIÇÃO DA CARTEIRA CONSOLIDADA DOS FUNDOS

A diversificação de investimentos dos Fundos de Pensão tem como principal propósito reduzir riscos e garantir seus compromissos assumidos com os participantes, proporcionando maior segurança às demandas geradas no futuro pelos investidores contribuintes de hoje. A responsabilidade dos gestores desses fundos, sejam eles patrocinados por empresas públicas ou privadas, cresce à medida que aumenta o número de participantes e o volume de recursos.

Os princípios dessa gestão devem ser os mais rígidos possíveis, atendendo os princípios da moderna administração, comportamento ético inquestionável e transparência; buscando também em seus investimentos, atender às exigências de segurança, liquidez e rentabilidade, já que os mesmos são imprescindíveis à gestão de recursos de origem e finalidade sociais (5).

De acordo com a resolução do Banco Central de nº 2.324, de 30.10.96, que dispõe sobre a aplicação de recursos das entidades fechadas ficaram estabelecidos os seguintes limites:

Tabela 04 – Percentuais Máximos Permitidos por Tipo de Investimento nos Planos de Previdência Tradicionais

Aplicações	Limite máximo por modalidades	Limite Total Permitido
Ações de companhias abertas, debêntures conversíveis de emissão pública, bônus de subscrição de ações, certificados de depósito de ações emitidos por companhias com sede no Mercosul.	50%	50%
Quotas de fundos mútuos de ações, fundos de investimentos em empresas emergentes, fundos de investimento imobiliário e quotas de fundos de renda variável.	50%	
Ações de companhias fechadas do PND	50%	
Imóveis em geral, investimentos imobiliários	10%	10%
Financiamentos imobiliários a participantes	7%	7%
Empréstimos a participantes da Entidade,	3%	3%
Operações com patrocinadoras	10%	10%
Cédulas de crédito rural, notas promissórias rurais, cédulas de produto rural, certificados de mercadorias e outros títulos e contratos representativos com penhor agrícola ou agroindustrial	3%	3%
Imóveis de uso próprio, imóveis comerciais e terrenos	31/12/98 – 19% 31/12/99 – 18% 31/12/00 – 17% 31/12/01 – 16% 31/12/02 – 15%	Até o ano de 2002 no máximo 15%
Títulos Públicos do Tesouro Nacional	100%	100%
Títulos Públicos do Tesouro Estadual ou Municipal	80%	80%
CDB's, RDB's, debêntures não conversíveis, letras de câmbio, cédulas pignoratícias de debêntures, cédulas hipotecárias, letras imobiliárias, letras hipotecárias, notas promissórias de distribuição pública, outras obrigações de companhias abertas com distribuição pública, FND e TDE.	80%	
Caderneta de poupança, ouro, físico e contratos mercantis de compra de ouro para recebimento futuro.	15% no total ou 10% por aplicação	
Contratos mercantis de compra e venda e termo de energia elétrica, créditos securitizados do Tesouro Nacional, quotas de fundos de investimento no exterior e quotas de fundos múltiplos de renda fixa.	80% , sendo 10% no máximo em fundos de investimentos no exterior	

Fonte: Revista Abrapp – Julho/97

2.5 – OS FUNDOS DE PENSÃO COMO POUPANÇA PREVIDENCIÁRIA PARA ALAVANCAR A ECONOMIA

A consolidação do Plano Real e a relativa estabilidade da economia, em face da profissionalização dos gestores dos fundos e da globalização e abertura da economia, sinalizam que os fundos de pensão e outros investimentos institucionais serão importantes agentes de transformação e alavancagem da economia. Segundo estudo do Ipea:

“Os fundos de pensão transformaram-se em importantes instrumentos de capitalização e de reorganização da poupança interna para os próximos anos. A magnitude das somas administradas por essas entidades e o perfil de longo prazo de seus compromissos, atestam a vocação dos fundos para participar do desenvolvimento das economias” (7);

Daí resulta que as entidades fechadas de previdência privada prestam-se ao financiamento de longa maturação. Por isso:

“Não é por acaso que os fundos de pensão estão por trás de boa parte dos investimentos realizados nos últimos anos em setores que representam a infra-estrutura industrial do país, por sinal transformados no eixo mais dinâmico da economia brasileira. (...) Em outro momento de seu estudo, os pesquisadores associam o papel relevante dos fundos de pensão ao tratamento tributário que devem receber: No Brasil, como em qualquer lugar, os fundos são instituições de direito privado, independentemente dos patrocinadores, e representam a maior poupança do país recebendo incentivos fiscais do governo. (...) Os fundos de pensão brasileiro poderão elevar seu patrimônio de US\$ 69 bilhões, em dezembro de 96, para mais de US\$ 200 bilhões, no primeiro quinquênio do próximo século. Isso significa injetar na economia brasileira mais de US\$ 100 bilhões nos próximos nove anos “(7).

O estudo do IPEA, ainda conclui que nada menos que 16,8% dos recursos injetados nos leilões de privatização entre 91 e 95 vieram dos fundos de pensão, pois a

previdência privada gera poupança ao acumular ao longo do tempo, através de seus planos de capitalização, os recursos de que vai precisar mais tarde para pagar aposentadorias e pensões. Destacamos que sem essas acumulações, dificilmente o PND (Programa Nacional de Desestatização) teria obtido os resultados que alcançou, conforme nos mostra o quadro abaixo:

Tabela 05 - Participação dos Fundos de Pensão no PND (US\$ milhões)

EMPRESA	TOTAL DOS INVESTIMENTOS (A)	PARTICIPAÇÃO DOS FUNDOS (B)	% B/A
Usiminas	1.941,20	466,70	24,04%
CSN	1.495,30	80,10	12,04%
Açominas	598,50	2,40	0,40%
Acesita	465,40	204,40	43,92%
Cosipa	585,70	0,60	0,10%
CST	353,60	10,20	2,88%
Copesul	861,50	89,60	10,40%
PQU	287,50	11,60	4,03%
Petroflex	234,10	70,00	29,90%
Salgema	139,20	18,90	13,58%
CPC	99,70	7,00	7,02%
Oxiten	53,90	0,60	1,11%
Light SESA	2.508,50	48,40	1,93%
CVRD	3.304,70	782,90	23,69%
Embraer	192,20	97,40	0,51%
Celma	91,10	5,60	6,15%
Mafersa	48,80	48,40	99,18%

Fonte: Revista Abrapp Jul/97

Nos países que já adotam o sistema de previdência complementar, já se constata uma mudança no comportamento dos trabalhadores participantes de Fundos de Pensão. Devido aos investimentos na compra de participações acionárias em diversas

empresas, pelos Fundos, o interesse do trabalhador, na economia do País aumentou. O fenômeno, que começa a ser sentido também no Brasil, mostra que as pessoas vinculadas a Fundos de Pensão procuram acompanhar o desempenho das empresas no mercado, uma vez que, em essência, são elas, as pessoas, as titulares das ações.

2.6 - NOVA FASE DE GESTÃO DOS FUNDOS DE PENSÃO

Depois de décadas no papel de grandes investidores institucionais fornecedores de capitais de forma quase sempre passiva, do tipo que entra com os recursos, geralmente através das Bolsas de Valores, sem elaborar muitas perguntas aos grupos controladores, os Fundos de Pensão estão mudando sua postura.

Sempre houve no passado a preocupação de estudar tecnicamente as companhias cujas ações eram adquiridas. Analisava-se o comportamento de seus administradores ao longo do tempo e exerciam-se os controles, mas dificilmente, até alguns anos atrás, as entidades arriscavam-se além desse ponto. Poucos ultrapassavam esse ponto, visando participar mais de perto da gestão em si.

Mas essa visão está mudando, primeiro nos E.U.A, desde a metade da década passada, e no Brasil, nos últimos anos, começa a vigorar o pensamento segundo o qual, para conseguir melhores resultados, necessita-se de uma presença mínima na administração.

Esse pensamento não significa que os administradores de Fundos de Pensão pretendem gerir negócios dos quais não estão aptos a fazê-lo. O que os fundos entendem como ideal é tão somente participar das decisões principais, de natureza mais estratégica, voltadas para a definição das linhas gerais que o ramo da empresa em que estão investindo deve seguir, de forma que garanta resultados positivos e assim garanta os compromissos assumidos com seus participantes.

2.7 – CONCLUSÃO

A importância dos investimentos dos fundos de pensão é refletida na economia como um todo, pois o volume de seus negócios representam uma fatia importante do PIB; além disso, os fundos precisam de uma política de investimentos definida, calculada para poder arcar com os compromissos assumidos com os seus participantes.

As somas administradas por essas entidades e o perfil de longo prazo de seus compromissos, atestam a importância dos fundos para participar do desenvolvimento dos países; não sendo por acaso que os mesmos estão por trás de boa parte dos investimentos realizados nos últimos anos em setores da infra-estrutura industrial do país.

CAPÍTULO 3 – MODELOS DE PLANOS DE PREVIDÊNCIA ABERTO E FECHADO

3.1 - INTRODUÇÃO

O presente capítulo tem como objetivo mostrar a estrutura dos planos de previdência, tanto abertos quanto fechados, através de uma rápida exposição dos tópicos mais relevantes em cada tipo de plano, para que possamos tomar conhecimento de seus pontos mais relevantes.

Como já foi dito anteriormente, sabemos que a decisão de optar por um plano de previdência privada é uma decisão individual, na qual o trabalhador deve considerar vários aspectos e optar pela estrutura que lhe ofereça a melhor relação custo- benefício.

Uma das grandes vantagens da previdência privada sobre um investimento individual, por exemplo, consiste na tributação; pois no caso do segundo, o trabalhador aplica valores de um salário já tributado anteriormente e ainda paga 20% (vinte por cento) sobre o ganho obtido, pois somente a poupança é isenta da tributação. Enquanto num plano de previdência, as contribuições são abatidas do Imposto de Renda (IR) e são tributadas apenas na hora do saque do benefício. Enfim, todas as alternativas para complementar a aposentadoria têm custos, vantagens e desvantagens, que cabe a cada trabalhador analisá-las e ponderá-las antes de tomar uma decisão.

Escolhemos mostrar os principais aspectos de 02 (dois) planos de Previdência Privada, sendo um aberto (Realprev) e outro fechado (Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Estado do Ceará - CABEC), onde pretendemos enfocar sua estrutura de benefícios, tanto previdenciários, quanto securitários, quando os possuir, e seus aspectos mais relevantes como representantes de cada categoria. A previdência privada aberta é dirigida a pessoas físicas e empresas que terceirizam os fundos para seus empregados. Quando a própria empresa assume a gestão e os riscos do fundo, a previdência privada torna-se fechada.

Antes de iniciarmos o detalhamento dos planos de previdência escolhidos, convém nos familiarizar com os principais termos que são utilizados e seus respectivos significados (8, 9):

- **Aporte:** é o valor adicional, facultativo e eventual, além da contribuição regular mensal, pago pelo participante;
- **Beneficiário:** é a pessoa física indicada pelo participante para receber quaisquer valores garantidos no plano, em decorrência do falecimento do participante. Não havendo beneficiário indicado, serão considerados os herdeiros legais; podem ser indicados como beneficiários o cônjuge/companheiro(a) e/ou filhos do participante, enquanto menores de 21 anos, se não universitários, ou menores de 24 anos, se universitários. Em alguns planos, dependendo do regulamento, são beneficiários qualquer pessoa física indicada pelo participante;
- **Benefício:** é o valor a ser pago, de forma postecipada, em dinheiro, ao participante, ou se for o caso, ao seu beneficiário, em contraprestação às contribuições pagas, antecipadamente, pelo participante, por ocasião do evento gerador;
- **Carregamentos:** são os percentuais incidentes sobre qualquer contribuição paga e/ou sobre o valor do benefício, para fazer face às despesas de corretagem, colocação e administração do plano;
- **Coberturas Básicas:** são aquelas que devem ser contratadas obrigatoriamente no ato da contratação do plano, como a renda mensal vitalícia, renda mensal vitalícia reversível em pensão ao cônjuge e/ou filhos, etc.;
- **Coberturas de Riscos ou Benefícios Securitários:** são aquelas coberturas adicionais, além dos benefícios básicos contratados, podem variar de um plano para outro, mas entre as principais coberturas de riscos podemos citar: invalidez total e permanente, invalidez total e permanente reversível em pensão ao cônjuge e/ou filhos ou beneficiários indicados e pensão imediata ao cônjuge e/ou filhos ou beneficiários indicados, etc.;
- **Contribuição:** é o valor efetivamente pago pelo participante e/ou patrocinadora para o custeio do plano, na forma e prazos contratados;
- **Contribuições Líquidas:** são as contribuições efetivamente pagas, deduzidas dos carregamentos sobre as mesmas;

- **Contribuições regulares:** são as contribuições inicialmente necessárias, que devem ser pagas pelo participante, para que seja atingida a meta inicial dos benefícios em contribuição variável contratados;
- **Data de Aniversário:** corresponde às datas em que se completam períodos de 12 meses, contados a partir da data de vigência do plano;
- **Evento gerador:** é a ocorrência de morte ou invalidez total e permanente do participante durante o prazo de vigência ou sua sobrevivência ao prazo de diferimento contratado;
- **Excedente Financeiro:** é o resultado positivo apurado pela diferença entre a taxa de rentabilidade efetiva obtida com a aplicação dos ativos garantidores do fundo financeiro e a taxa atuarial do plano;
- **Fundo Financeiro:** é o montante acumulado pelas contribuições líquidas dos benefícios em contribuição variável contratados, mais os eventuais excedentes financeiros creditados, ambos atualizados monetariamente, conforme cláusula da Atualização Monetária do Regulamento Básico, e descontando a taxa atuarial mínima legal, que é de 6% ao ano;
- **Início da vigência:** é a data do pagamento da primeira contribuição, realizado pelo participante;
- **Invalidez total e permanente:** é aquela declarada pela Previdência Oficial ou, não sendo o participante dela segurado, por laudo subscrito por médico indicado pelo plano de previdência a que for participante, que ateste sua incapacidade para qualquer tipo de trabalho e insuscetível de reabilitação para o exercício da atividade que lhe garanta a subsistência;
- **Participante:** é a pessoa física que subscreve um ou mais benefícios constantes no plano;
- **Participante na condição de ativo:** é o participante no exercício de qualquer atividade da qual lhe advenha remuneração ou lucro;
- **Período de carência:** é o lapso de tempo, contado a partir da data de vigência do plano durante o qual o resgate total ou parcial poderá ser solicitado; no entanto, o seu pagamento dar-se-á após o cumprimento deste prazo; ou ainda, é o lapso de tempo, contado a partir da data de vigência do plano, durante o qual o participante e os beneficiários não terão direito à percepção dos benefícios contratados se ocorrer, de forma não acidental, o correspondente evento gerador;

- **Plano de Benefício:** é o conjunto de regras estabelecidas no regulamento básico, nos regulamentos específicos e na nota técnica atuarial correspondente, com o objetivo de regular as relações entre os contratantes e estabelecer os direitos e deveres dos beneficiários, que podem ser estruturados de 02 (duas) formas distintas: plano de contribuição definida (valor e prazo de contribuição são estipulados previamente e os valores dos benefícios são calculados por ocasião da ocorrência do evento gerador) e plano de benefício definido (valor do benefício é estabelecido na data da contratação do plano e valor da contribuição torna-se variável para garantir os benefícios contratados previamente);

- **Prazo de cobertura:** é o período escolhido pelo participante, durante o qual o participante ou seus beneficiários terão direito aos benefícios contratados, caso ocorra o correspondente evento gerador;

- **Prazo de diferimento:** é o período escolhido pelo participante em benefícios de renda mensal vitalícia e renda mensal vitalícia reversível em pensão, compreendido entre a data de início de vigência do plano e a data em que terá início seu direito ao benefício correspondente;

- **Regime financeiro de capitalização:** é o regime que prevê a acumulação e capitalização das contribuições num determinado período para fazer face aos encargos de benefícios futuros;

- **Regulamento:** é o instrumento jurídico que disciplina os direitos e obrigações das partes contratantes, bem como as características gerais deste plano previdenciário;

- **Resgate:** consiste na restituição ao participante do montante acumulado do fundo financeiro constituído em seu nome;

- **Salário-real-de-benefício:** é a média aritmética simples das remunerações do participante, corrigida com base na variação do índice de Preço ao Consumidor (IPC), ou outro que vier em substituição, a ser adotado pelo Governo Federal para o reajuste de salários, sobre as quais incidiram as contribuições para a CABEC nos 12 meses imediatamente anteriores à data da concessão do complemento do benefício, excluído o 13º salário.

3.2 – REAL PREV (PREVIDÊNCIA ABERTA)

O Real Prev, plano de previdência do Banco Real possui atualmente cerca de 10 mil participantes (Out/97). Trata-se de um modelo de plano de previdência aberto, onde qualquer pessoa física ou empresa e queira terceirizar a administração de um plano de previdência complementar para seus funcionários, pode participar. Coloca-se como o 11º (décimo primeiro) do ranking em seu segmento em volume de contribuições, conforme tabela abaixo:

Tabela 06 - Volume de Contribuições (Acumulado no período - em R\$)

Posição ranking	no	Entidade	30/01/98	28/02/98	31/03/98	30/04/98
1		Bradesco	3.372.751	3.487.711	3.648.816	3.725.347
2		Prever	661.934	66.809	711.653	709.156
3		Brasilprev	467.897	486.789	525.302	529.932
4		GBOEX	376.273	377.505	380.516	376.939
5		Itauprev	203.317	218.379	232.797	244.704
6		Sul America	173	181.875	186.136	187.847
7		Icatu	172.375	139.933	178.594	181.786
8		Capemi	154.167	154.876	164.420	167.338
9		Aplub	133.907	134.473	135.552	136.625
10		Vera Cruz	130.506	131.342	132.857	133.760
11		Realprev	83.789	86382	90.859	94.426
12		Bozano	28.003	28.884	30.862	33.268
13		MBM	31.532	31.593	32.290	33.260
14		Mongeral	22.481	20.787	21.545	22.148
15		Generali	19.566	20.157	20.740	20.749
16		Trevo S/A	18.957	19.323	19.147	19.769
17		Coifa	18.122	19.036	20.267	19.179
18		AGF Vida	13.654	13.670	13.841	14.068
19		Noroeste	15.100	15.426	13.351	13.823
20		Pactual	4.386	5.252	13.343	13.343

Fonte: Revista Abrapp Ago/97

Abaixo podemos verificar através de um quadro comparativo entre previdência e poupança, elaborado pelo Realprev, onde observamos o retorno de cada um deles como investimento de longo prazo para complementar renda no período da aposentadoria (8).

Tabela 07- Contribuição Mensal de R\$ 300,00 Para Previdência Privada

Tempo de contribuição (anos)	Reserva acumulada ao final do período*(R\$)	Valor a retirar em parcela única ao final do período **(R\$)	Renda Vitalícia de Aposentadoria pela Previdência Privada após o período de contribuição (R\$)
5	22.758,14	17.383,61	205,00
10	59.506,90	44.945,17	536,02
15	118.336,08	89.067,06	1.065,94
20	212.512,69	159.699,51	1.914,26
25	363.275,14	272.771,36	3.272,30
30	640.622,97	453.782,22	5.446,30
35	990.984,23	743.553,17	8.926,55
40	1.690.490,01	1.207.432,51	14.497,91

Fonte: Encarte Real Previdência

Obs: *Estimando valor futuro com taxa de retorno de 14,5% a.a (6% a.a de garantia atuarial mínima e supondo excedente financeiro de 8,5% a.a); **Líquido do I.R

Tabela 08 - Aplicação Mensal de R\$ 300,00 em Caderneta de Poupança

Tempo de Aplicação (anos)	Saldo Acumulado ao final do período *(R\$)	Retirada Vitalícia Mensal (somente dos juros) (R\$)
5	20.931,01	104,66
10	49.163,80	245,82
15	87.245,61	436,23
20	138.612,27	693,06
25	207.898,19	1.039,49
30	301.354,51	1.506,77
35	427.413,09	2.137,07
40	597.447,22	2.987,24

Fonte: Encarte Real Previdência

Obs: Valor futuro com taxa de retorno de 6% ao ano (garantia mínima da poupança).

Os dados das tabelas 7 e 8 acima fazem uma comparação entre a decisão de uma pessoa que aplica em poupança como forma de garantir uma renda mensal para o futuro e outra que aplica o mesmo valor num plano de previdência privado, também como forma de garantir uma renda mensal no futuro (8).

Podemos observar que caso a mesma opte pela poupança em comparação com o plano de previdência, a segunda opção tem mais chances de oferecer uma renda mensal de valor mais elevado, em razão de ser repassado um percentual do excedente financeiro (levando-se em conta que este excedente financeiro será maior ou menor dependendo da gestão e competência do administrador do fundo); mesmo assim, quem opta por um plano de previdência conta com os benefícios adicionais contratados tipo: invalidez permanente, pensão para os beneficiários em caso de morte, enquanto que a poupança não oferece estes benefícios adicionais. No caso de se optar por retirar todo o valor acumulado em uma parcela única; observa-se no exemplo acima que o valor resgatado acumulado na poupança, será maior do que o acumulado no plano de previdência, só sendo superado, se o período de acumulação for no mínimo de 15 anos. Porém esta é uma decisão muito subjetiva e cada pessoa possui seus valores para avaliar a questão custo-benefício entre as duas opções.

3.2.1 – DETALHAMENTOS DA CONTRATAÇÃO, RESGATES E CORREÇÃO DO REAL PREV

Ao adquirir qualquer plano de previdência privada, o participante contrata a cobertura básica que é a renda mensal vitalícia; esta cobertura garante ao participante uma renda mensal por toda a vida, a partir do prazo de cobertura. O participante deve definir quanto deseja receber de renda mensal vitalícia ou definir com quanto pode contribuir mensalmente, como também pode determinar a data de início de recebimento de seu benefício.

Ao atingir o final do plano, o cliente opta por receber o valor da renda vitalícia mensalmente ou à vista (8). Por exemplo, na tabela abaixo, detalhamos a idade de entrada no plano, na primeira coluna e a idade de saída na primeira linha, no cruzamento das linhas, encontraremos o valor da renda mensal vitalícia para contribuições mensais de R\$ 100,00

Tabela 09 – Valor do Benefício em R\$ para o Plano de Renda Mensal

Vitalícia

Idade de entrada	Idade de Saída								
	0	5	0	5	0	5	0	5	9
4	70,15	74,28	24,14	43,94	70,28	.461,80	.220,00	.443,00	
0	7,18	59,47	63,60	16,46	43,80	86,79	.516,65	.365,24	.431,36
5	7,08	0,14	66,65	79,09	46,65	99,94	.091,89	.720,43	.510,92
0		8,34	4,20	76,44	99,32	85,59	74,49	.238,62	.823,19
5			0,06	9,73	89,23	25,42	37,31	78,56	.309,24
0				2,41	06,96	05,73	60,08	09,52	25,21
5					5,49	16,29	27,64	08,47	38,23
0						9,45	28,67	58,23	23,78
5							4,72	45,97	63,54
0								2,07	43,79
4								0,82	0,18
5									4,31

Fonte: Encarte Real Previdência

A idade mínima para adquirir o plano de previdência complementar aberto, neste caso é de 14 anos, e a idade máxima para adquiri-lo é de 64 anos, 11 meses e 29 dias. A idade máxima de saída é de 70 anos, ressaltando que o participante pode optar pelo aporte

único no ato da contratação do plano com recebimento imediato do benefício. O participante pode optar ainda pelas coberturas adicionais no ato da contratação do plano, ou fazê-las depois, conforme sua necessidade.

Os resgates podem ocorrer somente após 6 meses a data da contratação, tanto total como parcial, observando-se que os mesmos incidem apenas sobre as contribuições destinadas à renda mensal vitalícia, já que as demais coberturas são consideradas benefícios securitários; no caso de haver sinistro não entra no resgate, por fazerem parte das reservas de riscos, ou seja, caso aconteça alguma fatalidade com o participante dentro do período de contribuição do benefício, o mesmo receberá de imediato o benefício contratado. Nos casos de resgates parciais, deve deixar no mínimo 05 salários mínimos e só pode haver outro resgate depois de 06 meses da retirada anterior.

O fundo é atualizado pelo IGP-M e tem a garantia de rentabilidade mínima de 6% ao ano. A rentabilidade obtida com a aplicação do dinheiro, acima da garantia mínima é o excedente financeiro, que é repassado para o participante no mês de aniversário do plano, no caso do Realprev, o repasse é de 75% do excedente financeiro.

Quanto à taxa de administração é cobrado 3% sobre as 24 primeiras contribuições e 3% ao ano sobre o saldo de reservas em cotas. Na transformação do Fundo em Benefício é cobrado 1% do valor acumulado.

Por exemplo: para uma pessoa que contribua mensalmente com R\$ 100,00, será cobrado R\$ 3,00 durante os 02 primeiros anos de contribuição do fundo.

A rentabilidade mínima de 6% ao ano é garantida, assim no caso de um participante que contribua com R\$ 100,00 mensais, terá um rendimento mínimo garantido de R\$ 72,00 ao ano; se além disso, o fundo tivesse obtido 4% ao ano, além do estipulado, no caso R\$ 48,00, o contribuinte ganharia 80% deste excedente, que no caso seria R\$ 38,40.

3.2.2 – BENEFÍCIOS SECURITÁRIOS OU COBERTURAS DE RISCOS

As coberturas de riscos ou benefícios securitários correspondem aos benefícios adicionais além dos benefícios previdenciários contratados para renda mensal vitalícia e variam de um plano para outro. A diferença básica entre os benefícios securitários e os benefícios previdenciários consiste em que todas as contribuições previdenciárias voltarão para o contribuinte em forma de benefício, enquanto que as contribuições securitárias serão transformadas em benefício para o contribuinte apenas se houver um evento gerador que se enquadre nas coberturas securitárias adicionais previamente contratadas.

Entre as principais coberturas de riscos podemos citar a invalidez total permanente, onde o indivíduo fica impossibilitado de trabalhar e pensão para seus dependentes, no caso de falecimento do participante. As coberturas de riscos do Realprev estão divididas em 02 grupos: coberturas vitalícias e coberturas por 20 anos. A diferença básica entre elas é que, na primeira só podem ser beneficiários o cônjuge e/ou os filhos; enquanto que as coberturas de 20 anos podem ter qualquer pessoa como beneficiária(8).

As principais coberturas de riscos vitalícias são as seguintes:

Pensão Imediata Vitalícia: Esta cobertura destina-se a garantir ao cônjuge do participante e/ou seus filhos (até 21 anos de idade, ou 24 anos, se estiver cursando faculdade) uma pensão mensal e vitalícia. Esta cobertura é paga, caso o participante faleça *durante o período em que ele ainda esteja contribuindo*, e neste caso, corresponde a 70% do valor contratado para a renda mensal vitalícia. O beneficiário recebe ainda toda a reserva líquida acumulada no fundo(valor destinado apenas a formação do fundo para a renda vitalícia), que o participante tenha acumulado no fundo até a data do seu falecimento.

Pensão Vitalícia: Difere da pensão imediata vitalícia por ocorrer em função do falecimento do participante, *no período em que o mesmo já estava recebendo o seu benefício da renda mensal vitalícia*; correspondendo a cerca de 70% do valor da renda que o participante estava recebendo. Neste caso, não ocorre devolução da reserva líquida acumulada no fundo.

Renda por Invalidez: Este benefício destina-se a garantir uma renda mensal vitalícia ao participante, que durante o período de contribuição, venha a se tornar totalmente inválido permanentemente. Corresponde a 100% do valor contratado para a renda mensal vitalícia.

Invalidez com Pensão Vitalícia: Esta cobertura de risco destina-se a garantir uma renda mensal e vitalícia, para o cônjuge do participante, e/ou seus filhos (até 21 anos, ou 24 anos, caso estejam cursando faculdade); o valor desta pensão corresponde a 70% do valor da renda que o participante já estava recebendo e ocorre em função do falecimento do participante que já recebia anteriormente uma renda por invalidez (requer contratação da cobertura renda por invalidez).

As principais coberturas de risco por 20 anos são as seguintes:

Pensão Imediata por 20 anos: Esta cobertura de risco é destinada a garantir uma pensão mensal, por 20 anos, a qualquer pessoa indicada como beneficiária; paga a partir do falecimento do participante, durante o período em que o mesmo ainda estava contribuindo. Esta pensão corresponderá a 70% do valor do valor contratado para a renda mensal vitalícia, e o beneficiário ainda recebe toda a reserva líquida acumulada à data do falecimento do participante correspondente a renda mensal vitalícia.

Pensão por 20 anos: Esta cobertura difere da anterior, por ocorrer em função do falecimento do participante que já estava recebendo a renda mensal vitalícia, corresponde a 70% do valor da renda que o participante estava recebendo e não tem direito de receber a reserva líquida acumulada no fundo, pois o participante já encontrava-se recebendo o benefício.

Invalidez com Pensão por 20 anos: Destinada a qualquer pessoa que o participante indique como beneficiário; ocorrendo em função do falecimento do participante que já estava recebendo a renda por invalidez e corresponde a 70% do valor da renda que o participante estava recebendo. (requer contratação da cobertura renda por invalidez).

3.3 – CABEC (PREVIDÊNCIA FECHADA)

A Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Estado do Ceará – CABEC é entidade de previdência privada fechada, constituída sob a forma de sociedade civil, sem fins lucrativos, com autonomia administrativa e financeira, que tem por objetivo instituir plano privado de benefícios complementares ou assemelhados aos da previdência oficial, acessíveis aos funcionários do BEC e de suas empresas controladas ou coligadas (9).

Os membros da CABEC são: os patrocinadores, os participantes ativos e assistidos e seus dependentes. Conta atualmente com 1.075 participantes ativos, 2.531 dependentes e 456 participantes assistidos. Consideram-se participantes, as pessoas físicas que participem do custeio do plano de benefícios; e dependentes, quaisquer pessoas que vivam, comprovada e justificadamente sob a dependência econômica do sócio. O custeio do plano de benefícios será atendido tanto por contribuições mensais dos participantes-ativos, participantes-assistidos e patrocinadores (9).

O custeio do plano de benefícios será atendido pelas seguintes fontes de receitas:

- Contribuição mensal dos participantes-ativos;
- Contribuição mensal dos participantes assistidos;
- Contribuição mensal dos patrocinadores, nunca inferior ao dobro da contribuição mensal dos participantes-ativos e dos participantes assistidos;
- Jóia (valor de entrada para participar do plano, calculado pelo atuário) dos participantes-ativos, determinada atuarialmente em face da idade, remuneração, tempo de serviço prestado ao patrocinador e tempo de vinculação à Previdência Social;
- Dotação inicial dos patrocinadores;
- Produto de investimento de reservas;
- Doação, subvenções, legados e renda extraordinárias, não previstas nos itens precedentes;
- Contribuição dos participantes ativos e participantes assistidos, sobre o abono anual.

A contribuição mensal do participante do plano será calculada sobre:

- Vencimentos do cargo;
- Adicional de função em comissão;
- Adicional por tempo de serviço;
- Remuneração relativa a prorrogação de expediente quer exerça ou não função em comissão;
- 13º salário e gratificação;
- Complementos especiais;
- Outras verbas salariais sobre as quais incidirem contribuições para a Previdência Social.

As contribuições mensais dos participantes obedecem às seguintes limitações percentuais, de acordo com os salários de contribuição à Previdência Social:

- Para remuneração inferior à metade do teto de contribuição: máximo de 3% (três por cento);
- Para a parte da remuneração compreendida entre a metade do teto de contribuição e o próprio teto de contribuição: máximo de 5% (cinco por cento);
- Para a parte da remuneração excedente do teto: mínimo de 7% (sete por cento).

Importante ressaltar que a perda do vínculo funcional com o patrocinador não implica necessariamente no cancelamento da inscrição do participante, desde que num prazo de 30 (trinta) dias a partir da data da perda do vínculo profissional, o mesmo requererá a manutenção da inscrição.

Como um exemplo prático dos cálculos da contribuição dos participantes da CABEC, vamos supor que um participante tenha um salário de R\$ 2.000,00 (dois mil reais). Deste salário, ele contribui com 3% até a metade do teto da Previdência Oficial (10 salários mínimos, considerado para efeito deste exemplo em R\$ 120,00); 5% sobre o valor entre a metade do teto e o próprio teto e com 7% sobre o valor que ultrapassar o teto da previdência oficial em até 3 vezes; enquanto a CABEC contribui com 2 vezes a parte paga pelo funcionário, conforme se vê tabela abaixo:

Tabela 10 - Exemplo hipotético dos valores destinados à contribuição do plano da CABEC

Salário Bruto R\$2.000,00	Contribuição do Funcionário	Contribuição da Patrocinadora	Contribuição Total recebida pelo plano
Valor descontado até a metade do teto: 3%	R\$ 600,00 x 3%= R\$ 18,00	2 x R\$ 18,00= R\$ 36,00	R\$ 54,00
Valor descontado entre a metade do teto e o próprio teto: 5%	R\$ 600,00 x 5% = R\$ 30,00	2 x R\$ 30,00= R\$ 60,00	R\$ 90,00
Valor descontado para a parte excedente do teto: 7%	R\$ 800,00 x 7%= R\$ 56,00	2 x R\$ 56,00= R\$ 112,00	R\$ 168,00
VALOR TOTAL	R\$ 104,00	R\$ 208,00	R\$ 312,00

Fonte: Estatuto da Cabec

Portanto sobre o salário do participante é descontado, além da contribuição para a previdência oficial, o valor de sua contribuição ao plano de benefícios oferecido pela empresa.

3.3.1 – BENEFÍCIOS OFERECIDOS PELA CABEC AOS SEUS PARTICIPANTES

Os benefícios assegurados pela CABEC aos seus participantes são os seguintes (9):

a) Para os participantes assistidos:

- **Complementação da aposentadoria por tempo de serviço:** Benefício concedido aos participantes que a requererem, podendo fazer isto com pelo menos 55 anos de idade e 20 anos de serviços prestados à patrocinadora; além de contar com no mínimo, 35 anos de vinculação ao regime da previdência oficial; esclarecendo que todo benefício de complementação é calculado pela diferença entre o salário-real-de-benefício e o valor pago

pela previdência oficial, observando-se as condições deste regulamento, para cada caso do benefício assegurado e as limitações legais;

- **Complementação da aposentadoria por invalidez:** Consiste num benefício mensal correspondente ao excesso do salário-real-de-benefício sobre o valor da aposentadoria por invalidez concedida pela previdência oficial. Neste caso é necessário pelo menos 12 meses de vinculação profissional à patrocinadora, excetuando-se os casos de invalidez ocasionada por acidente pessoal involuntário. Nos casos em que a aposentadoria por invalidez for concedida após 30 anos de vinculação ao regime de previdência oficial, a respectiva complementação será acrescida de um abono mensal equivalente a 20% do salário-real-de-benefício, limitado a 25% do valor correspondente ao teto do salário de contribuição para a previdência oficial e ao teto de participação do beneficiário;

- **Complementação da aposentadoria por velhice:** Consiste num benefício vitalício correspondente ao excesso do salário-real-de-benefício; exigindo-se no mínimo 20 anos de vinculação funcional a patrocinadora, excetuando-se o caso em que a aposentadoria por velhice tenha resultado de conversão da aposentadoria por invalidez. O valor do benefício, neste caso será o excesso do salário-real-de-benefício sobre o valor da aposentadoria por velhice concedida pela previdência oficial; no caso da aposentadoria por velhice após 30 anos de vinculação ao regime de previdência oficial, aplica-se o mesmo percentual de abono do benefício de complementação de aposentadoria por invalidez

- **Complementação de auxílio-doença:** Benefício concedido ao participante ativo que permanecer incapacitado para o exercício profissional, devidamente comprovado por exames, sendo necessário no mínimo 12 meses de contribuição para a CABEC. Consiste numa renda correspondente ao excesso do salário-real-de-benefício sobre o valor do auxílio-doença concedido pela previdência oficial; durante o período em que o participante permanecer incapacitado para trabalhar, comprovado por exames médicos

- **Abono anual:** Consiste numa prestação pecuniária anual, paga em cada dezembro, correspondente a 1/12 (um doze avos) da complementação a qualquer título devida em dezembro, multiplicada pelo número de meses em que o beneficiário tenha recebido complementação durante o ano correspondente.

b) Para os dependentes:

- **Complementação de Pensão:** Benefício concedido, sob a forma de renda mensal ao conjunto de dependentes do participante que vier a falecer; está dividida em cota familiar correspondente a 50% do valor da complementação da aposentadoria que o participante percebia ou perceberia, se ainda for ativo, e 5 cotas individuais, correspondente a 10% do valor da complementação para cada dependente, limitado no máximo 5 cotas. Por exemplo: no caso de um participante falecido com dois dependentes, a família recebe 70% do valor, sendo 50% referente à cota familiar e 10% por cada dependente;

- **Complementação de auxílio –reclusão:** Benefício concedido ao conjunto de dependentes do participante detento ou recluso, contando a partir da data do efetivo recolhimento do participante à prisão e mantida enquanto durar sua reclusão ou detenção, obedecendo os mesmos critérios para concessão do benefício que a complementação de pensão;

- **Pecúlio por morte:** Consiste em um pagamento de uma importância em dinheiro igual ao décuplo do salário-real-de-benefício do participante relativo ao mês precedente de sua morte; sendo descontados os débitos residuais provenientes de crédito mútuo contraído pelo participante, pagando-se em partes iguais aos dependentes inscritos na época da morte.

No caso da CABEC, o valor mensal da contribuição recebido pelo plano já engloba todos os tipos de benefícios previdenciários e securitários, que estão previstos no Estatuto, não existindo a possibilidade de optar pelos serviços contratados.

3.4 – CONCLUSÃO

O presente capítulo nos forneceu em linhas gerais as principais características de modelos de plano de previdência aberto e fechado, para que tivéssemos uma noção de seus pontos em comum e suas diferenças. Além da complementação de aposentadoria, a maioria dos planos, independentemente de ser modelos abertos ou fechados, oferecem benefícios securitários, como: pensão e invalidez.

No caso dos planos em questão, foi observado que no modelo aberto (Real Previ), os benefícios securitários são escolhidos pelo participante; enquanto que no modelo fechado (CABEC), estes benefícios são previamente definidos pelo Estatuto, o que não quer dizer que em todos os planos fechados, estes benefícios não possam ser escolhidos pelo participante.

Uma empresa que não mantenha um plano de previdência fechado para seus funcionários pode perfeitamente optar por um plano aberto e fechar um pacote de benefícios para eles, não precisando manter uma entidade para administrar estes planos.

Através do quadro abaixo podemos visualizar melhor os principais pontos relevantes dos dois planos analisados:

**Tabela 11 - Quadro Comparativo entre os planos de Previdência REAL
PREV E CABEC**

Principais Características	REAL PREV	CABEC
Quanto à contribuição	Contribuição apenas dos participantes, no caso de planos individuais	Contribuição dos participantes e da patrocinadora
Quanto aos benefícios securitários	Participante pode optar por coberturas de riscos adicionais	Estatuto define Quais são as coberturas de riscos adicionais
Quanto à taxa de administração	3% sobre as 24 primeiras contribuições	Despesas de Administração não podem ultrapassar 15% a.a das fontes para custeio do plano
Quanto à participação	Qualquer pessoa que queira contribuir com o plano	Somente para funcionários das empresas que integram o Sistema financeiro BEC
Quanto ao período de carência p/ transformação das contribuições em benefícios	06 meses	Para cada benefício existe um prazo mínimo exigido de vínculo com a empregadora
Quanto ao cálculo atuarial dos benefícios	Previdenciário e securitário são calculados separadamente	Previdenciário e securitário são calculados juntos

Fontes: Encarte Real Previdência e Estatuto da Cabec

CAPÍTULO 4 – CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

4.1 – RESULTADO

Através dos dados sintetizados neste trabalho, teve-se a oportunidade de observar alguns pontos cruciais para entender um pouco mais acerca dos planos de previdência privada abertos e fechados.

Ao longo da explanação do trabalho, enfoca-se na primeira parte, uma visão geral da Previdência e suas principais características, onde se destacam várias vezes a importância de se pensar em uma fonte de renda alternativa para complemento de aposentadoria; na segunda parte explica-se como funciona o mecanismo administrativo-financeiro dos planos de previdência abertos e fechados e na terceira parte, mostra-se dois planos de previdência (sendo um aberto e outro fechado) e suas principais características e traça-se um paralelo de comparação.

Ao longo do estudo foi realizada inclusive, entrevista com pessoas que possuíam renda acima da faixa abrangida pela previdência oficial, como forma de enriquecer ainda mais esta pesquisa; observa-se que muitas delas ainda não tinham preocupação com uma complementação de aposentadoria para o período pós-laboral.

Abaixo segue uma tabela com os principais resultados obtidos na citada pesquisa:

Tabela 12 - Dados Comparativos entre as Pessoas que Possuem Planos de Previdência e as que Não Possuem (em percentual):

SEXO		Possui	Não Possui	Total
Masculino	5,45	60,00	40,00	100,00
Feminino	4,55	40,00	33,33	100,00

FORMAÇÃO ESCOLAR		Possui	Não Possui	Total
1º grau completo	0,09	100,00	-	100,00
2º grau completo	5,45	70,00	30,00	100,00
3º grau incompleto	3,63	33,33	66,67	100,00
3º grau completo	2,74	40,00	60,00	100,00
Pós-Graduação	0,09	100,00	-	100,00

FAIXA DE RENDIMENTOS		Possui	Não Possui	Total
1 – 5 salário mínimo	2,73	80,00	20,00	100,00
6 – 10 s.m	6,36	62,50	37,50	100,00
11 – 15 s.m	8,18	50,00	50,00	100,00
16 – 20 s.m	3,64	66,67	33,33	100,00
Acima de 20 s.m	0,09	50,00	50,00	100,00

ESTADO CIVIL		Possui	Não Possui	Total
Solteiro	0,91	55,56	44,44	100,00
Casado	5,45	70,00	30,00	100,00
Separado Judicialmente	0,09	50,00	50,00	100,00
Divorciado		-	-	100,00
Viúvo	0,55	100,00	-	100,00

TOTAL		63,64	36,36	100,00
--------------	--	--------------	--------------	---------------

Pelos dados obtidos através dessa amostra, cerca de 36,36% não possuíam plano de previdência nenhum, o que nos leva a sugerir que existe um grande número de pessoas com nível de renda para possuir plano de previdência complementar e não optam por este mecanismo securitário.

Outro ponto que se destacou foi quanto à formação escolar das pessoas entrevistadas, pois entre aqueles com maior escolaridade, o índice de possuidores de planos de previdência complementar foi menor do que os que possuíam apenas o 1º grau completo; o que pode ter ocorrido pelo fato de a pessoa trabalhar numa empresa que participe de um plano de previdência fechado, já que pessoas com maior formação escolar possuem salários maiores e teoricamente mais condições de participar de um plano de previdência complementar. Observamos entre os que possuem plano, depois do índice de 100% para as pessoas que tem o 1º grau completo; o máximo atingido foi de 70%, para os entrevistados que tinham o 2º grau completo; contra 40% dentro do universo de formação escolar com o 3º grau completo.

Em relação à faixa de rendimentos, o maior índice de participantes de planos foi para a faixa de renda entre 1 a 5 salários mínimos, provavelmente por tratar-se de participante de um plano de previdência fechado; o índice dos que possuem plano de previdência complementar, cuja renda mensal se enquadra na faixa de 11 a 15 salários mínimos foi de 50%; na faixa de 16 a 20 salários mínimos, este percentual sobe para 66,67% e na faixa acima de 20 salários mínimos este percentual ficou em 50% também; o que nos confirma a importância do fator econômico também como um determinante para a aquisição de um plano de previdência, pois os mesmos só se tornam interessantes para pessoas que ganham acima de 10 salários mínimos (teto do benefício estabelecido pela previdência oficial), no caso da empresa não oferecer ao funcionário um plano de previdência fechado.

Por outro lado, observou-se também que casados e viúvos preocupam-se mais com seu futuro e de seus dependentes, já que o índice dos que possuem planos de previdência entre casados é de 70% e entre viúvos é de 100%.

4.2 - RECOMENDAÇÕES

Atualmente, os modelos de previdência privada estão cada vez mais modernos e com produtos cada vez mais específicos para atender a consumidores cada vez mais exigentes.

As empresas apostam por exemplo no segmento de previdência infantil, onde os planos de previdência são oferecidos aos pais, que passam a contribuir mensalmente com uma quantia em nome de seu filho, para que futuramente este benefício seja revertido ao filho para custear uma faculdade, um curso no exterior, um escritório quando ele se formar, etc. Em suma, trata-se de um produto que visa garantir o futuro dos filhos, para que os mesmos possuam condições de futuramente criar condições para garantir uma aposentadoria tranquila também; daí o seu grande sucesso e aceitação; pois apesar de ser um produto relativamente novo no mercado, possuía uma carteira de ativos de R\$ 9,3 bilhões, em março/99 (10).

Finalizando, podemos concluir que o tema escolhido é bastante dinâmico em termos de mudanças de regras entre os planos privados e novos produtos que chegam no mercado, oferecendo cada vez mais ao consumidor várias opções de escolha. Diariamente, podemos acompanhar nos principais jornais econômicos de circulação em nosso país, matérias a respeito do mesmo, trazendo sempre dados e informações relevantes, para acompanharmos o universo complexo dos fundos de pensões abertos e fechados.

Desta forma, sugerimos que outras pesquisas se desenvolvam, no sentido de detalhar estes fundos mais especializados e específicos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. CAPELO, Emílio Recamonde – Fundos de Pensão, Uma Introdução ao Estudo Atuarial; Tese apresentada ao Curso de Pós-graduação EA ESP – FGV, 1986;
2. CASTRO, Hélio de Oliveira Portocarrero – Regimes Complementares de Previdência; CEPAL, A Previdência Social e a Revisão Constitucional, 1993;
3. Revista VEJA, Editora Abril, Edição de 22/02/1995;
4. MONTORO Filho, André Franco; PORTO, Cornélia Nogueira; Previdência Social e Previdência Complementar; SP, IPE, 1982;
5. Encarte PRÓ-FUTURO, Previdência Privada Complementar, Instrumento Viável para Empresários e Trabalhadores, 1994;
6. OLIVEIRA, Luiz Guilherme Schymura de – A Visão Teórica sobre Modelos Previdenciários: “O Caso Brasileiro”; RJ EPGE, 1992;
7. Revista ABRAPP; Julho/1997;
8. Regulamento REAL PREVIDÊNCIA, 1998;
9. Estatuto e Regulamento da CABEC, 1998;
10. GAZETA MERCANTIL, 6 Finanças e Mercados, 31/05/1999.