

Ministério da Previdência Social
Secretaria de Previdência Social

Debates

Reforma da Previdência: o Brasil e a Experiência Internacional

Ministério da Previdência Social
Secretaria de Previdência Social

Reforma da Previdência: o Brasil e a Experiência Internacional

Coleção Previdência Social

Volume 22

© 2005 Ministério da Previdência Social

Presidente da República: Luiz Inácio Lula da Silva

Ministro da Previdência Social: Amir Lando

Secretária Executiva: Liêda Amaral de Souza

Secretário de Previdência Social: Helmut Schwarzer

Diretor do Depto. do Regime Geral de Previdência Social: Geraldo Almir Arruda

Diretor do Depto. dos Reg. de Prev. no Serviço Público: Delúbio Gomes Pereira da Silva

Coordenador-Geral de Estudos Previdenciários: Rafael Liberal Ferreira de Santana

A *Coleção Previdência Social* é uma publicação do Ministério da Previdência Social, de responsabilidade da Secretaria de Previdência Social e organizada pela Coordenação-Geral de Estudos Previdenciários.

Edição e Distribuição:

Ministério da Previdência Social

Secretaria de Previdência Social

Esplanada dos Ministérios, Bloco F

70059-900 – Brasília-DF

Tel.: (61) 317-5690/5264 Fax: (61) 317-5195/5045

Também disponível no endereço: www.previdencia.gov.br

Tiragem: 6.000 exemplares

Impresso no Brasil / Printed in Brazil

Grupo 108 Comunicação

As opiniões e propostas porventura contidas nesta publicação são de responsabilidade do(s) autor(es), não refletindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério da Previdência Social.

É permitida a reprodução total ou parcial desta obra, desde que citada a fonte.

Seminário Reforma da Previdência: o Brasil e a experiência internacional (2003: Brasília, DF).

Reforma da Previdência: o Brasil e a experiência internacional. – Brasília: MPS, 2005.

394 p. – (Coleção Previdência Social, Série Debates; v. 22).

ISBN 85-88219-28-X1

1. Reforma da Previdência, Experiência Internacional. 2. Servidores Públicos. 3. Regime Geral de Previdência Social. 4. Seguridade Social. I. Título. II. Título: o Brasil e a experiência internacional. III. Série.

SUMÁRIO

Seminário Reforma da Previdência: o Brasil e a Experiência Internacional

Realizado em 01 e 02 de outubro de 2003

Auditório Wladimir Murtinho, Subsolo do Palácio Itamaraty

Ministério das Relações Exteriores

1º dia – 01/10/03

Solenidade de Abertura 11

- Embaixador **Clodoaldo Hugueney Filho** - Subsecretario-Geral de Assuntos Econômicos e Tecnológicos do Ministério das Relações Exteriores
- **Marilyn Yakowitz** - Diretora do Depto. de América Latina da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico - OCDE
- **Ricardo Berzoini** - Ministro de Estado da Previdência Social*

Painel I: Reforma da Previdência de Servidores Públicos -

Reforma Brasileira e Tendências Internacionais 20

- Moderador: **Senador Marcelo Crivela (PL/RJ)**
- Palestrante: **Helmut Schwarzer** - Secretário de Previdência Social do Ministério da Previdência Social
- Palestrante: **David Lindeman** - Especialista em Previdência da OCDE
- Debates

Painel II: Reforma da Previdência dos Servidores Públicos -

aspectos econômicos 50

- Moderadora: **Miriam Leitão** - Jornalista da Rede Globo
- Palestrante: **Joaquim Levy** - Secretário do Tesouro do Ministério da Fazenda
- Palestrante: **Alejandro Bonilla** - Coordenador de Políticas e Comunicação da Diretoria de Proteção Social da Organização Internacional do Trabalho
- Debates

* Permaneceu no cargo até jan/04. Atualmente é ministro do Trabalho e Emprego.

Painel III: Experiências Internacionais de Reforma - Estudos de Caso 79

- Moderador: **Deputado José Pimentel (PT/CE)**
- Palestrante: **Ole Beier Soerensen** - Diretor do Fundo de Pensão dos Servidores da Dinamarca
- Palestrante: **David Lindeman** - Especialista em Previdência da OCDE
- Palestrante: **Collin Pugh** - Consultor da OCDE
- Debates

Mesa-Redonda: debates sobre a Experiência Internacional e a Perspectiva Brasileira 115

- Moderador: **Adacir Reis** - Secretário de Previdência Complementar do MPS
- Debatedores:
- **Paulo Ziulkoski** - Presidente da Confederação Nacional dos Municípios
- **Ronaldo Figueiredo** - Diretor-Presidente do RIOPREVIDENCIA
- **Alencar Ferreira** - Presidente do IPREM - São Paulo
- **Jeovalter Correa** - Presidente da Agência de Administração e Negócios Públicos do Estado de Goiás

2º dia – 02/10/03

Painel IV: Reforma da Previdência e Perspectivas de Regulação e Fiscalização da Previdência Complementar 142

- Moderador: **Deputado Jorge Bittar (PT/RJ)**
- Palestrante: **Adacir Reis** - Secretário de Previdência Complementar do MPS
- Palestrante: **Vinícius Pinheiro** - Especialista da OCDE
- Debatedores:
- **Carlos Eduardo Esteves** - Subchefe Adjunto da Coordenação da Ação Governamental da Casa Civil
- **Fernando Pimentel** - Presidente da ABRAPP
- Debates

Painel V: Fundos de Previdência Complementar Instituídos por Entidades Associativas 180

- Moderadora: **Senadora Ana Júlia (PT/PA)**
- Palestrante: **Carlos Bravo** - Diretor da Confederação Sindical de Comissões de Trabalhadores da Espanha
- Palestrante: **Monica Dodd Calhoun** - Diretora do Fundo TIAA/CREFF
- Debatedores:
 - **Benedito Fernandez Duarte** - Presidente da Associação dos Ex-alunos da FGV
 - **Luís Nassif** - Jornalista da Folha de São Paulo
- Debates

Painel VI: Regulação e Fiscalização de Investimentos dos Fundos de Pensão 210

- Moderador: **Adacir Reis** - Secretário de Previdência Complementar do MPS
- Palestrante: **Hilmar de Moraes** - Diretor de Investimentos da SPC*
- Palestrante: **Diego Valero** - Diretor do Grupo NOVASTER / OCDE
- Debatedores:
 - **Lauro Araújo** - Especialista em Investimentos/ MERCER
 - **Sérgio Darcy** - Diretor de Normas e Organização do Sistema Financeiro do BACEN
- Debates

Painel VII: Governança dos Fundos de Pensão 234

- Moderador: **Celecino de Carvalho Filho** - Secretário-Executivo Substituto do MPS
- Palestrante: **Russel Galer** - Especialista em Previdência Privada da OCDE
- Palestrante: **Waldemir Bargieri** - Diretor do Departamento de Fiscalização da SPC
- Debatedores:
 - **José Ricardo Sasseron** - Presidente da ANAPAR
 - **José de Souza Teixeira** - Presidente do SINDAPP
 - **Guilherme Narciso de Lacerda** - Presidente da FUNCEF
- Debates

Encerramento 266

* Permaneceu no cargo até 13/05/04.

APRESENTAÇÃO

No dia 11 de dezembro de 2003, o Senado Federal votou e aprovou, em 2º turno, a Proposta de Emenda Constitucional nº 67-SF, mais conhecida como “Reforma da Previdência” (consolidada posteriormente na Emenda Constitucional nº 41/03). Este feito destaca-se por vários motivos: 1) trata-se da primeira reforma constitucional concluída pelo Governo do Presidente Luiz Inácio Lula da Silva; 2) mesmo lidando com um assunto muito controverso – a proteção previdenciária – a reforma foi concluída em tempo muito inferior ao que a maioria dos analistas políticos previa; 3) é uma reforma previdenciária bastante profunda, na qual, para se fazer modificações em alguns temas, houve a necessidade de conseguir romper barreiras e construir alianças políticas inovadoras, como a configurada pelo Presidente e pelos 27 Governadores de Estado; 4) o processo de discussão e debate foi altamente aberto e democrático. Sobre este último ponto, inclusive, resalto aquele que talvez tenha sido o mais importante seminário sobre o tema, realizado em outubro de 2003, fruto da parceria entre o Ministério da Previdência Social e a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico - OCDE: Seminário Internacional “Reforma da Previdência: O Brasil e a Experiência Internacional”. A transcrição deste rico debate é feita neste volume 22 da *Coleção Previdência Social*.

A Reforma da Previdência aprovada representa um grande avanço social, econômico e principalmente conceitual, pois pautou-se pela convergência de regras previdenciárias para todos os trabalhadores do país: por meio de uma equiparação de direitos e deveres previdenciários busca-se mais justiça social.

Desde o início a PEC nº 67-SF teve como foco efetuar correções profundas na Previdência do Funcionalismo Público, na qual foram identificados graves desequilíbrios estruturais. A atenção privilegiada aos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS) dos servidores federais, estaduais e municipais, detentores de cargo efetivo, explica-se pela insustentabilidade, no médio e longo prazo, da maioria de suas regras de funcionamento. Não é possível sustentar, por exemplo, as idades mínimas de aposentadoria de 53 anos para homens e 48 anos para mulheres no atual quadro demográfico, sem que isso signifique um comprometimento crescente de recursos orçamentários, os quais deixam de estar disponíveis para outras políticas de desenvolvimento social e econômico. Também não soa viável continuar aposentando pessoas com base na integralidade do seu último vencimento bruto, sem teto de

benefícios, permitindo a incorporação indiscriminada de tempos de contribuição na iniciativa privada e a geração, para uma minoria de pessoas, de valores de aposentadoria em níveis absolutamente incompatíveis com a realidade social tão heterogênea do país.

A PEC nº 67-SF teve como desenho básico dois conjuntos de medidas junto aos RPPS: 1) para os atuais aposentados, pensionistas e servidores ativos, garantir o respeito aos direitos adquiridos e estabelecer regras de transição que permitam o ajuste das estratégias pessoais dos servidores às novas normas de aposentadoria. 2) para os futuros ingressantes nas carreiras do serviço público, o estabelecimento de novo sistema, com regras claramente convergentes com o Regime Geral de Previdência Social (RGPS). Com esta estratégia procura-se, simultaneamente, aumentar a aderência dos regimes dos servidores aos conceitos previdenciários básicos e reverter gradualmente o quadro de comprometimento com a previdência dos servidores dos orçamentos públicos em nível federal, estadual e municipal.

Já para o Regime Geral de Previdência Social (RGPS), que cobre os trabalhadores da iniciativa privada, o diagnóstico, produzido pelo Ministério da Previdência Social e debatido tanto no Conselho Nacional de Previdência Social ainda em janeiro de 2003, como no Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social a partir de fevereiro daquele ano, apontava para a necessidade de medidas de cunho gerencial e para a elevação do teto de contribuição e benefícios, recuperando seu valor e permitindo uma melhor cobertura dos trabalhadores de classe média.

Após pouco mais de sete meses de tramitação no Congresso, a PEC nº 67-SF chegou à sua aprovação com algumas modificações em relação ao texto originalmente submetido à Câmara dos Deputados em 30 de abril, fruto da negociação democrática e mediação política exercida pelos Deputados e Senadores. Os pontos a seguir enumerados podem ser considerados os principais destaques em relação ao Regime de Previdência do Funcionalismo Público:

- Respeito ao Direito Adquirido conforme conceitos emanados da jurisprudência brasileira e teoria jurídica internacional;
- Aumento da idade de referência para aposentadoria de 53/48 para 60/55 anos para homens/mulheres, respectivamente;
- Novas regras de cálculo de aposentadorias e pensões, com regras de transição para os atuais servidores;

- Possibilidade de previdência complementar para os futuros servidores públicos;
- Aplicação do teto do RGPS aos futuros servidores públicos ingressados a partir do momento da instituição da respectiva previdência complementar;
- Contribuição solidária de aposentados e pensionistas ao financiamento do RPPS;
- Aplicação do Teto Remuneratório Geral (Federal, Estadual e Municipal), acabando-se as superaposentadorias e os supersalários;
- Correção dos futuros benefícios por índice que mantenha seu poder aquisitivo, desvinculando-se futuras aposentadorias e pensões da evolução salarial dos servidores ativos;
- Criação de incentivos à permanência em atividade dos servidores que completam as regras de acesso a aposentadoria;
- Unificação dos órgãos gestores dos RPPS em cada ente federado;
- Instituição de alíquota de contribuição mínima em Estados e Municípios, igual à do governo federal.

Em relação ao Regime Geral de Previdência Social – RGPS, cabe realçar os seguintes pontos no texto final da Emenda Constitucional nº 41/03:

- Elevação do teto do RGPS de R\$ 1.869,34 para R\$ 2.400,00; e
- Sistema especial de inclusão previdenciária de trabalhadores de baixa renda.

Os desafios em matéria de Previdência Social são enormes. O importante, entretanto, é que o Brasil tem uma visão clara para um sistema previdenciário básico universal, com regras iguais – mesmos direitos e deveres – para todos os cidadãos. Esse modelo tem que incluir fortes elementos de redistribuição de renda, que permitam ao País superar a histórica desigualdade social. Essa luta contra a falta de equidade e a pobreza é um imperativo ético para o governo do Presidente Luiz Inácio Lula da Silva.

Brasília, janeiro de 2005

Helmut Schwarzer

Secretário de Previdência Social

Ministério da Previdência Social

Reforma da Previdência: O Brasil e a Experiência Internacional

1º DIA – 01/10/03

Solenidade de abertura

MESTRE-DE-CERIMÔNIAS – Senhoras e senhores, bom-dia.

Bem-vindos ao Seminário Reforma da Previdência: O Brasil e a Experiência Internacional.

Este evento é uma realização do Ministério da Previdência Social e da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE.

Tem como objetivo debater as diversas experiências de países como Espanha, Holanda, Dinamarca, Canadá, Estados Unidos e Austrália, e de organismos internacionais como a própria Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE e a Organização Internacional do Trabalho – OIT, no tocante à previdência dos servidores públicos e à regulação e fiscalização de fundos de pensão.

Conta com o apoio da Caixa Econômica Federal, Fundação dos Economistas Federais – Funcef, da Associação Nacional dos Procuradores da Previdência Social – Anprev, do Ministério das Relações Exteriores e do Serviço de Processamento de Dados da Previdência Social - Dataprev. Agradecimentos especiais à Associação Nacional dos Auditores Fiscais da Previdência Social – Anfip.

Temos o prazer de chamar para compor a Mesa de abertura, a Sra. Marilyn Yakowitz, Diretora do Departamento da América Latina da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE. O Sr. Embaixador Clodoaldo Hugueneu Filho, Subsecretário-Geral de Assuntos Econômicos e Tecnológicos do Ministério das Relações Exteriores. O Senhor Ministro de Estado da Previdência Social, Ricardo Berzoini.

Registramos e agradecemos a presença de diversas autoridades estaduais, dirigentes de previdência, dirigentes de fundos de pensão, senhoras e senhores.

Passamos a palavra ao Sr. Clodoaldo Hugueneu Filho.

CLODOALDO HUGUENEU FILHO- Excelentíssimo Senhor Ministro de Estado da Previdência Social, Ricardo Berzoini; ilustríssima Senhora Marilyn Yakowitz,

Diretora da Divisão de América Latina da OCDE; senhores participantes do Seminário sobre Reforma da Previdência e Experiência Internacional nessa matéria.

Vou dizer breves palavras de boas-vindas em nome do Ministro Celso Amorim aos participantes deste seminário, ao Ministério da Previdência Social, aos representantes da OCDE que vieram aqui compartilhar com o Brasil a experiência que vários países têm em termos de reforma da previdência social. Esse tema é de extraordinária importância e está sendo objeto de amplo debate não só no Brasil mas no mundo. Esta é uma oportunidade extraordinária para conhecermos um pouco das variadas experiências desenvolvidas em inúmeros países no que diz respeito à reforma da previdência social.

Este seminário se dedicará não só ao tema da Reforma da Previdência, como a aspectos da previdência complementar e dos fundos de pensão. Creio que neste caso, de novo, a parceria com a OCDE é extremamente apropriada.

A OCDE é organização com longa experiência nesse campo, com numerosos trabalhos publicados sobre a matéria. Acompanha detidamente as experiências nacionais de muitos países em relação à Reforma da Previdência e fundos de pensão, analisando as melhores formas de responder a esse objetivo de garantir às pessoas segurança social e difusão dos benefícios da segurança social de forma ampla e equitativa, compatíveis com as transformações por que estão passando as economias e as populações dos países no mundo todo.

Ao concluir essas palavras, reitero a satisfação do Itamaraty pela oportunidade de acolher este seminário, o Ministro da Previdência Social e a OCDE, na pessoa da Sra. Marilyn Yakowitz, e os participantes deste evento.

Desejamos aos senhores excelente discussão nesses dois dias de debate sobre o tema. Esperamos que deste seminário surjam, efetivamente, novas idéias sobre como implementar a Reforma da Previdência Social e como continuar trabalhando com previdência complementar e fundos de pensão, modernizando o sistema brasileiro de previdência social. Muito obrigado.

MESTRE-DE-CERIMÔNIAS – Com a palavra a Sra. Marilyn Yakowitz.

MARILYN YAKOWITZ - Ministro Ricardo Berzoini, Embaixador Clodoaldo Hugueney Filho, Subsecretário-Geral de Assuntos Econômicos e

Tecnológicos do Ministério das Relações Exteriores, senhoras e senhores, bom-dia.

Em nome do Secretário-Geral da OCDE, Sr. Donald Johnston, agradeço pelo privilégio de discursar para vocês. Eu gostaria de agradecer o Governo do Brasil por sediar e organizar este encontro. Agradeço aos especialistas que concordaram em participar deste evento. Também gostaria de reconhecer o papel de Vinícius Pinheiro, que vem trabalhando com vocês e conosco, tornando este encontro uma realidade, bem assim o governo do Japão que nos ajudou financeiramente.

Esta conferência atraiu mais de quatrocentas pessoas, atestando a importância e a urgência do debate sobre planos de pensão e assuntos relacionados a fundos. Isso dá à OCDE uma oportunidade de falar sobre o que é a OCDE, seu propósito e relevância; qual a cooperação e programa de trabalho com o Brasil; o Comitê da OCDE sobre previdência privada: mandato, benefícios e atividades principais.

A Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico - OCDE é uma instituição única onde governos acumulam idéias e conhecimentos específicos para resolver desafios econômicos, sociais e de governo. Ela reúne 30 países-membros e, freqüentemente, um número crescente de países não membros para discutir, desenvolver e conciliar políticas sociais e econômicas. Ela ajuda governos membros a identificar boa prática em administrar suas próprias economias, bem como ajuda a formular regras de procedimento para a economia global do século XXI.

Nesta era de globalização, a OCDE não vai e não pode trabalhar sozinha. Ela compartilha conhecimentos específicos e opiniões com 70 países no mundo, bem como com um grande número de investidores. O Secretário-Geral da OCDE gosta de pensar que a organização é um grupo de reformadores democráticos com responsabilidade global.

A OCDE tem suas raízes no Plano Marshall para a reconstrução da economia européia após a Segunda Guerra Mundial. Assim, ela tem 50 anos de experiência em criar políticas e instituições que encorajam o crescimento econômico, emprego e inclusão social. A própria OCDE foi criada em 1961 e atrai seus membros da maioria dos continentes.

A OCDE tem programas específicos para países como no Brasil, China e Rússia e programas regionais na América Latina, Ásia, Europa Central e Oriental, bem como desenvolve algum trabalho na África e Oriente Médio. O Escritório Central da OCDE, com aproximadamente 2.000 funcionários, está sediado em Paris.

A OCDE trabalha em aproximadamente 200 comitês políticos e subcorporações (comitês, grupos de trabalho, unidades militares temporárias, etc.). O Brasil é extremamente ativo e bem respeitado como um observador em um número de comitês e subcorporações e, em alguns casos, como participante.

Esses comitês e suas subcorporações comparam experiências políticas, procuram respostas a problemas comuns, identificam políticas alternativas e boas práticas e trabalham para coordenar políticas domésticas e internacionais. Uma marca registrada do trabalho da OCDE é sua fundamentação na análise rigorosa que ajuda a chegar a um consenso no caminho para reforma em uma série de áreas políticas.

A OCDE desenvolve “leis flexíveis” na forma de princípios que podem, mas menos freqüentemente, levar a acordos e tratados formais.

A OCDE é talvez mais conhecida por seus relatórios regulares sobre economia dos países. Esses relatórios, uma vez publicados, são uma oportunidade de diálogo entre países no Comitê de Revisão Econômica e de Desenvolvimento da OCDE e uma fonte de informação confiável para a comunidade de negócios. O primeiro Relatório Econômico do Brasil da OCDE, um esforço conjugado com o Brasil, foi bem recebido em 2001. O segundo está programado para começar.

A OCDE é também uma das maiores e mais confiáveis fontes de dados comparáveis estatísticos, econômicos e sociais. A base de dados da OCDE espalha-se por diversas áreas: contas nacionais, indicadores econômicos, quantidade de trabalhadores, comércio, emprego, educação, energia, saúde, indústria, sistemas financeiros e impostos, seguros, pensões e muitas outras áreas.

A OCDE está comprometida, e de fato obrigada, a promover a prosperidade e qualidade de vida, ao mesmo tempo em que luta contra a pobreza, incentivando o crescimento econômico, a estabilidade financeira, comércio e investimento, desenvolvimento social e econômico sustentável e igualdade.

A cooperação entre Brasil e OCDE tem sido ativa desde o início da década de 90. Nos últimos 5 anos, a interação sistemática cresceu e os países-membros se tornaram mais interessados no Brasil. Por exemplo, a área de reforma de pensão é uma na qual a maioria dos países da OCDE tem preocupações semelhantes e a forma com que o Brasil está resolvendo sua situação é de interesse de muitos países da OCDE.

A interação entre a OCDE e o Brasil tem três eixos principais. Primeiro, observação e participação brasileira nos comitês e subcorporações da OCDE, o que

implica uma solicitação que envolve um exame detalhado, por meio de um processo de revisão. Dois critérios principais se aplicam: interesse mútuo e participante. Cada vez mais membros da OCDE e Brasil têm identificado áreas políticas de mútuo interesse.

O Brasil é ativo em um número crescente de comitês da OCDE e em seus comitês afiliados, grupos de trabalho e unidades militares. O Brasil participa em áreas tais como comércio; governo público (incluindo planejamento financeiro anual, administração financeira e contabilidade); negócios empresariais, fiscais e financeiros; ciência, tecnologia e indústria; alimentação, agricultura e pesca; educação.

Segundo, o programa da OCDE de cooperação com o Brasil foi estabelecido em 1998. Tais programas para países da OCDE são apenas feitos com as maiores economias. As áreas-alvo de trabalho de comum interesse do Brasil e países da OCDE incluem atualmente: monitoração econômica contínua e relatórios econômicos regularmente; administração da dívida e segurança de mercado; seguros e pensões; impostos; agricultura – Agenda de Desenvolvimento Doha; política de competição; plano financeiro anual público e despesas; anticorrupção e propina.

O terceiro eixo se relaciona com a participação do Brasil no Programa Regional da América Latina que complementa o Programa do Brasil e os Fóruns Globais (em tópicos como economia digital, comércio, biotecnologia etc.)

O Comitê da OCDE na previdência privada. Pensões são uma preocupação mundial relacionadas a mudanças demográficas estruturais e cada país deve encontrar sua própria forma de resolvê-las. Embora esteja claro que não há uma única solução ideal para todos os países, um fórum como o da OCDE cria a oportunidade de promover, a partir da troca de opiniões e de experiências, de bases sólidas de trabalhos preliminares e análise econômica, o plano estrutural da ação política.

A OCDE tem trabalhado em assuntos relacionados à pensão há muito tempo. As conclusões do Relatório Ministerial da OCDE (1998) sobre Manutenção da Prosperidade numa Sociedade de Idosos reconheceu a importância de previdências privadas como complementos de planos públicos.

Como uma evolução lógica, um comitê da OCDE sobre previdência privada foi estabelecido, em junho de 1999, para sediar coleta de informação, atividades analíticas e recomendações relacionadas a sistemas de previdência privada com o objetivo de assegurar seu desenvolvimento adequado. A necessidade para tal corporação lidar com assuntos de previdência privada foi evidenciada pela importância

de planos de pensão complementares em muitos países da OCDE e, pelas reformas estruturais de pensão desejadas por muitos países fora da região, que desviava algum ônus da responsabilidade pela administração de programas financeiros de aposentadoria para o setor privado.

As atividades do Comitê sobre Previdência Privada variam de relatórios e coletas de informação sobre a cobertura (extensão da proteção provida pelo seguro), adequação, valor e regulações de previdências privadas em países-membros a recomendações políticas específicas sobre aspectos de regulação e supervisão. Essa última parte do trabalho, agora, representa a atividade central do Comitê.

O Encontro Ministerial da OCDE, em 2001, enfatizou o papel da organização em desenvolver princípios e melhores práticas para a regulação das previdências privadas. Os primeiros resultados das atividades do Comitê nesse campo são: 1) Princípios Básicos para Planos de Pensão Ocupacional; 2) Diretrizes do Governo para Fundo de Pensão 3) Diretrizes para a Proteção dos Direitos dos Membros e Beneficiários — o último título logo estará disponível ao público. Esses princípios e diretrizes são os únicos padrões reconhecidos internacionalmente para os sistemas de previdências privadas. Mais trabalho é esperado em outras áreas, tais como fundos, benefício de seguridade e investimento. O projeto sobre previdências privadas está também sendo estendido a planos de previdência pessoal. O Comitê também aprovou a primeira taxinomia internacional de sistemas de previdência privada que inclui um glossário completo de termos de pensão.

O Comitê também concordou em iniciar um diálogo político com países não membros sobre assuntos de previdência privada. Como parte desse esforço, os participantes do Primeiro Fórum da OCDE sobre Previdências Privadas concordaram em estabelecer uma Rede Internacional de Reguladores e Supervisores de Pensões. O objetivo dessa rede é servir como um fórum para diálogo político e cooperação sobre assuntos financeiros e regulatórios relacionados a pensões com o objetivo de promover o desenvolvimento de sistemas de previdências privadas complementares a sistemas públicos; o desenvolvimento de estruturas regulatórias adequadas e infra-estruturas financeiras; a implementação das melhores práticas e princípios.

É esperado que essa rede possa logo ser transformada numa organização internacional que complementaria o trabalho da OCDE.

O trabalho da OCDE sobre pensões abrange a maioria das regiões do mundo, mas, recentemente, focalizou-se na América Latina e especialmente no Brasil. Ambos,

OCDE e países latino-americanos, descobriram que têm muito a aprender de suas respectivas experiências.

Com relação ao Brasil, os países da OCDE dão boas-vindas aos esforços feitos pelo Brasil na sua reforma, reconhecendo a dificuldades de tais processos. Eu desejo ao Brasil um desfecho vitorioso em seus esforços e dou as boas-vindas ao fortalecimento da relação da OCDE–Brasil em uma área tão importante de preocupação comum para a sustentação do desenvolvimento social e econômico dos países, qualidade de vida e bem-estar.

Obrigada.

MESTRE-DE-CERIMÔNIAS – Para o encerramento desta solenidade, passamos a palavra ao Senhor Ricardo Berzoini.

MINISTRO RICARDO BERZOINI – Minha cara Marilyn, representando a OCDE, prezado Clodoaldo, representante do Itamaraty, é um prazer fazer a abertura deste seminário. Particularmente, creio que ele se dá em um momento muito apropriado, pois estamos na fase final da tramitação da Reforma da Previdência no Senado Federal. Mais do que isso, pelo que assistimos ao longo desses 9 meses de debate amplo, transparente e público, pudemos observar a quantidade de desinformação e de falta de acúmulo de debate previdenciário no que tange à relação entre o sistema previdenciário e as dimensões econômica, social e cultural de uma sociedade como a brasileira. Particularmente, também, a falta de informação, de maneira generalizada, sobre as experiências internacionais que houve em vários países do mundo e que, de certa forma, em muitos casos foram estigmatizadas exatamente pela falta de um debate mais aprofundado sobre os aspectos técnicos e também sobre as estratégias de implementação de um sistema previdenciário.

A previdência se consolidou no mundo como um sistema público e social, com suas vertentes complementares e desdobramentos também no setor privado, particularmente ao longo do século XX. O século XX foi de grandes transformações na organização do trabalho, na forma de as sociedades se constituírem e na própria definição dos sistemas produtivos ao redor do Planeta. Tivemos mudanças tecnológicas significativas que afetaram decisivamente o modo de produzir. Como a previdência tem relação direta com o trabalho, o próprio sistema previdenciário foi atingido de maneira muito forte por essas transformações. Simultaneamente, tivemos

mudança também no padrão de vida da humanidade, tanto do ponto de vista qualitativo como do ponto de vista quantitativo. O IBGE divulgou um balanço sobre o século XX mostrando que no Brasil, por exemplo, no período de 100 anos, a expectativa de vida média dobrou: de 33 anos passou para 66 anos. É óbvio que esse fator atinge diretamente qualquer sistema previdenciário que deva ser organizado com base em premissas atuariais e demográficas.

No entanto, mais que isso é fundamental percebermos a interação entre os aspectos puramente previdenciários e as questões econômicas, fundamentais para o desenvolvimento de países de estratégia variada, de composição produtiva diversificada, particularmente no caso da América Latina, com grande crise de sistemas produtivos, de sistemas econômicos, nos últimos 30 anos.

A possibilidade de analisarmos diferentes políticas previdenciárias, de países também diferenciados, não apenas entre ricos e pobres, mas também pela característica de cada economia, é fundamental para que possamos aprender, de maneira mais rápida e mais profunda, as políticas necessárias para termos um sistema previdenciário — no caso do Brasil, especialmente — que possa ser, ao mesmo tempo, capaz de ter uma forte preocupação social, uma forte visão de inclusão, de proteção social, e ao mesmo tempo viabilidade do ponto de vista de sua relação com as finanças públicas, da sua relação com a estratégia de desenvolvimento econômico.

Por isso, observar sistemas de proteção social que possam viabilizar proteção previdenciária pública ampla, inclusiva e universal para a maioria da população, e simultaneamente estudar e aprofundar a nossa percepção acerca dos sistemas complementares, ainda muito pouco conhecidos no nosso país — e creio que em vários países da América Latina —, é uma necessidade fundamental para que possamos quebrar preconceitos, rever posições muitas vezes falsamente ideologizadas e podermos participar de maneira bastante consciente da constituição de um sistema previdenciário eficaz, flexível, viável e, principalmente, benéfico para a maioria da sociedade.

No Brasil, com ótimas intenções, constituímos um sistema previdenciário que transfere renda de maneira invertida: o sistema de previdência dos servidores públicos. De outro lado, construímos uma das mais belas experiências de inclusão social: o Regime Geral de Previdência Social, que tem muitos defeitos mas também muitas qualidade. E neste Regime Geral há um sistema ainda mais social e incluyente, ainda que altamente subsidiado, importante para a sociedade: o sistema de previdência social dos trabalhadores rurais.

Confrontando as experiências brasileiras com outras experiências ao redor do mundo, podendo assimilar contradições políticas, contradições econômicas, referências culturais importantes que ocorreram nas reformas de previdência em outros países, poderemos dar um passo significativo para um debate mais aprofundado, mais consciente a respeito do desafio previdenciário.

A Reforma da Previdência que estamos trabalhando neste momento para concluir no Congresso Nacional é uma pequena parte dessa política previdenciária mais geral. O fundamental é a gestão previdenciária do dia-a-dia, a responsabilidade, o compromisso com a dimensão social da Previdência sem perder de vista os impactos econômicos, tão importantes, que a previdência provoca em nosso país e em qualquer país em que tenha essa dimensão e essa importância.

Por isso, como eu disse no início, é um imenso prazer abrir este seminário. Creio que após os trabalhos poderemos ter mais informação, mais compreensão e, principalmente, mais convicção de que a Previdência Social é uma instituição que deve ser tratada com a maior responsabilidade, com o maior carinho e, especialmente, com o compromisso social fundamental que o Governo do Presidente Lula tem com a população brasileira e com o conjunto das demais nações. Muito obrigado.

Painel I: Reforma da Previdência de Servidores Públicos - Reforma Brasileira e Tendências Internacionais

MESTRE-DE-CERIMÔNIAS – Neste momento, damos início ao Painel I: Reforma da Previdência de Servidores Públicos – Reforma Brasileira e Tendências Internacionais.

Para atuar como moderador da Mesa, convidamos o Senador Marcelo Crivela, do Partido Liberal do Estado do Rio de Janeiro. Para a palestra “Reforma da Previdência no Brasil”, convidamos o Sr. Helmut Schwarzer, Secretário de Previdência Social do Ministério de Previdência Social. Para a palestra “Tendências Internacionais de Reforma dos Regimes de Previdência dos Servidores Públicos”, o Sr. David Lindeman, especialista em previdência da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE.

Com a palavra o Senador Marcelo Crivela.

MODERADOR (Marcelo Crivela) – Excelentíssimo Senhor Ministro da Previdência, Ricardo Berzoini; Dr. Helmut Schwarzer, Secretário de Previdência Social; Dr. David Lindeman, especialista em previdência da OCDE, senhoras e senhores participantes deste seminário. Os senhores devem ter acompanhado que nosso país viveu, nos últimos 9 meses, um dos debates mais profundos em termos de políticas públicas na nossa história. Foram 9 meses de exaustivos debates, com grande profundidade. No Senado Federal, a última reunião da Comissão de Constituição e Justiça, começou às 10 horas de quarta-feira e terminou às 6h de quinta-feira. Foram 20 horas de debate intenso. Cada um dos parlamentares recebeu diversas organizações representativas dos funcionários públicos, centenas de e-mails, artigos de jornais. Este país foi varrido, de Norte a Sul, de Leste a Oeste, na tentativa de descobrir os caminhos mais criativos para termos uma previdência viável e que incluía a maioria dos trabalhadores brasileiros.

Quem deveria estar hoje no meu lugar seria o Senador Tião Viana, Líder do Bloco do Governo, mas como a discussão dessa matéria continua em segundo turno na Comissão de Constituição e Justiça, ele me pediu que o representasse, o que é para mim uma grande honra.

Passaremos agora às apresentações.

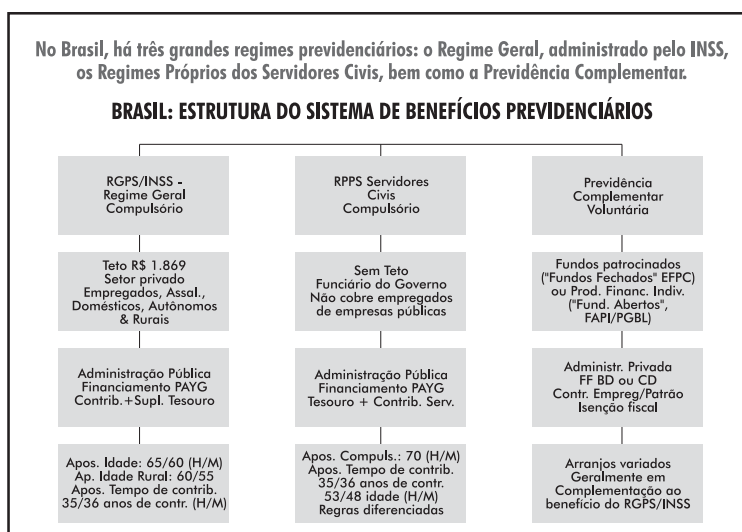
Passo a palavra ao Sr. Helmut Schwarzer, que tratará com mais profundidade do tema reforma previdenciária.

HELMUT SCHWARZER – Senhor Ministro Ricardo Berzoini, Sr. Senador Marcelo Crivela, Sr. David Lindeman, demais autoridades, amigas e amigos presentes, para mim também é uma satisfação muito grande participar do painel de abertura do evento “Reforma da Previdência – o Brasil e a Experiência Internacional”.

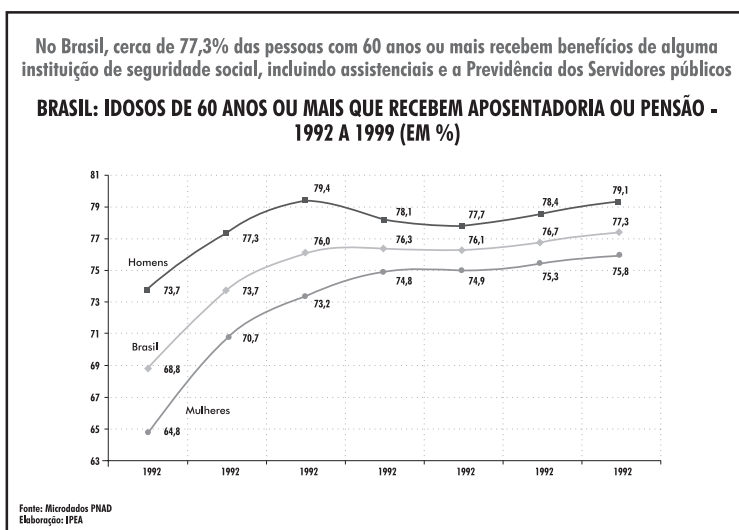
Minha tarefa é desenhar o panorama da situação do sistema previdenciário brasileiro e, em linhas gerais, sem entrar em detalhes, apresentar as principais propostas em que estamos avançando; no terceiro bloco, esboçarei em que lugar, no meu entender, se localiza o Brasil no panorama internacional em termos de modelo de reforma.

Inicialmente, caberia, sem entrar em todos os detalhes dessas caixinhas que aparecem no *slide*, termos uma visão de conjunto dos regimes de previdência que estão sendo abordados pela proposta de reforma previdenciária, apresentada em 30 de abril ao Congresso Nacional pelo Presidente Lula e pelos vinte e sete governadores.

Temos, basicamente, três grandes regimes previdenciários no país. Em primeiro lugar, na coluna da esquerda, o Regime Geral, que cobre os trabalhadores da iniciativa privada. Ele é um regime compulsório. Temos um regime específico, o Regime Próprio de Previdência Social, para os servidores públicos, também compulsório. E temos um grande regime de previdência complementar voluntário, formado por fundos de previdência fechados ou também previdência privada aberta, por meio de seguradoras, bancos e outros produtos financeiros.



Para se ter uma idéia do Regime Geral de Previdência Social, em agosto deste ano pagamos 21,5 milhões de benefícios, dos quais 2,3 milhões em nome da assistência social. São aposentadorias assistenciais. São 6,7 milhões de benefícios na área rural. O Ministro Ricardo Berzoini se referiu a um programa de previdência específico para a área rural, que tem forte impacto redistributivo. No meu entender, é um dos programas sociais mais bem desenhados na América Latina. Afora esses citados, temos 12,5 milhões de benefícios pagos na área urbana. Somando-se benefícios assistenciais, benefícios previdenciários do Regime Geral e outros benefícios previdenciários pagos pelos regimes dos servidores públicos civis — também existe o regime de previdência dos militares —, temos uma cobertura, de pessoas com 60 anos ou mais, por aposentadorias ou pensão de algum desses sistemas, bastante elevado. Chegamos ao final da década de 90 com 77% dos idosos com 60 anos de idade ou mais recebendo algum benefício previdenciário. Isso é resultado, de um lado, do amadurecimento dos nossos regimes previdenciários contributivos, que existem desde a década de 20 — a Lei Eloy Chaves, de 1923, foi o marco inicial da Previdência Social da forma como a conhecemos hoje no Brasil —; de outro lado, refletem a expansão de cobertura obtida em função dos avanços da previdência rural e também da própria assistência social, pois tivemos uma nova lei de assistência social, na década de 90, que permitiu que a partir de 1995/1996 houvesse alguma melhoria de cobertura para a população que não tem capacidade contributiva.



No entanto, mesmo assim, permanece o grande desafio de aumentarmos essa cobertura. No Brasil, se por um lado temos 77% dos idosos com acesso à aposentadoria, ainda restam 23% sem acesso. E, pela relação puramente contributiva, ainda temos no mercado de trabalho, que tem um mínimo de estrutura, ou seja, a população ocupada com capacidade de contribuição, como potenciais contribuintes 18,7 milhões de pessoas. Esse o grande desafio para o Brasil. Temos hoje 28 milhões de contribuintes nos nossos sistemas previdenciários e poderemos ampliar esse número em pelo menos mais 18 milhões de pessoas.

A Previdência Social no Brasil — e esse é seu papel fundamental — não tem a função apenas de repor renda, mas também de combater a pobreza. No Brasil, a Previdência tem cumprido esse papel. Ela tem tido um efeito muito importante, por meio da transferência de renda às populações idosas, portadoras de deficiências e inválidos. Se simulássemos um país sem Previdência Social, em vez de 34% de pessoas abaixo da linha da pobreza, em 1999, teríamos 45%. Ou seja, a Previdência Social tem um papel extremamente relevante na dimensão social, que nós, em nenhum momento das nossas propostas de reforma, perdemos de vista.

Passando especificamente para o foco da proposta de reforma, temos um conjunto de regimes próprios de servidores públicos constituídos basicamente pelo regime dos servidores da União, em todos os 26 estados e no Distrito Federal, e em 2.140 municípios. Os demais 3.400 municípios vinculam seus servidores ao INSS.

Para termos uma idéia da dimensão de pessoas afetadas, nesses regimes próprios hoje temos um pouco mais de 5 milhões de trabalhadores ativos; somando aposentadorias e pensões de viúvas e órfãos, temos 2 milhões e 700 mil pessoas recebendo benefícios.

Vejamos o balanço financeiro desses regimes, tanto do Regime Geral do INSS quanto o da previdência dos servidores públicos, em 2002. O INSS teve uma diferença entre a arrecadação de contribuições e pagamento de benefícios de 17 bilhões de reais, 1,3% do PIB. Tomando-se como contribuição, no regime de previdência dos servidores públicos a contribuição do servidor, mais duas vezes o mesmo valor como contribuição do Estado, como empregador — regra que se aplica no setor privado —, mesmo assim ainda houve uma diferença de quase 40 bilhões de reais entre a arrecadação de contribuições e pagamento de benefícios na previdência dos servidores públicos no Governo Federal, nos estados e nos municípios.

Aí já temos um primeiro indicativo sobre por que o foco da proposta de reforma foi a previdência do funcionalismo público. Por um lado, o contingente de pessoas afetadas

em cada um dos regimes é completamente diferente — são 21 milhões de pessoas recebendo benefícios pelo INSS e um pouco mais de 2 milhões e 700 mil pessoas recebendo benefícios aqui na previdência dos servidores públicos, e, no entanto, a proporção do financiamento, do desequilíbrio financeiro é completamente inversa, é inversamente proporcional.

Portanto, nossas motivações para colocar o foco da Reforma da Previdência na previdência dos servidores públicos, em primeiro lugar, foi estabelecer mais equidade social. Em segundo lugar, promover sustentabilidade desses regimes no longo prazo. Em terceiro lugar, ajustar as transformações demográficas e o desejo da nossa sociedade de mais solidariedade, de um tratamento mais igualitário entre os cidadãos e trabalhadores do país, independentemente de serem trabalhadores do setor privado ou do setor público.

Vamos apresentar argumentos que fundamentam cada uma dessas motivações. Talvez o mais fácil de todos, que afeta a todos os países do mundo atualmente, seja a de que temos no Brasil uma transformação demográfica, uma mudança da estrutura demográfica bastante acelerada. Essa tabela que vemos na tela mostra que o contingente de idosos com 60 anos ou mais de idade foi o que mais cresceu na última década. Entre 1991 e 2000, no total da população a participação subiu de 7,3% para 8,6%. E essa tendência de crescimento pode ser projetada para o futuro e teremos, no médio e longo prazos, estruturas populacionais semelhantes aos países da OCDE.

Os idosos no Brasil representam 8,6% da população, o que equivale a um contingente de 14,5 milhões de pessoas. Em relação a 1991, houve um crescimento de 35,6% na quantidade total de pessoas idosas

BRASIL: POPULAÇÃO TOTAL POR FAIXA ETÁRIA (1991-2000)

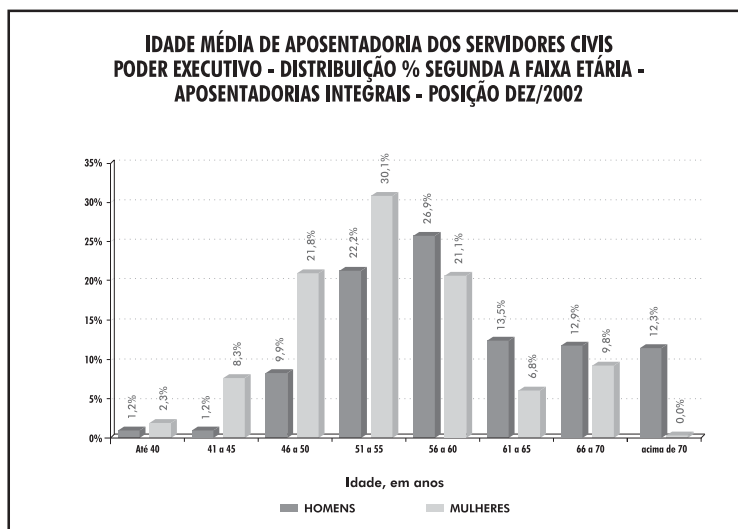
	1991	2000	Var. % 2000/1991
TOTAL	146.825.475	168.799.170	15,6%
0 A 14 anos	50.988.432	50.266.122	-1,4%
15 a 59 anos	85.114.338	104.997.019	23,4%
60 anos ou mais	10.722.705	14.536.029	35,6%
% 60 anos ou mais / TOTAL	7,3%	8,6%	-

Fontes: Censos 1991 e 2000, IBGE
Elaboração: SPS/MP5

O que nos toca mais diretamente no caso da previdência do funcionalismo público é o aumento da expectativa de vida no Brasil. Ela cresce um mês a cada ano. A cada ano a

expectativa de vida cresce um mês. Isso ocorre em razão dos avanços da tecnologia médica, dos avanços nas políticas públicas, todos eles bem-vindos, mas que têm impacto muito forte para o equilíbrio do nosso sistema previdenciário. Hoje, por exemplo, a pessoa que se aposentar aos 50 anos de idade — por incrível que pareça, as regras brasileiras permitem que isso aconteça — vai ter, na média, uma expectativa de vida de 25 anos.

Para mostrar aos nossos convidados estrangeiros que não é mentira o que eu falei, que pessoas com 50 anos de idade se aposentam tranquilamente, e que não são poucas essas pessoas, chamo a atenção para esse gráfico que vou apresentar. Ele mostra que a grande maioria das aposentadorias de mulheres se dá na faixa que compreende 51 a 55 anos de idade; no caso dos homens, de 56 a 60 anos de idade. Mas há muitas pessoas que se aposentam antes de 50 anos de idade.



Com essa estrutura de idades médias de aposentadorias e mais a distribuição etária dos nossos servidores civis — no caso, o Poder Executivo Federal — não havia como deixar de fazer uma reforma previdenciária urgente nesses regimes.

Com idade acima de 40 anos, temos 71% dos nossos servidores federais. Ou seja, dado que hoje a regra de aposentadoria do funcionalismo público no país permite aposentadorias aos 53 anos de idade para homens e 48 anos de idade para mulheres, 71% do elenco do funcionalismo público estão a 10 anos ou menos da aposentadoria. Teríamos de fazer um processo acelerado de reposição de pessoal de 70% da força de trabalho no setor público federal ao longo dos próximos 10 anos, o que obviamente não é possível sem

prejuízo da qualidade para o serviço público. Por isso o foco da nossa proposta de reforma tem de ter claramente uma modificação das idades de referência para aposentadoria.

O quadro que vemos na tela resume brevemente alguns dos problemas que os nossos regimes possuem. Na dimensão da equidade, entendemos que o tratamento diferenciado entre o Regime Próprio dos Servidores Públicos e o Regime Geral de Previdência Social, em termos de regras de acesso à aposentadoria, não pode continuar existindo. Hoje, os regimes próprios não possuem um teto, um valor máximo de aposentadoria claramente definido, enquanto no Regime Geral de Previdência Social temos o teto estabelecido em 1.869 reais, um pouco mais de 600 dólares. A idade mínima é de 53 anos para homens e 48 anos para mulheres para aposentadoria, e no Regime Geral da Previdência Social não existe idade mínima, mas em compensação a fórmula de cálculo da aposentadoria prevê o famoso fator previdenciário que ao embutir idades de aposentadoria e expectativa de vida da pessoa no momento de se aposentar faz com que haja incentivos à postergação da aposentadoria. Quem procura se aposentar em idades prematuras acaba pagando o preço por meio de taxas de reposição mais baixas nos valores das suas aposentadorias.

TRATAMENTO DIFERENCIADO	
RPPS	RGPS
Sem Teto	Com Teto
Idade Mínima: 53/48 (Trans.) e 60/55 (Permanente)	Sem Idade Mínima
Cálculo da Aposentadoria por Tempo de Contribuição: Última Remuneração Bruta	Cálculo da Aposentadoria por Tempo de Contribuição: Média e Fator Previdenciário
Paridade como Regra de Reajuste	INPC como Regra de Reajuste

Uma diferença extremamente importante, do ponto de vista de geração de desequilíbrio atuarial dos nossos regimes, é o fato de que a aposentadoria no Regime Próprio dos Servidores Públicos hoje corresponde à última remuneração bruta do servidor, enquanto no Regime Geral existe o cálculo por uma média, a média dos 80% melhores meses, contados a partir de julho de 1994.

Por fim, os benefícios são indexados, são reajustados por regras diferentes. No Regime Geral de Previdência Social há o reajuste pelo Índice de Preços ao Consumidor, a inflação, enquanto no Regime de Previdência dos Servidores Públicos há paridade, ou seja, o reajuste ocorre pela evolução salarial dos trabalhadores da ativa. Dada a dimensão, o conjunto dos servidores aposentados e o que isso significa em termos de impacto fiscal nas nossas contas, isso faz com que tenhamos um engessamento da nossa política de remuneração do pessoal ativo.

O resultado dessas regras diferenciadas podemos ver neste gráfico. Quando mostramos esse tipo de tabela para convidados estrangeiros, muitos não acreditam que possam existir uma diferença tão grande. No Regime Geral de Previdência Social os valores médios de benefícios são de 773 reais para aposentadorias por tempo de contribuição, ou seja, antes de 60 anos de idade; 257 reais para as aposentadorias por idade, aos 60 ou 65 anos de idade, isto é, os que se aposentam por idade são pessoas de renda mais baixa, e, na média, os benefícios têm o valor de 394 reais. No serviço público federal, no entanto, em razão da ausência de um teto e do fato de o valor da aposentadoria ser definido pela última remuneração, temos valores mais diferenciados, como os senhores podem ver na tabela. No Poder Executivo, para os civis, quase 2.400 reais; no Ministério Público da União, 16 mil reais; Banco Central do Brasil, 7.400 reais; militares, pouco mais de 4.000 reais; Legislativo e Judiciário, acima de 9.000 reais. Esses são valores médios de gastos com benefícios ao longo do período de junho de 2002 a maio de 2003.

VALOR MÉDIO DAS APOSENTADORIAS NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL E NO RGPS (MÉDIA DE JUN/02 A MAI/03)	
R\$ correntes	
Valores (R\$)	
SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL	
Executivos (civis) ¹	2.396,00
Ministério Público da União	16.362,00
Banco Central do Brasil	7.396,00
Militares	4.124,00
Legislativo	9.578,00
Judiciário	9.327,00
RGPS	
Aposentadoria por Tempo de Contribuição	773,29
Aposentadoria por Idade	257,55
TOTAL DOS BENEFÍCIOS ²	394,74

Por fim, na dimensão equidade, para entendermos a motivação da reforma, há um outro dado que pessoalmente considero muito impressionante. Mesmo contando com as contribuições do Estado como empregador, no Governo Federal ainda tivemos, em 2002, de cobrir a diferença entre a arrecadação de contribuições e pagamento de aposentadorias na ordem de quase 23 bilhões de reais. Os dez principais programas finalísticos da área de saúde, do Ministério da Saúde, ou seja, a grande contribuição do Governo Federal para o financiamento das ações do Sistema Único de Saúde, que atende a 90 milhões de pessoas no país, conforme pesquisas do Ipea, foi menor que os 23 bilhões de reais — foram 22 bilhões de reais. Com esses 23 bilhões de reais são atendidas menos de 1 milhão de pessoas, enquanto 22 bilhões de reais são destinados, pelo Governo Federal, a uma política social que atende a 90 milhões de pessoas. Pessoalmente, acho essa alocação orçamentária equivocada, não pode continuar. A contribuição do Governo Federal para os dez principais programas de educação foi de 14 bilhões; o combate ao desemprego e a qualificação da mão-de-obra para o mercado de trabalho foi de 8 bilhões. Ou seja, os principais programas sociais financiados pelo Governo Federal têm valores de execução orçamentária abaixo do subsídio repassado ao regime de previdência do funcionalismo federal em 2002. Esse é um desequilíbrio não do ponto de vista fiscal, mas um desequilíbrio mais grave do ponto de vista da equidade social, da alocação do gasto público, em que estamos gastando os recursos do contribuinte brasileiro.

Diante disso, a proposta de reforma previdenciária, hoje PEC 67, que tramita no Senado Federal traz, como concepção básica para a atual geração e que é constituída pelos aposentados, pensionistas e ativos, o respeito aos direitos adquiridos e regras de transição para quem não tem direito adquirido. De outro lado, para a futura geração, para os que ingressarem a partir da promulgação da reforma, traz um novo sistema, com regras convergentes com o Regime Geral de Previdência Social. No longo prazo, portanto, passada uma geração, teremos regras convergentes tanto no regime de previdência do funcionalismo público como no Regime Geral de Previdência Social. Com isso, entendemos que vamos ter um desenho do sistema de acordo com conceitos previdenciários mais sólidos e também poderemos reverter esse quadro de alocação orçamentária equivocada que ocorre atualmente, tanto no Governo Federal como nos estados e nos municípios. Alguns estados e municípios já não têm mais espaço nos seus orçamentos para financiar, por exemplo, investimentos básicos em razão do crescimento recente das suas despesas com seus regimes previdenciários próprios.

Vejamos agora as principais propostas. Sumariamente, estamos propondo que a idade de referência suba de 53 anos para homens e 48 para mulheres, para 60 anos para homens e 55 para mulheres. Apresentamos também uma nova regra de cálculo de aposentadorias e pensões. Em vez de as aposentadorias terem por base a última remuneração, serão calculadas por uma média. O teto do Regime Geral de Previdência Social vai valer também para os futuros servidores públicos. Haverá previdência complementar também para os futuros servidores públicos e uma contribuição dos aposentados e pensionistas, garantidas as faixas de isenção para respeitar aqueles aposentados e pensionistas de menores rendas.

Há outro conjunto de proposta. Queremos aplicar um teto remuneratório geral, um valor máximo para as aposentadorias e para as remunerações, tanto no nível federal, como estadual e municipal. Com isso, evitam-se as superapensentadorias e as super-remunerações. Para os novos benefícios, fazer a indexação das aposentadorias e pensões à inflação e não mais à paridade, para que, gradativamente, possamos sair desse quadro de engessamento da nossa política de remuneração dos servidores ativos.

Queremos criar incentivos à permanência em atividade. Em vez dos atuais incentivos serem voltados à antecipação da aposentadoria, queremos reverter esses incentivos para que as pessoas permaneçam em atividade. E também queremos um avanço importante em termos de unificação dos órgãos gestores dos regimes próprios, tanto nos municípios, como nos estados e na União, o que vai nos ajudar muito na transparência e na gestão previdenciária.

Em termos de direitos adquiridos e transição, quem já é aposentado ou quem já completou as regras atualmente estabelecidas, vai se aposentar conforme as regras existentes. É o conceito elementar do direito adquirido. Quem hoje é servidor público pode, excepcionalmente, obter a aposentadoria integral — o último salário — desde que complete idade de 60 anos, para homens, e de 55, para mulheres; tenha 35 ou 30 anos de contribuição; 20 anos no serviço público, 10 anos de carreira e 5 anos no cargo. Ou seja, 20 anos no serviço público relativamente a 35 anos de contribuição significa que mais que a metade da vida da pessoa foi no serviço público. Com isso, de certa forma, concede-se um prêmio àqueles que são servidores públicos efetivos de longo prazo, que abriram mão de uma série de vantagens, de carreiras na iniciativa privada em razão do serviço público.

Outro ponto importante da transição é que quem ingressou no serviço público antes de dezembro de 1998 e tinha planos de se aposentar antes dos 60 e 55

anos vai poder continuar se aposentando. No entanto, terá de pagar o preço da antecipação da aposentadoria, que é um desconto de 3,5% a 5% do valor da sua aposentadoria, a cada ano de antecipação em relação a idade 60 e 55 anos, respectivamente para homens e mulheres.

No Regime Geral de Previdência Social estamos propondo a elevação real do teto: de 1.869 reais para 2.400 reais, a partir da promulgação da reforma — alguma coisa em torno de 800 dólares.

Outra modificação importante sinalizada na reforma tributária é a possibilidade de alterarmos, de transferirmos uma parte da carga de financiamento da Previdência Social da folha salarial para uma outra base de financiamento. Seria uma base de financiamento próxima do conceito de valor agregado. Haveria uma desoneração parcial da contribuição do empregador sobre a folha salarial. Com isso, pretende-se incentivar, por um lado, a formalização da mão-de-obra e, de outro lado, dar uma base de financiamento mais sólida, mais robusta à Previdência Social no longo prazo.

Há mais duas alterações importantes no Regime Geral, promovidas pela emenda constitucional. Hoje o seguro acidente de trabalho é atendido pelo INSS, mas há previsão de que possa haver atendimento em competição entre INSS e setor privado. Nós acreditamos que uma estrutura como essa, um modelo paralelo, acaba gerando aquilo que em teoria econômica se chama seleção adversa. O setor público acaba ficando com o papel assistencial, com os casos mais custosos, enquanto a solidariedade entre os setores de menores riscos e os de maiores riscos acaba se desfazendo por uma estrutura de atendimento paralelo. Entendemos que deve haver uma unificação nesse atendimento, por isso estamos propondo a eliminação dessa possibilidade.

De outro lado, há a proposta de um sistema especial de inclusão para os trabalhadores que hoje não contribuem, que são de baixa renda, não têm capacidade contributiva para pagar as atuais alíquotas para contribuintes individuais, hoje de 20%, extremamente elevadas.

Eu gostaria de concluir minha apresentação tentando localizar, pelo menos inicialmente, onde o modelo brasileiro se situa na experiência internacional.

Carmelo Mesa-Lago e Katharina Müller — ele foi meu professor e é um dos especialistas mais renomados em previdência social no mundo e grande estudioso das reformas previdenciárias na América Latina; ela foi minha colega e mapeou as

reformas previdenciárias na Europa Oriental — viram basicamente três modelos de reforma. O primeiro, o modelo de reforma substitutivo, em que o setor privado substitui o setor público como gestor e provedor de previdência social. Esse foi o modelo adotado no Chile, no México, no Cazaquistão, para citar um país da Europa Oriental. Nesses casos, entendemos que o que houve foram problemas do ponto de vista social, pois esses modelos não conseguiram obter seus objetivos de cobertura; de um lado, houve uma redução da cobertura previdenciária nesses países, de outro lado o custo de transição, os impactos fiscais de uma reforma dessa natureza foram extremamente elevados. Não entendemos que seja um modelo a ser seguido no caso brasileiro.

O outro tipo de modelo gerado ao longo da experiência de 20 anos de reformas na América Latina e Europa Oriental foi o chamado modelo paralelo, em que o Estado compete com o setor privado pela cobertura do seguro social básico. Exemplos deste modelo: Peru e Colômbia. Assim como o que seria gerado, no caso do seguro de acidente do trabalho no Brasil, se permitíssemos a competição entre Estado e setor privado, o que se verifica nesses dois países é que o Estado perde os segurados de renda mais alta para o setor privado e com isso há o rompimento da solidariedade entre os diversos segmentos de trabalhadores; ao haver um desfinanciamento da estrutura de previdência pública, o próximo segmento de segurados, os de renda média, também procuram migrar, com medo de que a previdência pública venha a quebrar. E assim, em espiral, o que ocorre é um processo de aproximação ao modelo substitutivo, ao modelo chileno de previdência, com todos os seus problemas. Por isso, entendemos que o modelo paralelo também não deveria ser seguido.

No terceiro modelo — modelo misto —, o Estado é complementado, em parte, pelo setor privado. Esse modelo foi adotado pela Argentina, Polônia e Hungria. Basicamente, o modelo argentino foi bastante analisado no caso brasileiro. Lá houve uma redução — e entendemos que foi um dos equívocos da reforma Argentina — significativa do papel do Estado como módulo básico de previdência social, como fornecedor de proteção social para a população da Argentina. Apenas para efeito de comparação, o módulo básico da Argentina hoje cobre renda até 200 dólares, o que é comparado ao que nós temos hoje no Brasil — 600 dólares e estamos propondo aumentar para 800 dólares o teto do Regime Geral. Esse valor de 200 dólares é bastante baixo para a estrutura de renda da Argentina. Na verdade, é um papel quase

assistencial do Estado e não mais um papel previdenciário. Entendemos que esse tipo de modelo misto também não é o modelo que queremos para a Previdência Social brasileira.

Qual o desenho do modelo brasileiro? Na previdência básica, queremos gestão pública e quadripartite, com transparência; financiamento via repartição, sem prejuízo de que alguns estados e municípios hoje tenham um regime com alguma acumulação de reservas, com acumulação de capital. Não vemos isso como problema, mas no nível federal queremos financiamento via repartição, que permite embutir melhor elementos de solidariedade inter e intrageracional. Uma diferença fundamental em relação aos modelos de reforma dos demais países da América Latina foi a proposta de elevação do teto real do Regime Geral de Previdência Social e, com isso, o fortalecimento do papel do setor público na provisão de proteção social. Nós entendemos que o pilar básico da previdência deve cobrir grande parte da população ocupada, inclusive na integralidade de seus rendimentos. No longo, longuíssimo prazo, uma vez feita a convergência de regras, se daqui a 20 ou 30 anos o país decidir que quer ter um regime básico único, é possível fazer isso de forma muito mais tranqüila, muito mais organizada do que seria hoje. Hoje, o custo de transição de unificar regimes seria extremamente elevado.

Outro elemento do modelo brasileiro é o papel da previdência complementar. Meu colega Adacir Reis vai falar com muito mais detalhes sobre o assunto amanhã, quando será discutido mais profundamente. Entendemos que já existe a previdência complementar e é forte no setor privado. Os fundos fechados de empresas e, mais recentemente, de instituidores, organizações que instituem para seus associados, têm servido como referência. Acreditamos que o princípio da adesão voluntária tem de continuar sendo preservado e não a adesão obrigatória, como fizeram a Argentina e outros países com o modelo misto de reforma, conforme citamos há pouco. Consideremos que o financiamento por capitalização dá uma contribuição extremamente importante para a formação de poupança previdenciária, e o modelo de gestão, com participação dos trabalhadores na direção dos fundos, com transparência e regulação fortalecida, garante a solidez desse regime no longo prazo também.

Para concluir, em uma visão geral, teríamos um modelo com alguns pilares. O primeiro pilar seria previdência social básica; o segundo, previdência complementar voluntária, diferentemente do modelo de previdência complementar obrigatória que

outros países adotaram; e outras formas de complementação, uma vez estabelecidas e solidificadas a previdência social básica e a previdência complementar. Neste caso, é possível pensar, por exemplo, em fomento à casa própria das pessoas. A propriedade de um imóvel é também uma forma de rendimento na velhice. Para os que estão abaixo da linha da pobreza já temos hoje um sistema de assistência social que precisa também ser solidificado e ampliado.

Essa é a nossa visão geral, para a qual queremos caminhar e para a qual precisamos aprovar urgentemente a reforma previdenciária que está em tramitação no Senado. Assim como já foi falado na abertura deste evento, este é o primeiro passo para a construção e para a consolidação do que eu vou ousar chamar de “modelo brasileiro de previdência social e complementar”. Muito obrigado.

MODERADOR (Marcelo Crivela) – Agradecemos ao Dr. Helmut e passamos a palavra ao Sr. David Lindeman para que faça sua exposição. O Dr. David Lindeman é especialista em previdência da OCDE. É Diretor para Política e Pesquisa da Corporação de Garantia do Benefício de Pensão; foi analista de política fiscal no Departamento Orçamentário do Congresso dos Estados Unidos da América; co-autor de extenso estudo em política fiscal e resultados para economia de aposentadorias nos Estados Unidos.

O Dr. David Lindeman falará sobre “Tendências Internacionais de Reforma dos Regimes de Previdência dos Servidores Públicos”. Ele disporá de 40 minutos para sua palestra.

DAVID LINDEMAN – Bom-dia. Obrigado pela oportunidade de falar a vocês e de voltar ao seu maravilhoso e adorável país. Tentarei fazer uma breve revisão acerca de como os servidores públicos são tratados para fins previdenciários ao redor do mundo. Meu enfoque será nos países da OCDE, embora eu fale um pouco também sobre alguns países que não são da OCDE.

Agradeço a Edward Whitehouse por me permitir usar um trabalho que ele está preparando e que será publicado em breve sobre as previdências públicas.

Provavelmente é útil iniciar com um pouco de história. Em muitos países, os planos de previdência começaram por cobrir as ocupações que ofereciam estabilidade. Eram típicos no mundo acadêmico, em algumas instituições financeiras, no governo e para os militares. A reforma no setor público nos

EUA ocorreu, por exemplo, nos anos 1880 e aproximadamente uns 70 anos depois tiveram de aprovar um fundo de previdência separado para servidores públicos porque eles tinham muitas pessoas de 70 anos de idade ainda trabalhando que não eram muito produtivas, era preciso aposentá-las. Então começaram a criar a previdência pública. Se olharmos ao redor do mundo há histórias semelhantes.

Geralmente, a previdência dos servidores, especialmente se separadas do regime geral e não complementares ao regime geral, tem taxas de retorno maiores, geralmente oferecem opções de aposentadoria melhores e mais cedo do que no setor privado, com seus sistemas complementares cobertos pelo regime geral. Uma grande questão que todos se perguntam é se deve-se integrar o Regime Próprio dos Servidores Públicos ao regime geral nacional. Isso já foi debatido muitas vezes no Brasil e provavelmente continuará a ser debatido no futuro. Mas vamos ver quais são as opções. Uma opção, obviamente, é incluí-los no regime geral nacional e ter sistemas complementares para eles na medida em que forem necessários. Ou ter um regime completamente em separado para os servidores públicos. No caso do regime separado, deverá este ser paralelo ao regime geral, com regras quase iguais, o que seria igual a integrar em um regime só, ou deverá ser este coordenado com o regime geral. Acho que temos de ter regras para esse tipo de integração e creio que temos algumas regras já no Brasil hoje. A integração dos servidores no regime geral geralmente depende do momento da reforma e da introdução do regime geral. Se o regime geral vem primeiro e a reforma vem depois, então os servidores são quase automaticamente incluídos no regime geral. Mas, em muitos países, a sequência é diferente, e vê-se um regime separado por algum tempo. Muito também depende do tamanho do país. Países pequenos não tendem a ter regimes separados para seus servidores públicos. E também depende se os países têm uma estrutura de governo unitária ou federativa. Creio que os países federativos, como o Brasil, EUA, Canadá etc. tendem a ter regimes separados para os servidores. Também depende do estilo de seguridade social do país. Alguns têm sistemas de seguridade social bastante fragmentados e segmentados, como a Espanha ou a Itália. Era assim também no Chile antes da reforma. Enquanto outros têm um sistema unitário. Se o sistema é fragmentando então os servidores públicos são geralmente tratados num mundo à parte.

Por que o tema de integrar ou não os sistemas é relevante? O motivo principal é porque queremos que haja mobilidade. Queremos que as pessoas possam migrar do setor público para o privado sem perdas de portabilidade. As perdas de portabilidade são perdas de créditos previdenciários. Às vezes as pessoas não preenchem as regras necessárias para a migração. E há um tema ainda mais difícil: como prevenir que a inflação corroa os valores adquiridos. Também se busca minimizar problemas de proteção em caso de invalidez ou morte. Pessoas devem poder migrar de um emprego a outro sem perder essa proteção. Além de ter uma distribuição justa do peso na distribuição do regime nacional. O regime geral no Brasil tem um fator redistributivo. Claro que é um pouco subsidiado pelo orçamento, então todos assumem o peso disso. Mas é preciso pensar se há uma divisão igualitária dos pesos em relação aos servidores públicos num regime especial. É preciso evitar ganhos. Muita legislação tenta impedir que as pessoas se movam do setor privado para o setor público por um período curto de tempo para ganhar os benefícios do sistema separado para os servidores públicos. Ironicamente, os problemas de perda de portabilidade são contrários a essas legislações, por isso é preciso pensar em como integrar os dois sistemas, quando são separados. E francamente acho que há uma razão a mais, que é a integração ou o paralelismo, se posso chamar assim, porque acho que torna tudo bem mais transparente e comparável entre o setor privado e o público. Uma das regras que a maior parte dos países adotou é que não queremos pagar aos trabalhadores nem mais nem menos do que nos trabalhos no setor privado. Se não há sistemas previdenciários comparáveis, esse tipo de comparação se torna mais difícil.

Falemos acerca de alguns padrões que podemos observar na OCDE. Na maioria dos países, e estou falando da OCDE que existia antes de a Polônia, a República Checa e a Eslováquia serem admitidas, os servidores públicos são cobertos por um sistema de seguro nacional e público em dois terços dos países. Em dois casos, no Reino Unido e na Austrália, o segundo pilar para os servidores públicos é bem diferente do que se vê no setor privado. Embora provavelmente no caso da Austrália estejam começando a se mover na direção que parece mais com o setor privado. Em dois outros países, nos Países Baixos e na Finlândia, há regimes separados para os servidores públicos, mas as regras são quase as mesmas das regras do setor público. Nos Países Baixos eles têm aposentadorias para os cidadãos que se aplicam aos servidores públicos também.

Deixe-me dizer o básico acerca dos EUA. Nos EUA, cada vez mais, os servidores públicos federais, que são hoje aproximadamente 60%, são cobertos pelo regime geral nacional, por causa das reformas que foram implementadas no início da década de 80, e eu irei discutir essas reformas hoje à tarde. A maioria dos servidores públicos estaduais também está no plano nacional, aproximadamente 75%. Há 25% dos servidores estaduais que não estão cobertos.

Cerca de oito países da OCDE têm regimes separados de previdência para os servidores públicos, França, Alemanha e Áustria incluídos. Acho que na Alemanha e na Áustria há algumas discussões em andamento acerca de integração.

Aqui está uma tabela interessante para vocês observarem, acerca das despesas com a previdência dos servidores públicos em termos de PIB. Vê-se que a França lidera com aproximadamente 2,5% ou 3% do PIB. É o maior na OCDE. Comparando-se isso com outros países, nos EUA está em torno de 2%, em países de renda mais baixa a despesa é menor que isso. Não tenho certeza se os dados nesta tabela refletem bem a situação dos países onde os servidores públicos estão incluídos no regime geral, provavelmente não inclui essa despesa. Mas de qualquer forma mesmo que incluísse não creio que a situação seria muito diferente.

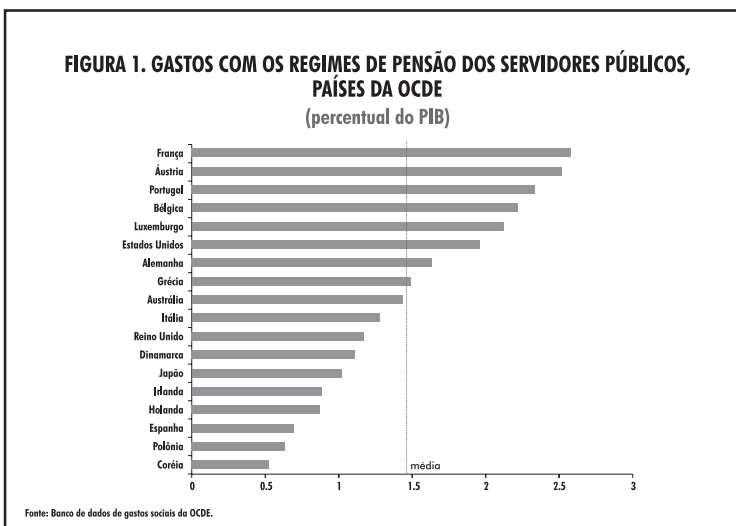
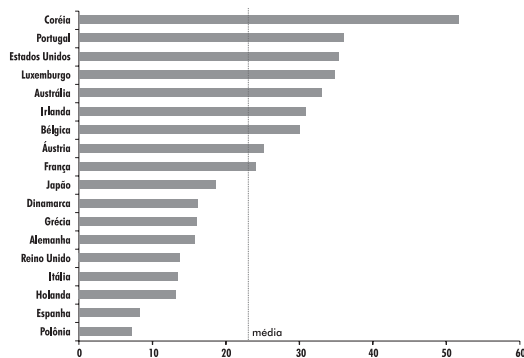


FIGURA 2. GASTOS COM OS REGIMES DE PENSÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS COMO PERCENTUAL DO GASTO TOTAL COM REGIMES DE PENSÃO, PAÍSES DA OCDE



Fonte: Banco de dados de gastos sociais da OCDE.

Aqui é outra forma de olhar para o assunto: a porcentagem da despesa com a previdência dos servidores públicos em comparação com a despesa total com previdência. A Coreia está meio fora da lei, porque a Coreia não tem de fato um plano de previdência para o setor privado ainda. Eles têm um pagamento quando o trabalhador pára de trabalhar, mas o sistema de previdência não foi ainda inteiramente implementado. Isso explica o comportamento estranho da Coreia no *slide*, mas creio que os dados dos outros países refletem bem a realidade. Pode-se comparar isso com o seu próprio país.

Falemos agora de alguns padrões fora da OCDE. Nos países que eram socialistas, na Europa Central e Oriental até o sudeste da Europa, e onde hoje é a Rússia e os outros países, havia um grande sistema de previdência para os servidores públicos, mas não havia diferença entre o setor público e o setor privado. Todos trabalhavam para o governo, para o Estado. Havia algumas distinções formais entre governo e não governo, mas todos trabalhavam para o Estado. Não é surpreendente que todos estavam integrados em apenas um sistema previdenciário. Esse padrão foi mantido após a transição para a economia de mercado. Pelo menos no caso da Rússia, um regime especial foi criado para os servidores públicos de topo de linha. Na América Latina eu diria que há geralmente um regime separado e tradicionalmente de benefício definido, para os servidores públicos, apesar de os planos do setor privado estarem usando mais o modelo de contribuição definida. No Chile não há exceções, apesar dos militares ainda terem um sistema separado. A Argentina, como o nosso palestrante anterior disse, é um caso bastante complexo. A complexidade se

aplica na forma que os servidores públicos federais e estaduais são tratados. Na África, os servidores públicos, mas não necessariamente todos os trabalhadores públicos, estão num programa distinto, um legado do sistema anterior que não foi alterado nos últimos 30 ou 40 anos. Eles são uma camada privilegiada na sociedade, controlam o processo político nas sociedades, têm regimes de previdência muito bons se comparados com os demais cidadãos, o que é um problema fiscal grande em muitos países africanos. Gana é uma exceção notável. Graças ao Banco Mundial, à OIT e a várias outras organizações trabalhando juntas, Gana fez uma reforma esplêndida, modelo para todos os outros na região.

Continuando a olhar alguns padrões fora da OCDE, na Ásia, no Oriente Médio e no norte da África, vêem-se exemplos de regimes separados e integrados. Novamente tem a ver com as diferentes datas das legislações, diferentes legados coloniais e diferentes culturas que tendem a dominar o processo político. Às vezes há um legado socialista mesmo na Ásia, por exemplo, no Vietnã. O estilo do regime também influencia. Por exemplo, no Marrocos, na Argélia e na Tunísia são sistemas fragmentados e não é de se estranhar que os servidores públicos tenham um sistema diferenciado.

Estou mostrando alguns dados estatísticos acerca do emprego que o governo central gera como porcentagem da população, e é possível notar que o nível de emprego governamental tem caído nesses países. Isso tem contribuído para parte da pressão fiscal, ou a impressão de pressão fiscal, devido aos sistemas previdenciários.

EMPREGO NO GOVERNO CENTRAL, ANOS 80 E 90		
(percentual da população total)		
	Início dos anos 80	Início dos anos 90
África	1.8	1.1
Ásia	2.6	1.1
América Latina	2.4	1.5
Países Desenvolvidos	2.2	1.2
OECD	2.9	1.9

Fonte: Haller & Tait (1983) e Schivo-Campo, de Tommaso & Mukherjee (1997b)

Acerca dos militares, policiais e bombeiros, um tema que sempre aparece em discussões como essa. Eu sei que no país de vocês eles não têm um plano especial. Isso ocorre porque é solicitado a eles que fiquem no emprego por um período de tempo específico quando estão relativamente jovens e saudáveis, investe-se muito em treinamento para esse pessoal, e por isso geralmente têm regimes diferenciados, usualmente com maiores privilégios quanto às opções de aposentadoria se comparadas com as opções de quaisquer outras pessoas. Há casos, como nos EUA, onde eles são cobertos pelo regime nacional, geral, e há um sistema suplementar. Embora, como eu falarei mais tarde hoje, os bombeiros e os policiais nos EUA possam ter sistemas separados. Na maioria dos casos não se recebe o benefício a menos que se fique 20 anos no serviço militar, para as opções de aposentadoria precoce, como mencionei, etc.

Esses são alguns aspectos que talvez vocês queiram considerar para ver como as atividades no seu país se enquadram no contexto maior. Eu diria que a integração dos servidores públicos em regimes gerais tem sido encorajada pela maioria dos especialistas em previdência. Se não há integração é preciso se certificar que as regras são paralelas de tal forma que as pessoas possam se mover de um regime para o outro, sem perdas. Francamente, se haverá reforma nos países africanos, as reformas virão mais na forma de paralelismo do que de integração. Se não há integração nem paralelismo, é preciso pelo menos haver algumas regras que eu acho que vocês já têm aqui no Brasil, que pode ser uma terceira melhor solução, mas que não se sustenta no longo prazo, e leve a considerar reformas mais substanciais no futuro. Há um maior interesse relacionado aos servidores públicos, maior do que o observado no setor privado, para usar um enfoque de contribuição definida. Às vezes há um fundo capitalizado com contribuição definida, como se pode ver nos países de língua espanhola, provavelmente também na América Latina, e o uso da contribuição definida nocional, que já foi utilizada na fórmula do regime geral no Brasil. Em ambos os casos, o que eu acho que está realmente motivando o uso do conceito de contribuição definida é tentar colocar um teto nas despesas previdenciárias. Uma restrição orçamentária que tenha de ser respeitada. Pode haver uma combinação dos dois. Claro que sempre há reformas paramétricas que devem andar junto com as reformas fundamentais. As reformas paramétricas estão listadas aqui, citadas do texto do senhor Whitehouse: vê-se aumento da idade de aposentadoria, restrições para aposentadorias precoces, menor generosidade nas taxas de retorno, mudança na forma que as

aposentadorias são calculadas, mudando do último salário para uma média dos anos trabalhados, como está sendo proposto aqui no Brasil, alguma integração, como tem havido no debate na Áustria e na Espanha estão nessa linha, aumento da taxa de contribuição tem sido discutida também, e introdução de alguma parte capitalizada.

Será que os sistemas previdenciários dos servidores públicos podem ser avaliados exatamente da mesma forma que os sistemas do setor privado? A resposta para essa pergunta é ao mesmo tempo sim e não. Em geral, eu não vejo por que os padrões que foram desenvolvidos para o setor privado não possam ser aplicáveis ao setor público. Há algumas condições que devem ser observadas porque o setor público não funciona de forma exatamente igual. Quem monitora os padrões no setor público? No setor privado normalmente há uma agência do governo que monitora suas atividades. Será que é possível ter uma agência governamental monitorando as atividades de outras unidades de governo? Isso é muito difícil. Quando se tem uma estrutura federativa, como é o caso do Brasil e dos EUA, e há instrumentos do governo federal regulando e supervisionando os governos estaduais e locais, torna-se bastante difícil, especialmente no que diz respeito ao financiamento dos planos de benefício definido. Acho que há uma menor quantidade de temas quando se trata de planos de contribuição definida. Planos de contribuição definida são geralmente estruturados na forma, cada vez mais, que os proprietários são co-responsáveis por suas contas, com direitos de propriedade, o que torna mais fácil lidar com essas contas da mesma forma que outras contas individuais no setor privado. Para fins contábeis, em geral os tipos de plano de contribuição definida são tratados não como parte do setor governamental, mas como manutenção governamental, assuntos internos. Muitas pessoas se preocupam acerca dos custos de transição. Uma coisa que vocês podem considerar para fazer aqui é utilizar o tipo de reforma NDC, ou um primo próximo disso, como propus num texto recente, são indexações salariais a títulos. De fato, mesmo num mundo onde dá opções de carteiras de investimentos diferentes às pessoas, indexação a títulos sempre é uma das opções. As pessoas têm o direito a uma opção razoavelmente livre de risco. Há opções de carteiras recentes que oferecem títulos.

Quem monitora e supervisiona? É uma questão muito difícil. Temos um grande debate sobre isso nos EUA. Não entrarei em detalhes porque meu tempo está acabando. Mencionei o problema antes. O governo federal pode supervisionar as atividades dos governos estaduais e locais como se os governos estaduais e locais

fossem como um empregador qualquer. Eu diria que havendo boa auditoria, contabilidade e transparência, com os comitês políticos e os legisladores prestando atenção nos assuntos, o sistema pode funcionar até que muito bem.

O financiamento de planos de benefício definidos tem muitos aspectos. Falarei apenas dos principais que são necessários para o setor público. Será que é interessante que o governo acumule essa quantidade de patrimônio no setor público? Mesmo se for um plano limitado a servidores públicos, o patrimônio acumulado pode ser grande e controlá-lo direta ou indiretamente não é uma questão pequena no mercado de capitais. É preciso se preocupar com isso. Há muitas alternativas para financiar os planos de benefício definido no setor público. Mencionei alguns. Tendo em vista o tempo não os discutirei em detalhes, mas podemos discutir na outra sessão, se desejarem.

Obrigado pela atenção de vocês. Estou à disposição para responder a quaisquer perguntas.

MODERADOR (Marcelo Crivela) – Muito obrigado.

Passamos ao debate. Pergunta para o Dr. Helmut, feita pelo Sr. Vicente Fiokosky, do Conselho Deliberativo da Centrus, do Fundo de Pensão do Banco Central.

Dois setores da economia brasileira e de montadoras de automóveis e o sistema financeiro reduziram muito fortemente, nas duas últimas décadas, o emprego de mão-de-obra, devido à robotização e à automação. O senhor não acha razoável adotar alguma forma de contribuição para a Previdência tomando por base o faturamento das empresas desses segmentos, ou seja, sistema financeiro e montadoras de automóveis?

Com a palavra o Dr. Helmut.

HELMUT SCHWARZER – Eu agradeço muito por ter feito essa pergunta. Eu havia tocado rapidamente nesse ponto como um dos itens que estão na agenda do Governo Federal. Na proposta de reforma tributária está prevista a possibilidade de uma desoneração parcial ou total. Ontem, inclusive, estávamos discutindo isso na reunião do Conselho Nacional de Previdência Social, começamos uma reflexão a esse respeito da desoneração parcial ou, no limite, até total da folha salarial, transferindo a contribuição do empregador para outra base. Hoje o empregador

paga 20% do total da folha salarial a título de contribuições para a Previdência Social, mais 1%, 2% ou 3% para o seguro acidente do trabalho, conforme o seu grau de risco. Consideramos essa alíquota de contribuição do empregador muito elevada na comparação internacional. Ela é elevada em razão da própria trajetória histórica. Ela foi utilizada como válvula de ajuste do financiamento do sistema previdenciário. Com isso, o ônus para quem gera emprego hoje é muito alto. É claro que não é apenas a contribuição previdenciária o fator determinante na opção por investimentos, na opção por gerar empregos, na opção pela formalização da mão-de-obra. Entretanto, considero que o tamanho da contribuição previdenciária é um dos elementos que fazem parte do conjunto de cálculos que o empresário faz no momento de decidir se ele quer contratar ou não mais pessoas. Na proposta de reforma tributária existe a possibilidade de, por lei ordinária, transferir uma parte dessa alíquota de contribuição de 20% para outra base, que seria a receita ou o faturamento, sem cumulatividade, sem o impacto em cascata, como as nossas atuais contribuições sobre a receita e o faturamento existe. Seria um modelo próximo do conceito de valor agregado, aquela base que, desde o início do ano, está sendo utilizada para a incidência do PIS/Pasep, sem a cumulatividade.

Eu entendo que uma diversificação da contribuição previdenciária do empregador, uma parte continuando sobre a folha salarial e outra parte sobre o valor agregado poderia, por um lado, gerar uma redistribuição da carga de financiamento da Previdência entre os diversos setores, de tal sorte que aqueles setores que reduziram sua participação no conjunto de empregos gerados na economia brasileira, e, portanto, também reduziram sua participação no financiamento da Previdência Social por meio da folha salarial, ao longo das últimas duas décadas, voltassem a financiar a previdência social, a contribuir para a Previdência Social na proporção da sua participação na geração de riqueza no país. Além disso, temos uma série de outras possibilidades, de outros impactos favoráveis com a desoneração parcial. Talvez houvesse uma maior estabilidade no longo prazo. A folha salarial vai tender a crescer menos que o valor agregado, na medida em que a produtividade do trabalho está crescendo muito fortemente, desde a década de 90, na economia brasileira. Creio que a inovação tecnológica vai continuar proporcionando isso. Por outro lado, as duas bases têm comportamentos diferentes ao longo dos ciclos econômicos. O ciclo econômico faz parte da economia de mercado. Temos crises e temos momento de bonança. Nestes casos, valor agregado e folha salarial comportam-

se de forma um pouco diferenciada, reagem em momentos diferentes desse ciclo, e com isso teríamos uma menor vulnerabilidade, no longo prazo e ao longo dos ciclos econômicos, do financiamento da Previdência.

Existem outras questões importantes a ser consideradas. Não podemos colocar uma alíquota alta demais sobre a base valor agregado, senão se torna improdutiva essa alíquota. Esse é um dos pontos a considerar nesse aspecto.

O Sr. Vicente tem toda a razão. Temos de pensar como diversificar a base de financiamento da Previdência.

MODERADOR (Marcelo Crivela) – Pergunta para Mister Lindeman, formulada pelo Sr. Marcos Almeida, da Dataprev.

Qual o atual problema dos fundos de previdência privada nos Estados Unidos? Na sua opinião, quais as soluções à vista?

DAVID LINDEMAN - Provavelmente responderei a essa pergunta mais na parte da tarde, mas deixe-me falar apenas algumas palavras agora. No caso dos planos de contribuição definida nos EUA há provavelmente limites inadequados às escolhas que as pessoas podem fazer acerca das suas decisões de investimento nos EUA. Infelizmente, os EUA permitem que as pessoas invistam em ações de suas próprias empresas, nos planos de contribuição definida, o que não é uma boa idéia do ponto de vista de evitar risco. Esse é um pedaço da legislação que eu gostaria de ver modificado, e a atual administração nunca teria aprovado coisas assim. Isso é um tema. Um outro tema, que provavelmente é o de seu interesse, é a falta de financiamento nos planos de benefício definido. Acabaram de mencionar que há ciclos econômicos. Se você olhar para os padrões de financiamento dos planos de benefício definido, verá que eles seguem exatamente o ciclo econômico. A falta de financiamento recente deste período de recessão é um pouco maior do que a do último período. No último período eu estava trabalhando no governo com a corporação de garantias a sistemas previdenciários. A diferença entre a última vez e esta vez é totalmente relacionada com o fato de o Sr. Greenspan ter diminuído as taxas de juros muito mais do que ele diminuiu da última vez. Sabemos que Alan Greenspan nunca aumenta a taxa de juros e, de repente, as obrigações irão cair. É preciso pensar nisso por um período de longo prazo. Há alguns problemas específicos na forma de alguns planos de benefício definido nos EUA, especialmente no setor

de manufaturados. Mas se você realmente quiser saber sobre eles, poderemos conversar durante o café.

MODERADOR (Marcelo Crivela) – Dr. Helmut, que medidas complementares poderiam ser implementadas na reforma da Previdência para ampliar o número de contribuintes do Regime Geral de Previdência Social?

HELMUT SCHWARZER – Essa pergunta é do Dr. Carlos Frederico.

Estamos amadurecendo, praticamente terminando, estudos para propor uma redução da alíquota de contribuição para os contribuintes individuais, com renda até um salário mínimo. Em vez de 20%, alíquota atual dos contribuintes individuais, seria 8%. Com o salário mínimo hoje a 240 reais, 20% são 48 reais, valor extremamente alto. É tirar o pão e o leite da mesa das crianças. Sabemos que 20% para quem é contribuinte individual de baixa renda é uma alíquota extremamente alta. Com 8% — 19,20 reais — seria possível ter uma cobertura previdenciária básica, também no valor de um salário mínimo, nos casos de doença, acidente do trabalho, pensão, de todos os benefícios de risco que podem ocorrer no curto prazo e que para o trabalhador autônomo talvez seja um perigo mais imediato. A perda de capacidade de trabalho do autônomo afeta instantaneamente todo o bem-estar da família dele. No longo prazo, essa contribuição poderia ser contabilizada para ganhar o direito à aposentadoria por idade, cumprindo as demais regras de carência do INSS. Essa seria uma primeira proposta.

A inclusão social fundamentalmente se dá por três vertentes. Primeira, a informação. Muitas pessoas hoje não têm acesso à informação suficiente ou sobre o que é previdência social ou para se convencerem da necessidade de contribuir para a Previdência Social, a fim de garantir seu futuro no longo prazo. Neste ponto, nosso programa de educação previdenciária, coordenada pela nossa colega Teresa Ouro, que está aqui presente, está desempenhando papel muito importante: a difusão de informações. O segundo ponto importante: existem situações em que deveria haver contribuições, há condições para a contribuição, mas a sonegação, a subdeclaração de renda ou a sonegação completa da contribuição, é feita, às vezes, em acordo entre empregador e empregado e outras vezes o empregador sonega sem o conhecimento do empregado. Nesses casos, há necessidade de fortalecer a fiscalização, que seja feita uma fiscalização

inteligente, com mais recursos tecnológicos. Cada vez mais estamos investindo em melhoria, fazendo *upgrade* da nossa informática. Em outubro, a Dataprev vai receber uma nova máquina, que vai aumentar a capacidade de processamento das nossas bases de dados. Desde o início do ano, a auditoria do INSS já está fazendo um esforço enorme para intensificar a orientação da fiscalização e torná-la mais inteligente, e os resultados dos últimos dois ou três meses têm se mostrado satisfatórios. Apesar de o mercado de trabalho ser muito precário e muito ruim, do ponto de vista da massa salarial real, houve melhorias em termos de arrecadação, que podem ser explicadas pela ação fiscal mais inteligente. O terceiro item é daqueles setores da sociedade que gostariam de contribuir, mas algum outro obstáculo, que não a sonegação ou a falta de informação, faz com que não contribuam. Neste caso, entra esse modelo específico de integração de inclusão previdenciária com alíquotas rebaixadas para contribuintes individuais ou, talvez, no médio prazo, pudéssemos pensar no conjunto da desoneração da folha salarial, ao reduzirmos alíquota do empregador sobre a folha salarial; também vai passar a ser possível fazer uma política de redução de alíquotas de contribuintes individuais de forma geral, para não criar desequilíbrio no mercado de trabalho. O custo de contratar um empregado assalariado e o de contratar um autônomo para prestar serviços à empresa não pode ser diferente em termos previdenciários, do contrário criamos um plano inclinado contrário à previdência social, prejudicando as relações de trabalho. Por isso, no bojo da reforma tributária, com a desoneração da folha, poderemos ter mais liberdade para praticar alíquotas e contribuições mais compatíveis para os demais contribuintes individuais.

MODERADOR (Marcelo Crivela) – Apelo aos palestrantes que respondam com brevidade, porque há perguntas muito interessantes e o tempo é exíguo.

Dr. David Lindeman, nas comparações internacionais que o senhor viu há casos em que o aposentado de um segmento público ganha até 50 vezes mais do que o aposentado do setor privado, como acontece no Brasil? Essa pergunta é da jornalista Miriam Leitão.

DAVID LINDEMAN - Pode ser que haja um outro exemplo em alguma outra parte do mundo. Não os conheço. O Brasil é considerado um caso raro pela maioria dos observadores quanto a esse aspecto.

MODERADOR (Marcelo Crivela) – Você poderia tratar da regra e da extensão do pré-financiamento para previdência do setor público e estratégias para investir esses recursos? Pergunta da Diretora do Departamento da América Latina da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico.

HELMUT SCHWARZER – Fala sobre a capitalização nos regimes previdenciários do funcionalismo público. Hoje temos os regimes de previdência próprios. Em alguns deles, por opção política, os governos estaduais e municipais optaram por criar reservas capitalizadas com as contribuições arrecadadas dos seus servidores, com contribuições do Tesouro. Essas reservas estão sendo investidas. A Secretaria de Previdência Social tem uma estrutura de regulação dos regimes próprios de previdência e essas reservas estão sendo investidas de acordo com normas, portfólio, estruturas de portfólio etc. Muito provavelmente, a capitalização ocorrerá no caso da previdência complementar dos servidores, que será tratada com mais detalhes pelo meu colega Adacir Reis, amanhã, e eu não gostaria de entrar no campo de competência do Adacir.

MODERADOR (Marcelo Crivela) – Mister Lindeman, qual a motivação para que vários modelos de previdência, no mundo, adotem o segundo pilar: previdência complementar de caráter obrigatório, e não o facultativo?

DAVID LINDEMAN - É uma boa pergunta. Na verdade, é um tópico bem quente no mundo todo hoje. Vou lhe dar minha visão do porquê ter um sistema misto de repartição simples e de capitalização de contribuição definida obrigatória fez sentido na Europa Oriental e Central e em países similares. Houve uma tendência, nesses países, assim como há nos países da OCDE, de preencher o espaço com um regime de previdência gerenciado pelo Estado. Há taxas de reposição muito altas para pessoas, até mesmo nos níveis mais altos de distribuição de renda. Há um outro texto do Senhor Whitehouse na OCDE. Se eu tivesse meu computador comigo lhe mostraria os gráficos. Mas o texto mostra que há dois grupos diferentes nos países da OCDE. Um grupo tem sistemas de repartição simples relativamente modestos. Os países anglo-saxões, ou chamados anglo-saxões, geralmente estão nessa categoria. Até a Alemanha estará nessa categoria quando as reformas lá estiverem totalmente implementadas. E há outros países lá. Depois há o outro grupo que está bem acima,

Espanha, Itália, França e outros, onde o sistema público tenta fazer de tudo, com benefícios altos, taxas de juros altas, atendendo até os mais altos níveis da distribuição de renda. Isso é assim por causa do legado socialista na Europa Oriental e Central. Acho que houve um bom argumento para diversificar isso. Poderiam ter tentado apenas diminuir os planos de repartição simples e criar as condições para os planos capitalizados, e era esse o enfoque do Banco no início da década de 90. Mas isso não estava funcionando porque as pessoas estão acostumadas a ter taxas de reposição obrigatórias altas. Portanto, eu acho que o acordo foi alcançado com um sistema misto. Talvez seja possível argumentar que se trata apenas de uma fase de transição, que ao longo dos anos o sistema irá se tornar gradualmente voluntário. Gosto de lembrar às pessoas que nos EUA, onde temos um sistema de capitalização voluntário bem grande, isso aconteceu por causa de condições muito especiais relacionadas com regras para controles de salários e de preços durante a Segunda Guerra Mundial e a Guerra da Coreia. Se não fosse por isso, não tenho certeza se jamais teríamos a abrangência e a profundidade que temos hoje nos sistemas ocupacionais. Não estou dizendo que o Estado não contribuiu para o modelo. Contribuiu. Foi um papel mais indireto do que direto. O Reino Unido, que tem um sistema similarmente robusto, foi construído por 100 anos. É muito difícil construir esses sistemas. Levam tempo. É ainda mais difícil hoje que mudamos do mundo manufatureiro para o mundo do setor de serviços. Acho que essa mudança tornou as coisas ainda mais difíceis. Mas poderíamos ter horas de discussão acerca disso.

MODERADOR (Marcelo Crivela) – Há duas perguntas dirigidas ao Dr. Helmut que creio que podem ter a mesma resposta.

Considerando as características e perspectivas demográficas no país, como o senhor vê, a longo prazo, a sustentabilidade do sistema de previdência no Brasil?

Segunda pergunta, da Sônia: o senhor poderia explicar com mais detalhes a intenção do Governo em manter um sistema básico em repartição simples, já que esse sistema é insustentável, visto o envelhecimento da população e a diminuição do índice de natalidade?

HELMUT SCHWARZER – Eu entendo que a discussão repartição *versus* capitalização, como instrumento de financiamento, ferramentas de financiamento dos regimes previdenciários, vai continuar nos acompanhando. Ela existe desde 1883,

quando Bismarck criou o regime previdenciário alemão, em que houve uma discussão sobre se deveria ser financiado com impostos ou se deveria ser feito um estoque de capital para financiar esse regime. Bismarck decidiu criar um estoque de capital. Na verdade, ele queria criar um regime de repartição. Recentemente, os historiadores descobriram isso. Enfim, isso é apenas uma anedota.

Poderíamos discutir horas a respeito das virtudes e desvantagens de cada uma das ferramentas. Entendo que a transição demográfica e a mudança do mercado de trabalho, as transformações estruturais do mercado de trabalho, afetam as duas ferramentas da mesma forma. Muitas vezes, nós nos iludimos achando que a capitalização ou a repartição seriam superiores uma a outra por si, em razão das suas características. Tanto a repartição quanto a capitalização são afetadas pela transição demográfica. Na capitalização, é preciso acumular um estoque de capital maior para poder financiar uma maior expectativa de vida, a partir do momento em que a pessoa se aposenta. Então, qual a opção? Manter constante as contribuições ou ter um benefício menor, se quiser se aposentar na mesma idade, ou ter de protelar a idade de aposentadoria para que o estoque de capital acumulado possa garantir a taxa de reposição adequada. A transição demográfica também afeta a capitalização da mesma forma.

Além disso, há o efeito dos ciclos econômicos. Não apenas dos ciclos pequenos, conjunturais, mas de uma onda econômica, desde a década de 80 — *supply-side economics* —, que acabou favorecendo muito o rendimento dos mercados de capitais ao longo dos anos 80 e parte dos anos 90, até que aparecessem nos países em desenvolvimento instabilidades no mercado financeiro, como a crise da Ásia, em 1997, e posteriormente em outros países emergentes, inclusive o Brasil. Essas crises, essas instabilidades acabaram colocando não sei se um ponto final mas pelo menos um ponto de interrogação a respeito da possibilidade de as taxas de juros nos mercados financeiros serem permanentemente superiores à taxa de crescimento da economia real e também, portanto, dos rendimentos reais da renda das pessoas que trabalham nessas economias.

Acredito que, no longo prazo, tanto o regime de repartição como o de capitalização apresentam impactos semelhantes ou comportamentos semelhantes. O que é preciso, no meu entender, é aproveitar as vantagens de cada um deles, dentro da área ou do segmento de cobertura previdenciária, onde essas vantagens tenham mais impacto. Na previdência básica, a repartição permite mais elementos de redistribuição; na previdência complementar, uma vez garantida a proteção social básica, pode haver

uma relação bastante estreita entre contribuições e benefícios, pode haver uma ferramenta de financiamento via capitalização e com isso haver impactos macroeconômicos favoráveis em termos de geração de poupança previdenciária.

MODERADOR (Marcelo Crivela) – Fui avisado que nosso tempo está esgotado.

Farei a última pergunta para Mister Lindeman. As outras perguntas vou passar aos palestrantes, que terão oportunidade de respondê-las no *coffee break* ou depois, por e-mail.

Mister Lindeman, existe algum país no mundo que cobre contribuição previdenciária de aposentados e pensionistas?

DAVID LINDEMAN - Tentarei detalhar um pouco a questão. Muitos países incluem a renda de aposentadorias como base tributária, como renda tributável. Alguns países têm taxas de recaptura, ou de retorno, que incidem sobre alguns benefícios previdenciários. Por exemplo, no Canadá, há um benefício para cidadão. Além do benefício para o cidadão ser tributável, ele é parcialmente devolvido pelos cidadãos de renda mais alta. Espero que tenha entendido bem isso. O Sr. Collin Pugh está concordando com a cabeça, então acho que entendi bem. Então, essa proposta que está sendo feita que solicita aos aposentados contribuir, ou que impõe uma taxa extra sobre os seus rendimentos, não é sem precedentes. Pode-se encontrar casos análogos em outros lugares. Novamente, como qualquer nova legislação, é muito específico de cada país e esta proposta que vocês têm no Brasil que está tentando lidar ao mesmo tempo com problemas fiscais e de equidade é bem rara na maioria dos países.

MODERADOR (Marcelo Crivela) – Essa pergunta foi feita pelo Rodrigo, da Anfip. Sua pergunta foi respondida? É muito estranho – *quite unusual*, disse o Dr. Lindeman —, mas alguns países, como ele citou, o Canadá, por exemplo, cobram contribuição de pensionista.

Agradecemos ao Mister Lindeman e ao extraordinário Secretário Helmut Schwarzer, valeroso lutador pelas reformas, pelas exposições. Na verdade, não estamos mudando porque encontramos uma solução melhor. Estamos mudando porque não temos outra alternativa.

Os trabalhos continuarão após o *coffee break*.

Painel II: Reforma da Previdência de Servidores Públicos - Aspectos Econômicos

MESTRE-DE-CERIMÔNIAS – Damos prosseguimento ao Seminário Reforma da Previdência – O Brasil e a Experiência Internacional.

No Painel II será abordado o tema “Reforma da Previdência dos Servidores Públicos – Aspectos Econômicos”.

Para atuar como moderadora da Mesa, convidamos a jornalista Miriam Leitão. Para proferir a palestra “Reforma e Sustentabilidade Fiscal”, convidamos, como palestrante, o Sr. Joaquim Levy, Secretário do Tesouro do Ministério da Fazenda. Para a palestra “A Economia Política da Reforma da Previdência – Recentes Experiências na Europa”, convidamos o Sr. Alejandro Bonilla, Coordenador de Políticas e Comunicação da Diretoria de Proteção Social da Organização Internacional do Trabalho.

Com a palavra a jornalista Miriam Leitão.

MODERADORA (Miriam Leitão) – Tenho prazer de estar aqui e dou os parabéns ao Ministério da Previdência Social pela decisão de fazer este debate. É muito importante fazer um debate com esse enfoque, olhando os vários lados da questão da previdência e da reforma. Um dos pontos mais importantes deste seminário é ver as experiências internacionais, o que nos ajuda muito. O Brasil tem um problema: acha que tudo é jaboticaba. Melhor explicando para quem não é brasileiro, jaboticaba é uma fruta que só há no Brasil. De vez em quando, achamos que certos fatos só acontecem no Brasil. Estamos vendo, e veremos ao longo dos próximos painéis, que todos os países estão discutindo como ampliar a idade de aposentadoria, pois todos os países passaram por processos de mudanças demográficas, todos os países estão discutindo como reduzir as desigualdades e nós somos, como disse o Dr. David Lindeman, *quite unusual*, porque temos distâncias e desigualdades grandes demais.

Este painel, especificamente, trata de uma questão muito interessante: a sustentabilidade fiscal. Esse é um dos vários lados dessa questão tão interessante como é a previdência e tão importante neste debate.

O primeiro palestrante é o Dr. Joaquim Levy, Secretário do Tesouro, PhD em Economia, pela Universidade de Chicago, bacharel em Engenharia Naval, pela

Universidade Federal do Rio de Janeiro e Mestre em Economia pela Fundação Getúlio Vargas. Ele falará sobre “Reforma e Sustentabilidade Fiscal”.

O tempo da palestra é 30 minutos. No entanto, vou fazer um ajuste fiscal na sua palestra e vou sugerir que utilize apenas 25 minutos do seu tempo. Faz-se um superávit primário de 15%.

JOAQUIM LEVY – Contingenciamento razoável.

Como disse a Miriam Leitão, este seminário é extremamente oportuno. É uma grande satisfação estar aqui. Parabenizo o Ministério da Previdência Social pela organização; ao Itamaraty, por ceder este espaço.

Particularmente, considero importante esse tipo de discussão porque quando olhamos para a frente verificamos que o ajuste por que passamos este ano está chegando ao fim de uma fase. Já começamos a ver com mais clareza o crescimento econômico voltando. No ano que vem, teremos atividade econômica mais alta. Isso mostra que muitas vezes há o risco de uma certa acomodação, de diminuição do ímpeto de mudança. Quando se faz mudança, é para mudar para decisões mais fáceis, porque quando se está crescendo tudo parece mais fácil. Creio que é muito importante haver esse tipo de reflexão e continuar o esforço que estamos fazendo. Particularmente, creio que a centralidade no conceito de responsabilidade fiscal — e vou falar sobre sustentabilidade fiscal, que está muito junto a isso — é essencial. O arcabouço da Lei de Responsabilidade Fiscal nos ajudou muito a passar por essa transição. Quando vemos as dúvidas que tínhamos no início do ano, verificamos que haver nos mantido muito próximo desse arcabouço foi fundamental. E é muito importante que as pessoas tenham familiaridade com esse arcabouço, com suas implicações e até com as restrições que ele impõe para o Governo Central, no âmbito da própria Federação, das relações federativas. Essa familiaridade com as instituições da responsabilidade fiscal é um garantidor de que vamos conseguir manter a sustentabilidade. E é preciso conhecer bem, para não tomar decisões que às vezes têm muitas justificativas, mas que por ignorância podem estar afrontando alguns aspectos da responsabilidade fiscal. Até porque — e esta é uma opinião pessoal — progresso é saber viver com instituições e às vezes com as restrições que elas impõem. Outro exemplo é o marco regulatório, que foge um pouco do assunto. Ele é fundamental para uma economia que se propõe a trabalhar com o setor privado, não estando apenas a reboque do Estado. Considero fundamental esse disciplinamento,

até porque as alternativas a isso seriam ou uma reversão, o papel muito predominante das estatais, ou a situação de uma certa anarquia em que o setor privado se ajustaria, como se faz em qualquer país do mundo, com algum tipo de compensação, quer seja um fundo setorial para uma coisa, um esquema ou um programa para outro, um subsídio para um terceiro. Pela sua natureza, de modo geral o setor privado é muito adaptável e não havendo um marco regulatório muito claro, que delimite os riscos, sem trazê-los para a área fiscal, para a área do Governo, o tipo de acomodação pode ser esse. Infelizmente, essa é uma acomodação que tende a gerar ineficiência.

Essa diferença de saber qual é o risco que deve estar na área do Governo e o risco para outros setores é muito importante. Isso tem uma certa implicação — apesar de estar falando de um assunto aparentemente distante — até com o próprio espírito da reforma previdenciária, em especial no que toca ao setor público, até pelas razões comentadas pelo Helmut, porque são setores em que as pessoas têm mais capacidade de lidar com o risco do que no INSS, em que as pessoas têm menor renda e menor capacidade de lidar com o risco.

Aproveitando uma frase de Rui Barbosa, podemos dizer que é tão ruim tratar iguais como desiguais quanto desiguais como iguais. Saber a quem cabe carregar maior ou menor risco é muito importante na hora em que se está preservando o patrimônio público e o próprio setor público como um todo. Isso vale tanto para empresas — daí a importância da regulação, isto é, não trocar uma boa regulação por uma porção de vantagens setoriais — quanto também no caso da Previdência.

Vou dar a idéia de como acredito que a Previdência entra na política econômica do Brasil. Eu vejo três pilares para o crescimento. Primeiro, a responsabilidade fiscal e monetária — e já fizemos muitas coisas no que diz respeito à Lei de Responsabilidade Fiscal e cumprimento de contratos. A segunda, é uma rede de proteção social efetiva. Neste caso, acho que o Brasil, de certo modo, é privilegiado, pois apesar de todas as dificuldades tem uma rede de proteção social que funciona e nossa obrigação é mantê-la funcionando, até porque para um país que está em modificação, em transformação — e é isso o que precisamos —, ter uma rede de proteção social é fundamental. Os custos sociais da transformação ficam muito menores. Se fizermos uma comparação com a China — e as pessoas não dão tanto foco à China —, veremos que lá as transformações têm tido um custo social altíssimo. Muito provavelmente, apesar de vermos na China crescimento de 5% do PIB, os custos sociais das transformações da China não seriam tolerados no

Brasil. A nossa proteção social tem tido um papel muito importante, quer sejam nas transformações no campo, quer sejam as modificações com relação à idade. O terceiro ponto é criar um ambiente favorável à iniciativa, para as pessoas poderem ir para frente, para as empresas poderem crescer, porque, no fundo, é a empresa que cria emprego e dinamismo econômico. Essa é a filosofia.

Temos procurado aplicar essa filosofia e dentro do foco da estabilidade fiscal, que continua sendo algo fundamental para o Brasil. Sem dúvida alguma, o foco em reformas micro, como acesso ao crédito, por exemplo, é muito importante. Mas, na verdade, as decisões de investimento, tanto externo como interno, são enormemente influenciadas pela capacidade fiscal do Estado, pela capacidade de lidar com a dívida, pela capacidade de gerar superávit, de estabilizar essa dívida. E aí eu acho que a clara decisão do Governo teve impactos muito importantes. De um lado vemos o *spread* da nossa dívida externa — investidores sofisticados estão sempre analisando a capacidade do Estado, a sustentabilidade do Estado —, do outro, a própria relação dívida/PIB, que, como vemos, teve um pico no ano passado e vem paulatinamente caindo. A relação dívida/PIB, deflacionada pelo nosso deflator de receitas, que acho que é a melhor maneira de comparar, pois se comparam os compromissos — a dívida — com a capacidade de receita, tem caído de maneira sistemática. Se compararmos janeiro com dezembro deste ano, veremos uma queda de alguns pontos percentuais.

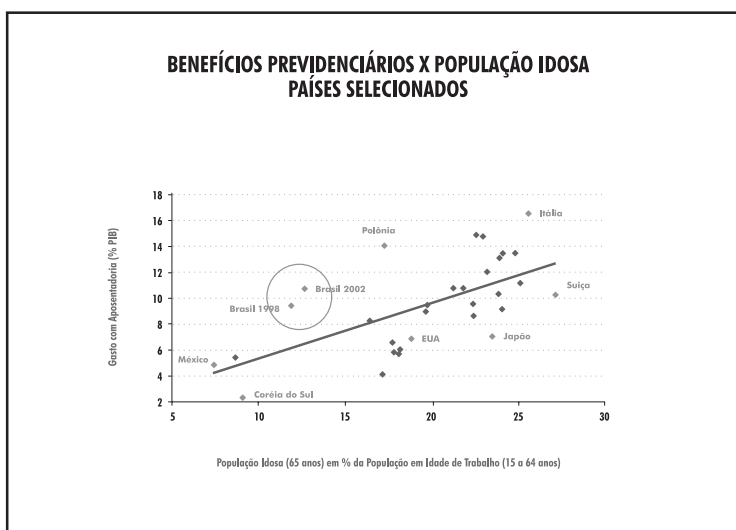
Há um outro ponto muito importante que vemos nesse gráfico que está na tela. É um estudo que temos feito no Tesouro. Levantamos as despesas primárias do Governo dos últimos 12 anos. E vimos o seguinte: se botar preços de hoje, há um crescimento contínuo dessas despesas. Podemos dividir esse gráfico em três fases. Até 1993/1994, tínhamos inflação. Então, o valor real das transferências era muito menor do que se tornou depois. Quando houve a estabilização dos preços, esse valor real aumentou significativamente e foi acomodado, na verdade, por aumento de dívidas. E mais para frente ele foi acomodado por aumento de impostos. Obviamente, isso foi um processo de transição e a expectativa é que nós venhamos a ter uma estabilização dessa relação porque, do contrário, teremos de acomodar com uma das três ou as três variáveis, o que não gostaríamos de fazer, seja pela dívida, em razão da insustentabilidade; a inflação, pelo efeito perverso que tem; e o aumento de impostos, pela diminuição da economia. Como percentagem do PIB, vemos que o processo é o mesmo. Hoje, o valor das prestações sociais é muito

maior do que há 10 anos. Lógico que aí está o aumento do número de pessoas atendidas. Houve um crescimento vegetativo de 3%. Mas também há o fato de que a inflação não está comendo.

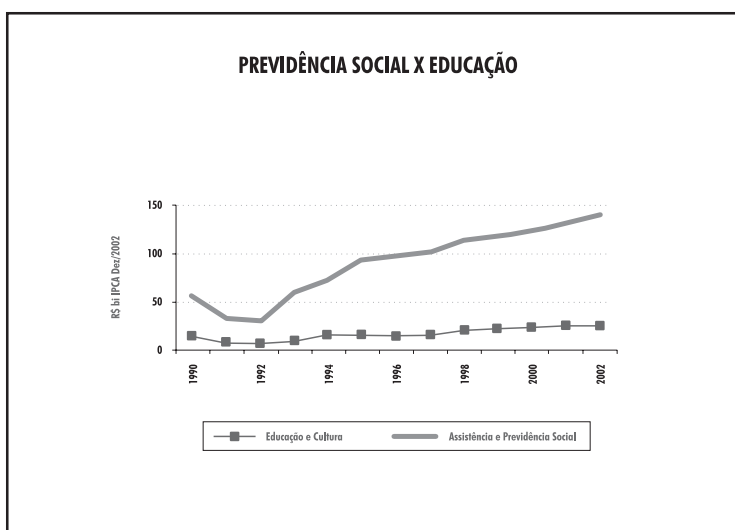


Fazendo uma comparação internacional, é interessante notar onde o Brasil se situa em relação a outros países. Outros gráficos mostram isso, quer em termos de PIB, quer em termos de distribuição de renda. Aqui estamos vendo como proporção da população, com uma certa faixa de idade. O que observamos aí é o seguinte: estamos bem acima da média. Quer dizer, temos uma proporção da população velha relativamente pequena, comparada a outros países, no entanto gastamos uma proporção bastante significativa do PIB com os idosos. Isso é bom em muitos aspectos, mas quando olhamos para a frente, principalmente se não queremos ter vulnerabilidades externas, se temos de contar com um valor limitado de recurso da poupança total, significa que estamos canalizando uma grande porção de recursos para essa parte, em vez de estar permitindo que o próprio salário do trabalhador ativo seja maior, ou haja maiores recursos em investimento público ou em educação — investimento em capital humano. Se compararmos com o México ou com a Coréia do Sul, que é um exemplo de crescimento muito importante, veremos que o que eles gastam em aposentadoria em proporção ao PIB é muito menos do que nós gastamos. As exceções são Itália, que tem um problema crônico; a Polônia, que na transição sofreu um grande desemprego e tem uma população do tempo da guerra, portanto, está acima da média. Nós gastamos, mais ou menos, o que

gasta a Suíça. Apesar de a Suíça ter uma população menor que a nossa, nós gastamos proporcionalmente o que a Suíça gasta, o que nos deixa em boa companhia.



Nesta transparência temos a dinâmica da Previdência com a de Educação.



Esta outra transparência nos mostra o tamanho do déficit do setor público. Creio que esse foi um dos fatores primordiais na decisão do Governo de tratar esse problema com muita seriedade.

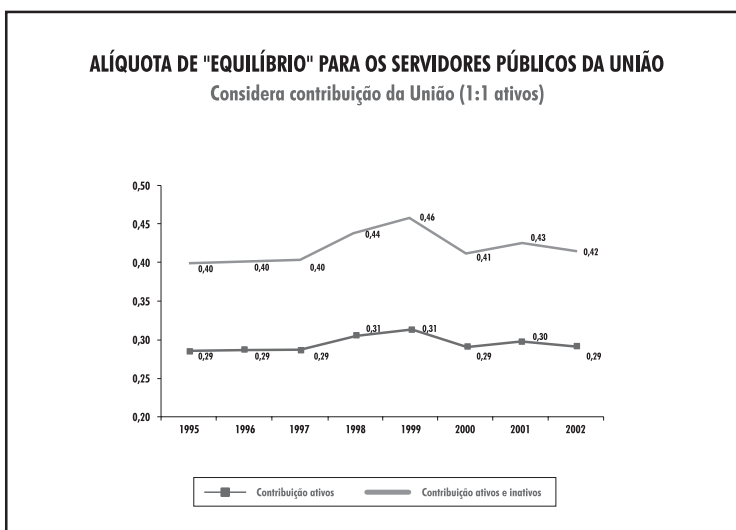
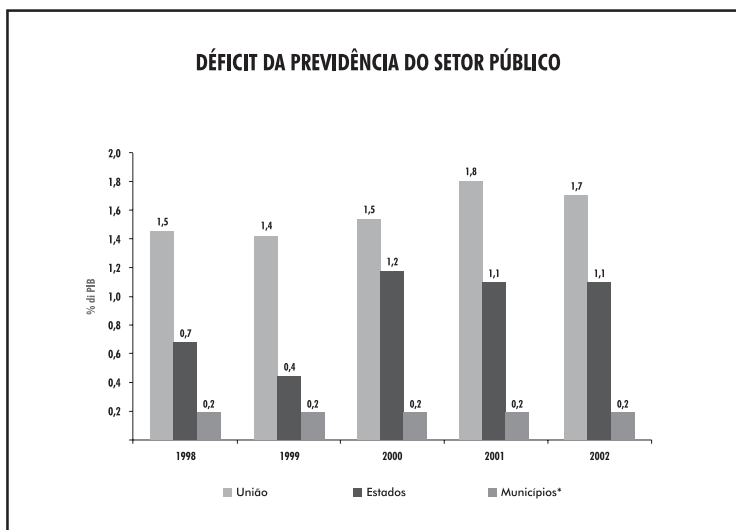
RECEITA, DESPESA E RESULTADO DO RGPS E REGIME DOS SERVIDORES PÚBLICOS (contribuição patronal 2:1)					
I - REGIME GERAL - INSS	(0.8)	(1.0)	(0.9)	(1.1)	(1.3)
Contribuições (Arrec. Líquida)	5.1	5.0	5.1	5.2	5.4
Benefícios Previdenciários	5.9	6.0	6.0	6.3	6.7
II - PREVIDÊNCIA DOS SERVID. PÚBLICOS	(2.3)	(2.1)	(2.9)	(3.1)	(3.0)
Contribuições	2.2	2.5	1.9	1.6	1.6
Despesas com Inativos e Pensionistas	4.6	4.6	4.8	4.7	4.7
União	(1.5)	(1.4)	(1.5)	(1.8)	(1.7)
Contribuições	0.8	1.0	0.8	0.6	0.7
Despesa com Inativos e Pensionistas	2.3	2.4	2.3	2.3	2.4
Estados	(0.7)	(0.4)	(1.2)	(1.1)	(1.1)
Contribuições	1.3	1.4	1.0	0.9	0.8
Despesas com Inativos e Pensionistas	2.0	1.9	2.2	2.1	1.9
Municípios*	(0.2)	(0.2)	(0.2)	(0.2)	(0.2)
Contribuições	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
Despesas com Inativos e Pensionistas	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3
TOTAL	(3.1)	(3.0)	(3.8)	(4.2)	(4.3)
Contribuições	7.4	7.6	7.0	6.8	7.0
Benefícios	10.5	10.7	10.8	11.0	11.4

Fonte: MPFS
* Estimativa

Meta superávit primário SPNF = 4,25% PIB

Se olharmos as pensões do setor público, veremos que há um déficit de 4,3%. Ora, o superávit primário do setor público como um todo é de 4,25%, ou seja, é como se o país tivesse que fazer um esforço dobrado para conseguir gerar essa poupança. Então, para esse sistema — e aí entram estados e municípios, com seus 2 ou 3 milhões —, temos 160 milhões de pessoas que têm de gerar um esforço de quase 9%. É óbvio que tratar desse ponto era primordial.

Esta outra transparência traz a distribuição. Na próxima, temos um exercício. E vemos que hoje o déficit é tão grande — até porque o número de ativos é quase igual ao de inativos — que a alíquota que o ativo teria de pagar seria da ordem de 60% ou um pouco menos se o Estado pagasse 2 para 1, mas estaríamos falando em 40% ou 50% do salário dos servidores públicos se essa fosse uma verdadeira repartição. Mais uma vez aponta-se a importância da reforma e por que o Governo tomou a decisão de fazê-la.



Aqui temos a dinâmica dos diversos setores. O setor militar não está sendo muito abordado este ano, mas tem uma dinâmica bastante forte, especialmente depois da reforma de 2000/2001, em que houve mudança de parâmetros. Em princípio, essa mudança teve um custo de curto prazo e uma estabilização de longo prazo que estaremos acompanhando de perto.

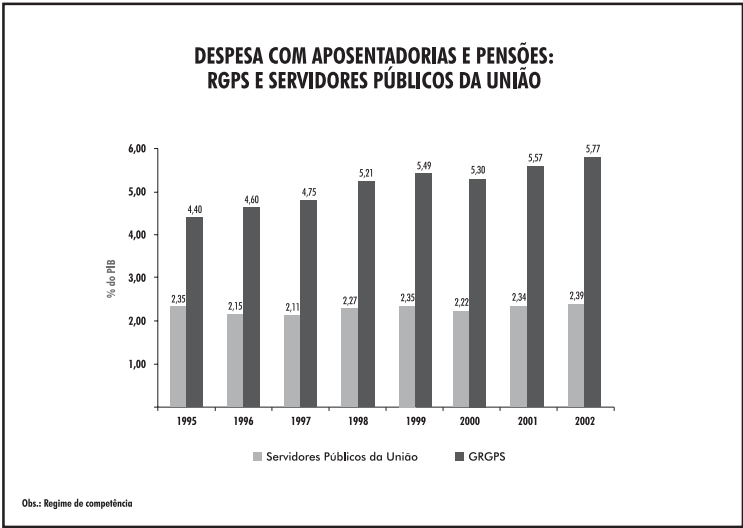
Embaixo vemos uma tendência bastante forte nos outros poderes que, comparativamente, são pequenos, mas estão crescendo. Se verificarmos o que ocorre

com o Judiciário, veremos que ele passa de 0,09% para 0,16%. Isso não é em valor constante, é proporção do PIB, mas mostra a dinâmica.

VALOR MÉDIO DOS BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS (média 2002)	
SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL	
Executivo (civis)*	2.272,00
Ministério Público da União	12.571,00
Banco Central do Brasil	7.001,00
Militares	4.265,00
Legislativo	7.900,00
Judiciário	8.027,00
RGPS	
Aposentadorias por tempo de contribuição	744,04
Aposentadorias por idade	243,10
Total de benefícios	374,89

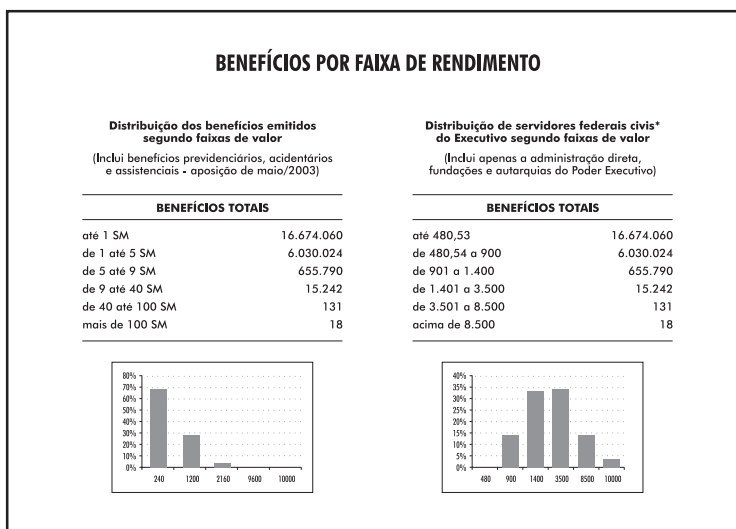
* Exclui empresas públicas e sociedade de economia mista, inclui administração direta, autarquias, fundações, MPU e Banco Central
** Inclui benefícios previdenciários e acidentários e exclui benefícios assistenciais.

Esta outra transparência mostra o que há por trás disso: a diferença de pagamento entre serviço público e o RGPS.



Este gráfico, muito interessante, mostra, do lado esquerdo, a distribuição das aposentadorias no RGPS e no serviço público. Vemos que a moda, a principal

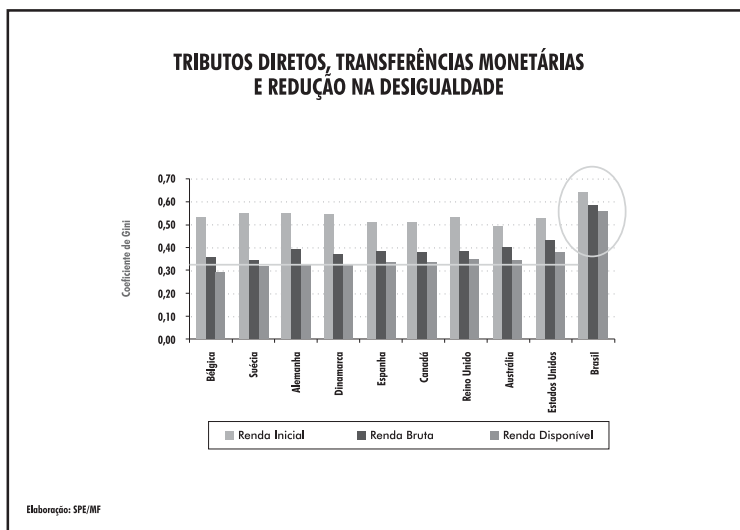
densidade está na casa de 1.400 a 3.500 de pagamento, com uma presença bastante forte com pagamentos na casa de 8.000 e 10.000. Isso é só o Executivo, setor civil. Nos militares provavelmente deve ser um pouco maior. No caso do Judiciário e do Legislativo certamente a distribuição é bem mais para a direita, até porque, como se lembram, os valores médios para o Executivo são de 3.000 e pouco e nos dois outros a média está entre 8 e 12.000.



Como contraste, o RGPS tem uma concentração muito grande em 240 reais, no máximo em até 5 salários mínimos se esgota toda a distribuição.

Aqui temos um trabalho da SPE. A equipe do Marcos Lisboa levantou alguns dados que têm sido discutidos em alguns lugares, que mostra o seguinte: nosso sistema é bom em redistribuição ou não? Creio que essa é uma comparação internacional extremamente importante. O que vemos é que em outros países a renda que o sujeito ganha no salário, juntando as pessoas que não têm mais renda e salário, é bastante desigual. Ali está o coeficiente de Gini. Todos os países desenvolvidos estão na casa de 0,5. A diferença em relação ao Brasil, que já originalmente é de 0,6, é que nos outros países o sistema de impostos e transferências modifica isso, praticamente leva a metade. Então, se usarmos só o coeficiente, reduz a desigualdade à metade. No Brasil é extremamente modesta a contribuição do nosso sistema de transferências para diminuir as desigualdades sociais. Mais uma vez, a reforma do setor público

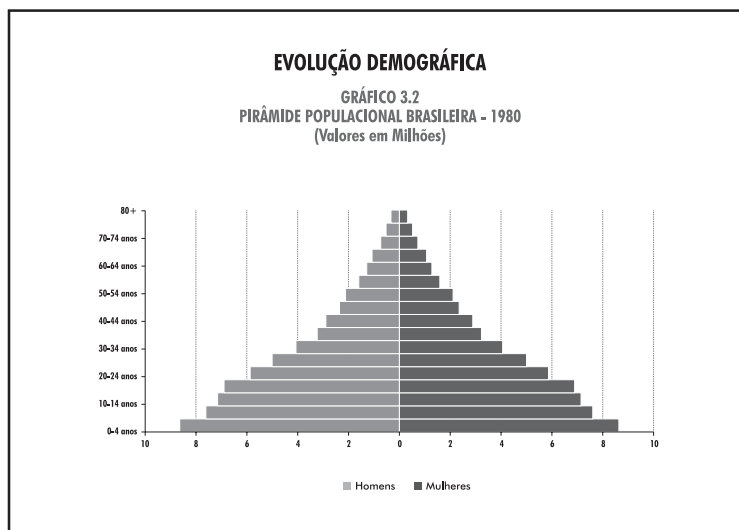
entra muito nesse espírito de transformar nossos impostos e transferências em impostos mais equitativos.



Algo que se pode considerar é que existe um capítulo que tem de ser abordado ao longo do tempo — esse é um trabalho contínuo — em relação à previdência social e o Regime Geral de Previdência Social. Alguns desses tópicos são bem conhecidos, não vou me demorar sobre eles. O próprio efeito do piso é um deles. Aqui fazemos um exercício muito convencional: comparar o salário mínimo — se o piso das aposentadorias não tivesse aumentado em valor real como vem aumentando nos últimos anos, qual seria a diferença do déficit da Previdência. Isso é importante em termos de sustentabilidade, quando projetamos para o longo prazo. Vemos que o piso tem contribuído de alguma maneira, como proporção do PIB, para o déficit da Previdência. É 0,3%, o que significam aproximadamente 5 bilhões.

Afora isso tem a LOAS, que tem uma dinâmica bastante forte, especialmente na parte dos idosos. De certo modo, é um reflexo da baixa cobertura da Previdência Social. A seguir, as renúncias — trabalho que vem sendo desenvolvido há alguns anos pelo Dr. Vinícius. Vemos que no setor rural a renúncia é bastante significativa, até no fluxo e no tipo de desequilíbrio que existe. Aqui falamos em 12 bilhões, que significam mais ou menos 60% do déficit da Previdência do ano passado.

Há também a evolução demográfica. Isso é o que estamos esperando há algum tempo, e eventualmente termos uma base mais magra mais à frente.



Quando pensamos no conjunto, há algumas coisas, como todos os países, em que temos de pensar para o Regime de Previdência Social. Não é nada alarmante, não é nada imediato, mas tem de estar no nosso pensamento.

Em particular, a ação do Governo este ano foi fazer a reforma do setor público, uma reforma bem balanceada, que tem efeitos no curto, no médio e no longo prazos, para juntas estarem ajudando a sustentabilidade. No curto prazo, a contribuição dos inativos e os tetos são muito importantes. No médio prazo, as mudanças de acesso à aposentadoria, a idade para se aposentar e também a pensão por viuvez. Isso gradualmente contribui para a diminuição daquele déficit que falei. Quando pensamos em estados, é até mais importante. Há tempos estamos em uma fase em que a massa dos aposentados tem uma renda relativamente baixa, então não serão atingidos pela contribuição dos inativos. Por outro lado, mudando as regras, aos poucos eles vão se fortalecendo. O outro elemento é a questão de pensão suplementar por capitalização para os altos salários, que entra no tema que mencionei no começo da exposição: atribuir, a quem pode carregar mais risco, esse risco, em vez de estar diluindo com quem tem menos capacidade de carregá-lo.

O efeito nos mostra que temos uma economia de 47 bilhões de reais. Eu entendo que esse cálculo está baseado no que foi aprovado na Câmara — a proposta original era um pouco diferente, mas não significativamente. No caso dos estados, uma estimativa relativamente conservadora nos fala em uma economia de 13 bilhões, eventualmente 15 bilhões, principalmente se considerarmos o impacto, difícil de mensurar, dos tetos dos salários.

Faria um outro comentário sobre o impacto no longo prazo. É a questão da previdência complementar. Creio que aqui foi dado um passo muito importante, principalmente ao se adotar a contribuição definida. A contribuição definida cria uma série de incentivos positivos. De um lado, está a questão do risco — não traz riscos desnecessários para a sociedade como um todo, não distribui esse risco —, de outro, cria incentivos de maximização de retorno, de responsabilização na administração de carteiras e outras coisas. Quando há contribuição definida, sabe-se que, no final das contas, o Estado não terá de sanar a má administração ou as decisões equivocadas adotadas.

Há uma questão da natureza dita pública do fundo. Isso admite diversas interpretações. No nosso entendimento, deve ser vista à luz das Leis Complementares n°s 108 e 109, que regulam os fundos para o setor público, já determinado pela PEC 40. E é muito importante que não venha engessar a administração, a constituição, a própria forma dos fundos. Será muito importante haver regras claras e fortes para a regência empresarial que, no mínimo, vão fazer parte de uma lei de criação. Todos os fundos vão requerer lei de criação própria, sejam federais, estaduais e municipais. E nesta lei, junto com o estatuto e outros componentes previstos nas Leis Complementares n°s 108 e 109, poderão ser criadas as regras de governança e eventualmente de administração e de escolha de portfólio, tipo de mandato, a quem se dá mandato para administrar esses fundos, de tal maneira que de um lado se possam impor alguns *benchmarks*, comparando com retornos mais gerais de carteiras, e de outro lado haja uma isenção na escolha de investimento, que haja transparência, fundamental para quando se administra a poupança pública.

Em resumo, isso é o que eu teria a dizer. A reforma feita se insere nesse esforço do Governo de aumentar a sustentabilidade fiscal, fundamental para as firmas poderem operar, para termos mais emprego. O que vimos neste ano foi muito importante. Se não tivéssemos tomado uma atitude muito forte em relação à sustentabilidade fiscal e de preço, hoje não estaríamos discutindo crescimento para o quarto trimestre deste ano ou para o ano que vem, mas estaríamos discutindo a quanto estaria o dólar e a quanto atingiria a inflação, ou seja, aquela discussão inócua que tantas vezes nos paralisou no passado.

A Previdência Social, particularmente a do setor público, se insere neste contexto até pelos seus efeitos distributivos de renda. Muito obrigado.

MODERADORA (Miriam Leitão) – Ele não cumpriu exatamente a meta, por isso precisamos do FMI — e ninguém sabe por quê. Além disso, passou muito rapidamente sobre alguns pontos que teremos de discutir depois.

Passo a palavra ao Dr. Alejandro Bonilla, Coordenador de Políticas de Comunicação da Diretoria de Proteção Social da Organização Internacional do Trabalho – OIT. Atuário pela Universidade de Anahuac, México; mestre em Matemática Aplicada à Economia, pela Universidade de Ciências Sociais de Toulouse, na França; doutor do Terceiro Ciclo em Política Econômica e Desenvolvimento Regional da França. Ele falará sobre “A Economia Política da Reforma da Previdência – Recentes Experiências na Europa”.

ALEJANDRO BONILLA – Dr. Helmut Schwarzer, Secretário de Previdência Social; Sra. Marilyn Yakowitz, Diretora do Departamento da América Latina da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE; senhoras e senhores, boa-tarde.

Inicialmente, agradeço o convite feito pelo Governo do Brasil e pela OCDE para participar deste importante evento, em que já retirei vários ensinamentos valiosos. E devo confessar que houve três momentos felizes para mim. O primeiro, foi escutar e constatar, no início da apresentação do Dr. Schwarzer, que um dos primeiros elementos que ele mencionou diz respeito aos direitos adquiridos. Efetivamente, a seguridade social e o tema de aposentadorias são um direito humano. Os cálculos que estamos fazendo, o equilíbrio financeiro que se busca não são sobre qualquer coisa, não são sobre qualquer projeto, são sobre um direito humano reconhecido na Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu art. 22.

O fim do milênio foi pródigo em confirmações. Os senhores poderão pensar que a Declaração dos Direitos Humanos, por ser de 1948, é muito antiga. No entanto, a comunidade internacional reconfirmou esse princípio de direito e o situou em um marco moderno de desenvolvimento.

Eu lhes rogo que me permitam iniciar por uma referência da OIT, porque me parece ser significativa. Em 1997, ano em que chega na OIT um novo diretor-geral, pela primeira vez de um país em vias de desenvolvimento, os estados-membros da OIT — empregadores, trabalhadores e governo — adotaram uma agenda, que denominamos de “Trabalho Decente”. Muitos não gostam desse nome, e muitas vezes não o entendem. Na realidade, são quatro elementos juntos que consideramos

em todas as atividades que fazemos, entre elas as reformas de seguridade social e, desde logo, a reforma dos sistemas de pensões.

O primeiro elemento são os direitos e as obrigações dos trabalhadores. O segundo elemento é que tem de ser condizente com a promoção do emprego, à eficácia e à competitividade. O terceiro elemento: tem de haver seguridade social. O quarto elemento: tem de existir diálogo social. Tudo isso, que parece um pouco acadêmico, tem um grande valor político em âmbito mundial, porque todos os países, incluindo o Brasil, adotaram essa agenda. E o grande valor que ela tem é que põe no mesmo nível os objetivos de desenvolvimento econômico e social necessários para o desenvolvimento com os objetivos de desenvolvimento social e de seguridade social. Pela primeira vez, em um documento aceito pela comunidade de países-membros da OIT, se colocam os dois elementos no mesmo nível. E por tudo isso tive um prazer imenso em ouvir a excelente apresentação que nos acaba de fazer o Dr. Levy sobre o equilíbrio financeiro e orçamentário. E um dos principais elementos é que a seguridade social tem um papel fundamental tanto no equilíbrio financeiro como nos projetos de desenvolvimento do país.

Pediram-me que falasse da Europa. Em razão do tempo, vou falar rapidamente, tratando de mostrar os ensinamentos que, creio, podem ser úteis para os senhores.

Um deles é que o tema da seguridade social, o tema reforma das aposentadorias tem estado permanentemente na agenda européia. Recentemente, no final do milênio, esteve praticamente em todas as reuniões e em todas as reuniões de cúpula européias. Em março de 2000, por exemplo, o Conselho Europeu, em Lisboa, preparou um plano de desenvolvimento de dez anos, em que estabeleceu metas específicas para os países europeus. Em setembro de 2000, como sabem, ultrapassando o âmbito europeu, houve a Declaração do Milênio, que tem metas específicas para a comunidade internacional e para os países em via de desenvolvimento, em particular, para promover o desenvolvimento e para reduzir a pobreza. Em dezembro de 2000, há a Carta Fundamental dos Direitos, incluindo seguridade social, que a União Européia ratificou, na cúpula de Nice. E assim prosseguiu. Em Goteburg, em 2001; em Barcelona, em 2002; em Sevilha, em 2003; em Tessalônica, em 2003, e em Joanesburgo em 2002. O mais importante e o grande ensinamento que a OIT conclui é que as reformas de previdência social e de aposentadorias e pensões não podem ser consideradas como um momento no tempo,

mas consideradas como um processo. Elas não vão acabar; o que vemos é que está nascendo um princípio, e muito bom princípio.

Para que haja mudanças é preciso haver antecedentes prévios.

Na América Latina houve resistência à mudança. Provavelmente pelo sotaque, observaram que venho do México. Os mexicanos construíram seu seguro social em 1944 e resistiram ferozmente a qualquer tipo de mudança. Apenas em 1995 — quase 50 anos depois — houve uma primeira mudança. Eu já falei em vários fóruns que, de alguma forma, na América Latina tratamos de fazer reformas que são como uma foto em vez de fazer reformas que sejam como um filme. E creio que precisamos fazer essa mudança fundamental e não ter medo da mudança. Quando a mudança está sustentada, quando está baseada em princípios e orientada para a redução da pobreza e ao desenvolvimento econômica, tem de ser analisada e bem-vinda.

Obviamente, o entorno ao redor da mudança é fundamental. E é muito importante que todos os esforços que se façam, por exemplo, em matéria de aposentadorias, sejam acompanhados por esforços em outros campos e façam parte de uma política social integral. No caso da França, por exemplo, quando se aumenta a idade de aposentadoria, são oferecidas certas condições que freqüentemente não temos na América Latina. Por exemplo, aumenta-se a idade de aposentadoria mas há seguro desemprego; aumenta a idade de aposentadoria, mas os servidores trabalham 35 horas por semana; aumenta-se a idade de aposentadoria mas o sistema de seguridade social, apesar de ser caro e sobrecarregar as finanças francesas, foi catalogado pela Organização Mundial de Saúde como o melhor sistema de saúde do mundo. Então, é diferente quando se aumenta a idade de aposentadoria mas há saúde e há seguro-desemprego. Isso é algo a considerar. É preciso haver elementos compensatórios de incluir todos esses elementos no que vem a ser uma política social.

Um elemento fundamental desse processo é criar espaço democrático e técnico para que os senhores, periodicamente, revisem os avanços. A vantagem maior que eu vejo na reforma que acaba de ser feita na França — precisamente, em agosto passado — é a de que, apesar das verdades, apesar dos planos, os franceses estabeleceram que a cada 3 anos é preciso revisar para ver qual é o plano, como progride, o que precisa ser corrigido. E é preferível fazer pequenas correções regulares, democráticas, programadas, sem crises, a fazer correções a cada 20, 30 ou 40 anos, quando os sistemas já apresentam grandes problemas.

A OIT teve, com a participação fundamental do atual chanceler do Brasil, uma discussão geral, em âmbito mundial, sobre o futuro da seguridade social. E se chegou a algo que foi denominado de “Novo Consenso”. Convido os senhores a visitarem a página da OIT na Internet, e procurar, na área de “Proteção Social” a parte que se refere a “Novo Consenso”. Lá encontrarão um documento — que provavelmente não espera um Prêmio Nobel de Economia — que tem um grande valor político, pois foi adotado e ratificado por todos os estados-membros da OIT. E aí se incluem alguns elementos que nos levam ao que é a vida real das pessoas, adicionalmente aos ciclos econômicos. Todo o desenvolvimento da seguridade social, e particularmente o tema das aposentadorias, é colocado em uma perspectiva humana de ciclo de vida.

Na verdade, há países em que não há acesso a bens e serviços básicos na infância, em que há trabalho infantil, em que o maior setor da economia e o mais dinâmico é a economia informal. Nesses lugares, é difícil haver sistemas de previdência cinco estrelas. A maior parte dos aposentados e pensionistas nos países da América Latina, particularmente no Brasil, dos próximos séculos já nasceram. São as crianças que têm luz, água, eletricidade e vão à escola. Estes podem se capacitar e seguramente terão melhores empregos, o que nos permitirá construir melhores sistemas de previdência. Caso contrário, teremos problemas.

O que ficou muito claro no documento que, insisto, os convido mais uma vez a ver, é a clara distinção entre o que são os objetivos, os princípios e os meios. Há países que confundiram uns e outros, e dão prioridade por adotar um modelo que foi exitoso em outro país ou eliminar outro modelo porque não teve êxito em algum país. Entretanto, o fundamental deveria ser uma espécie de tecnologia de construção, isto é, os senhores têm de saber o que querem com um sistema de previdência. A maioria dos países — e isso foi estabelecido no Novo Consenso da OIT — quer reduzir a pobreza e promover o desenvolvimento. E para isto identificaram uma seguridade social em três dimensões: seguridade social que permita o acesso a bens e serviços básicos; seguridade social que permita proteger contra os riscos, e seguridade social que permita romper os círculos viciosos das certezas. Infelizmente, na maioria dos países em vias de desenvolvimento há mais certezas que riscos, e há mais a necessidade de mudar as tendências do que proteger dos riscos. Há muitos países em que ser pobre não é um risco, é uma certeza. Há muitos países em que não ter acesso à seguridade social adequada não é um risco, é uma certeza. A seguridade social tem de colaborar para romper esses círculos viciosos.

A seguridade social tem custos. E aqui há uma experiência europeia que também parece muito interessante. No Conselho da Europa houve uma reunião muito interessante, em Malta, no ano passado, com uma metodologia muito especial. Ficaram a pensar o que ocorreria se não houvesse seguridade social; o que aconteceria se fosse reduzido o sistema de proteção social; que haveria se reduzisse ao máximo o sistema de previdência. Com esse raciocínio chegaram à conclusão de que o cenário europeu que viria como resultado seria o cenário que não queriam. E muitos dos argumentos não levavam em consideração prospecção, não inventando como novos Nostradamus. Simplesmente, alguns deles disseram: basta tomar um avião e ir para alguns países para ver qual o cenário e quais as limitações que existem se não houver uma seguridade social com objetivos, princípios e meios eficazes. A previdência tem custo, as aposentarias têm custo. Mas custa muito mais não haver seguridade social, mais ainda custa não ter seguridade social que cumpra seus objetivos.

Há alguns anos, eu dizia que a seguridade social mais cara e o plano de aposentadoria mais caro eram aqueles que não se têm. Isso mudou ao longo do tempo. Agora penso que a seguridade social mais cara é a que se instala com muitos esforços e que não cumpre seus objetivos. A seguridade social equilibrada é a que cumpre seus objetivos sociais com equilíbrio financeiro, econômico e atuarial.

E como atingir esse objetivo? E essa é a característica principal da OIT, é algo que nos orgulha, uma vez que os acordos que os senhores lerem, sob a rubrica OIT, não são dos funcionários que trabalham na Organização, não são dos burocratas nem dos especialistas que trabalham na OIT. São dos países que se comprometeram com eles. E o elemento fundamental é o diálogo, tendo este um caráter permanente. Isso acarreta uma responsabilidade muito séria para os que participam do mesmo. É preciso estar presente a ele. É muito fácil opor-se, é muito fácil dizer o que não se quer, é muito fácil dizer não a tudo. É muito mais difícil propor, é muito mais difícil encontrar os meios de entendimento, é muito mais difícil chegar ao consenso. E isso obriga a todos — especialistas, políticos, empregadores, trabalhadores, funcionários do governo — a nos capacitarmos e a termos um nível de discussão e de diálogo equilibrado.

Além disso, há elementos em praticamente todos os países que creio que foram retomados, em geral, na reforma no Brasil. São os seguintes princípios: todo sistema tem de dar igualdade de tratamento, em particular colocar muita atenção nos temas de gênero. Os senhores já viram nos gráficos das apresentações que há grandes

diferenças entre homens e mulheres. Os sistemas não podem ser cegos no que diz respeito a gênero, tem de atacar frontalmente os temas de gênero, particularmente porque em muitos dos nossos países, como se diz, “a pobreza tem cara de mulher”. Se não forem atacados principalmente os problemas de gênero, os impactos dos sistemas de seguridade social e os temas de previdência serão mais prejudiciais que benéficos.

Outro elemento fundamental para a OIT e para seus estados-membros: a solidariedade, que é algo que se deriva do reconhecimento de que a seguridade social é um direito humano.

Outro elemento: a seguridade social tem de ser inclusiva. Em países em que a maioria da população não goza de proteção da seguridade social, o maior desafio é a extensão horizontal, não a extensão vertical dos sistemas.

Outro elemento fundamental: a responsabilidade geral do Estado e a administração transparente e democrática dos sistemas.

Além disso, a partir dos princípios, e isso é derivado diretamente da experiência europeia e da reunião de Malta de que lhes falei, das dificuldades que os europeus enfrentaram, eles recomendam ao resto do mundo que, seja qual for o sistema escolhido, os direitos e as obrigações devem ser explícitas e claras, devem ser simples e interpretáveis, e devem estar marcadas no Estado de Direito. Segundo, seja qual for o estado que os senhores administrem, deve ser assegurada uma adequada supervisão de todas as partes, todas elas: o cumprimento das obrigações por parte dos empregadores, as fraudes de alguns trabalhadores, fraudes de alguns funcionários, não apenas o rendimento ou a taxa de juros. Toda a cadeia de sistema de seguridade social, toda a cadeia de previdência tem de ser supervisionada e, em particular, tem que se verificar se cumpre seus objetivos. Em algum momento, teremos de ver gráficos sobre qual a renda média dos trabalhadores, como progrediu, como está o atendimento à saúde, como estão as atividades complementares.

Um tema fundamental é a administração e a governança em que há uma adequação em todos os procedimentos. Um tema adicional, que tem a ver com um dos temas de continuidade de qualquer reforma, é assegurar o fluxo contínuo e permanente dos recursos. Quando o Secretário Schwarzer nos dizia que daqui 20 ou 30 anos haverá possibilidade de se fazer mudanças, quis dizer que o Brasil tem um enorme compromisso em assegurar que, apesar das mudanças de governo, apesar da mudança de presidentes, apesar da mudança na composição do Congresso, os

senhores terão um plano de curto, médio e longo prazo, e é preciso assegurar um ambiente democrático para que isso ocorra.

Há outra coisa que também recomendam os europeus: eliminar os obstáculos culturais e sociais. Isso, em um país com população indígena tão grande como a minha, no México, é algo muito relevante. A seguridade social tem de ser para todos e precisamos proteger todos. Ela não é só para os urbanos próximos a um caixa automático; é para as populações vulneráveis, é para as populações indígenas, que também envelhecem, também morrem e também necessitam de proteção.

E isso está vinculado à última recomendação emitida pelos europeus na reunião de Malta: focalizar os esforços fundamentalmente nos grupos mais desprotegidos. E estes se encontram em todas as esferas no âmbito nacional, mas também entre os empregados públicos, e é algo que permite melhorar o sistema ao longo do tempo.

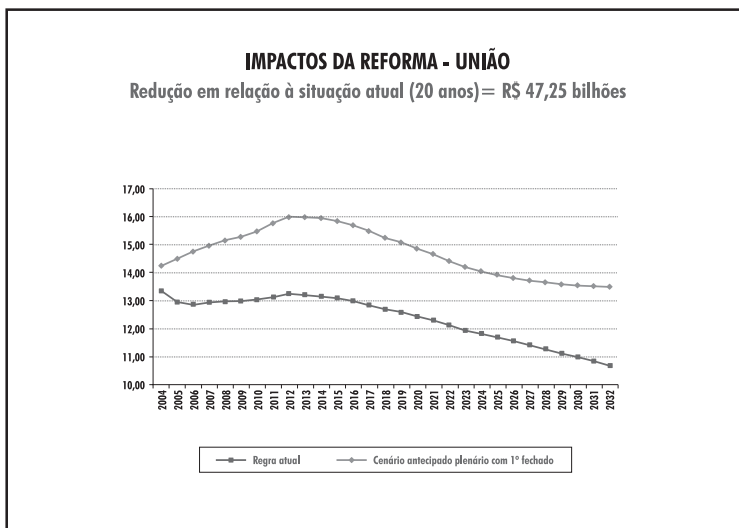
A Bandeira dos senhores — que vemos freqüentemente, principalmente quando há vitórias no futebol — é muito popular pelos dizeres “Ordem e Progresso”. Na verdade, isso está totalmente de acordo com os valores da OIT, mas não qualquer ordem e sim uma ordem que respeite os princípios; e não qualquer progresso, mas um progresso sustentado. E os senhores têm os elementos fundamentais para se mobilizar e aproximar-se cada vez mais a este desafio.

Agradeço-lhes pela atenção. Muito obrigado.

MODERADORA (Miriam Leitão) – Tivemos duas brilhantes palestras que nos ensinaram muito neste começo de tarde. Cada um pegou um foco e se complementaram de maneira impressionante. Já temos perguntas da platéia, mas antes eu quero exercer meu privilégio adquirido por estar mediando este painel e fazer algumas indagações.

Dr. Joaquim, o senhor foi tão rápido na sua exposição — e creio que foi um pouco por responsabilidade minha, ao ter estabelecido um tempo — que passou brevemente por uma questão que considero o centro da sua palestra. O senhor é Secretário do Tesouro e veio falar sobre a sustentabilidade fiscal da questão previdenciária no Brasil, que é uma das várias inquietações. O senhor mostrou uma curva de como seria se nada houvesse sido feito e como será se tudo for aprovado da maneira como foi proposto. Pelo que vi da curva, o déficit vai parar de crescer, ou crescer muito pouco, e daí começa a cair. Eu queria que o senhor trocasse isso em

números, explicasse melhor o gráfico dando alguns números. Não dizer apenas que vai haver uma economia de 47 bilhões ao longo dos próximos 20 anos, mas que explicasse qual seria o impacto no curto prazo, se vai deixar de crescer e como crescerá.



JOAQUIM LEVY – Uma das qualidades da reforma é o fato de ela ter elementos no curto, médio e longo prazo. Isso significa que já neste ano estamos falando de uma economia — e aí já de um ponto de vista conservador, que admite uma série de hipóteses quanto à dinâmica de aposentadoria dos servidores públicos —, de uma poupança em torno de 1 bilhão e meio de reais, 2 bilhões de reais. Como você disse, o importante é estar estabilizando esse déficit logo no começo, ou seja, cria-se um novo horizonte. A partir de um certo período, a distância aumenta porque começam a entrar os outros mecanismos de médio prazo. O que não apareceu no gráfico que mostrei, mas que é importante, é o efeito de mais longo prazo dos fundos de capitalização, que só começarão a ter efeito quando a geração que está entrando agora no serviço público começar a se aposentar. Obviamente, neste caso estamos falando de um período de 30 e poucos anos. Aí é que o terceiro efeito ocorre. Esse não é o valor presente, é o valor total do fluxo, e está estimado de maneira conservadora e será da ordem de 50 bilhões. Isso para a União. Para os estados creio que podemos falar, usando do mesmo tipo de análise, em algo ao redor de 10 a 15 bilhões, considerando os estados como um todo.

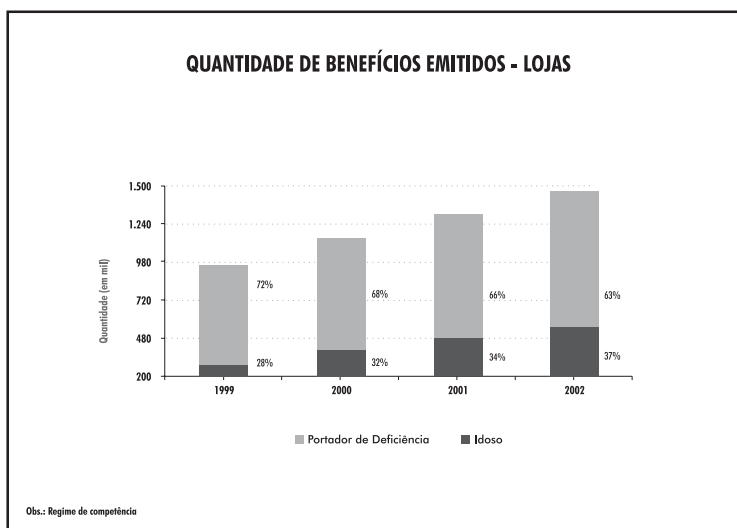
Em alguns casos, particularmente no caso dos estados, vale muito a observação do Dr. Bonilla, isto é, que reformas de previdência não devem ser vistas como um episódio mais ou menos traumático, mas sim como um processo de ajuste continuado em razão das próprias mudanças gradativas de demografia etc.

MODERADORA (Miriam Leitão) – Dr. Joaquim, o senhor disse que apenas 33% da população economicamente ativa têm cobertura previdenciária. É isso?

JOAQUIM LEVY – É mais ou menos essa a ordem de grandeza.

MODERADORA (Miriam Leitão) – Dentro do projeto mencionado pelo Dr. Helmut, que será detalhado nos próximos dias, sobre a possibilidade de incluir no sistema previdenciário brasileiro os que estão fora, porque a contribuição individual é muito alta proporcionalmente à renda, como fica a questão fiscal? É preciso incluir muito mais pessoas e eles podem pagar muito menos. Isso vai gerar novas pressões fiscais no futuro?

JOAQUIM LEVY – Não necessariamente. Eu mostrei o gráfico da LOAS. Hoje, na parte assistencial, as pessoas de muito baixa renda — que seriam exatamente essas que poderiam criar uma pressão — já estão cobertas.



MODERADORA (Miriam Leitão) – Quantas pessoas são atendidas pela LOAS?

JOAQUIM LEVY – Creio que são 1,5 milhão, não tenho certeza do número. Já é um contingente bastante grande de pessoas e a tendência, se eles não forem incluídos na previdência...

MODERADORA (Miriam Leitão) – Vamos explicar para os que não conhecem o sistema previdenciário brasileiro. LOAS é um benefício dado a um pobre muito pobre. Ele tem de ter 67 anos e tem de estar em uma família que tenha renda *per capita* de um quarto de um salário mínimo. Aí é que ele tem condições para requerer esse benefício. É isso?

JOAQUIM LEVY – Exatamente. É um benefício assistencial. Boa parte da população que não está coberta hoje é por essa razão. É bem verdade que temos no setor informal pessoas que recebem de 1 a 2 salários mínimos. O ponto a salientar é que não necessariamente seja trazido hoje, de maneira organizada, essas pessoas para o sistema previdenciário, se tivermos idades de aposentadoria que sejam compatíveis com a expectativa de vida. Se houver esse equilíbrio atuarial, não precisa ser um exercício de subsídio. Creio que será mais um exercício de dignidade de a pessoa saber desde cedo que está coberta.

Um problema muito importante na previdência social é a taxa de desconto das pessoas. Isto é, qual a importância que o próprio empregado dá ao benefício que ele vai receber daqui a 30 anos. Lembram-se que antigamente a previdência social era muito ligada à saúde. Depois veio a separação. Por isso, nosso grande desafio é convencer as pessoas a contribuir e não receber esse benefício como adicional do salário informal.

MODERADORA (Miriam Leitão) – Dr. Bonilla, o senhor defendeu de forma muito convincente a necessidade de que os direitos sejam para todos. A preocupação da OIT, também brasileira, é a de que todos estejam incluídos em uma rede de proteção, todos são seres humanos e, portanto, merecedores do respeito e do cumprimento dos direitos humanos, da Carta da ONU. Mas como fazer para fechar essa conta? Como os outros países estão procedendo? Eles estão reduzindo os benefícios prometidos anteriormente para quem estava no topo, na elite do sistema

previdenciário? Ou é possível ampliar esses direitos sem mexer naquilo que chamamos de direitos adquiridos por lei e por contrato?

ALEJANDRO BONILLA – O tema não é fácil. Não é um exercício fácil, no entanto é possível. E passa por várias dimensões. Primeiro, é claro que há uma tendência mundial — e é recomendável — de redução dos privilégios, ou não conceder novos privilégios. Conceder privilégios para uma população reduzida limita as condições para estender os regimes a todo o mundo. A área atuarial e financeira da OIT, área muito complexa, composta por demógrafos, economistas e atuários, analisa desde as contas nacionais até os custos das aposentadorias. E a conclusão a que chega, na maioria dos países, é que não é necessário forçosamente gastar mais, mas sim que é preciso gastar melhor. E tem de haver uma prioridade adequada.

Foi mencionado os gastos das Forças Armadas em muitos países que não estão em guerra com ninguém, sequer contra o terrorismo. E verificam-se gastos e privilégios de alguns grupos e não sobram receitas para os demais. Assim, gastar melhor, gastar mais focalizado sempre é um ponto importante.

Eu gostaria de dar uma informação a respeito de uma pesquisa da OIT sobre as pessoas mais pobres da América Latina e os gastos domésticos. Na América Latina, que fazem as pessoas mais pobres quando têm uma doença? Se não tiverem proteção social, seguramente se automedicam ou se medicam muito parcialmente, tomando apenas alguma quantidade de remédio. As vezes vendem seu comércio, vendem a casa ou qualquer coisa de que dispõem ou trabalham horas extras para comprar o remédio. A Organização Pan-Americana de Saúde e a OIT chegaram a avaliar que o gasto com medicamentos dos mais pobres, em todos os países da América Latina, supera os orçamentos dos Ministérios de Saúde. Então, os recursos aí estão, mas estão mal organizados. Atende-se sem nenhuma previsão e sem nenhuma redistribuição de risco muitos dos gastos. Por isso, certamente é conveniente gastar melhor.

MODERADORA (Miriam Leitão) – Está ficando cada vez mais claro que o Dr. Bonilla acertou quando falou que precisa ser um filme, não apenas uma fotografia, a reforma da previdência, porque ela continua em outros e outros ajustes, para evitar que na geração dos nossos netos seja preciso fazer uma grande reforma da previdência.

Pergunta para o Dr. Joaquim Levy.

O senhor comparou o valor dos benefícios do Regime Geral da Previdência no Poder Público. Realmente, a diferença é grande. Todavia, outras questões devem ser consideradas. Os benefícios assistenciais puxam a média dos benefícios do Regime Geral para baixo.

Existem outras variáveis que não estão sendo controladas, por exemplo, a educação e anos de contribuição.

Na contribuição dos servidores públicos não há teto, como há no Regime Geral da Previdência. Você concorda que a diferença está superavaliada?

A pergunta é do Adriano.

JOAQUIM LEVY – Eu não diria que está superavaliada. Eu não quis fazer inferências mais profundas. Há um espaço de aproximação entre 400 e poucos reais e 12.000 reais. Mesmo que se considere o setor civil, com 3.000 e poucos reais, estamos falando em 8 ou 9 vezes o valor de 400 reais. Mesmo assim é significativo.

Cabe lembrar que uma significativa parcela dos servidores civis, não vamos esquecer isso, pagou com o teto por uma boa parte da vida dele. Houve a transferência de quem estava no RGPS e, portanto, durante boa parte da vida ativa pagou com o teto e, eventualmente, se beneficiou — creio que até 1991 ninguém pagava com o teto ou sem teto. Então, o escopo de aproximação tem de ser ajustado às variáveis temporais.

A proporção do assistencial que recebe o mínimo é bastante significativa. Cresce anualmente em vista de o salário mínimo crescer mais rápido que o próprio IGP e a própria renda do salário. O salário mínimo cresce mas o salário médio não cresce necessariamente.

Sim, dá para fazer alguns ajustes, mas creio que a conclusão final dificilmente se alteraria.

MODERADORA (Miriam Leitão) – Adriano, você não pediu minha opinião, mas jornalistas vivem de dar opinião, até quando não são pedidas. Digo a você que qualquer que seja a conta feita, qualquer que seja o desconto dado, qualquer que seja a ponderação apresentada, no Brasil a distância entre o que ganha em média um aposentado por idade, por exemplo, que é que se aposenta com menos no Regime Geral, e as aposentadorias do setor público é muito grande. E ele falou em 12.000 como o gasto mais alto com o Ministério Público. O Dr. Helmut trouxe um dado

mais recente, de maio deste ano, em que o servidor do Ministério Público recebe, em média, 16.000 reais. Qualquer que seja o número, no entanto, é algo como 50 a 70 vezes mais do que ganha um aposentado. E não estamos nem falando daqueles que sequer se aposentam. Esse sistema é muito desigual.

Pergunta ao Dr. Bonilla.

Que tipos de fraudes ocorrem nos sistemas previdenciários que o senhor conhece? Há muitas fraudes nos sistemas previdenciários que o senhor acompanha?

ALEJANDRO BONILLA – Pode-se falar muito sobre fraudes. Há países em que o sistema de seguridade social é indefensável, porque pode ter o melhor desenho, responder aos melhores princípios, mas o diretor-geral da instituição, por exemplo, nomeia primeiramente o chefe de compras, o chefe de abastecimento e os remédios não chegam aos pacientes, mas se fazem fortunas inexplicáveis com o sistema de seguridade social. Isso deu origem, por muitos anos, aos mitos de uma certa riqueza e uma certa ineficácia dos sistemas de seguridade social.

Devo reconhecer que na América Latina, com os sistemas administrados privadamente, em que houve uma supervisão mais intensa dos fundos, melhorou muito e esse tipo de fraudes foi reduzida, pelo menos nos fundos de pensão.

A recomendação da OIT é que, sejam públicos ou privados, individuais ou coletivos, com capitalização ou com repartição, os sistemas sejam administrados com independência, com participação tripartite e com uma lupa, à prova de todas as fraudes, porque a imaginação é muito grande.

MODERADORA (Miriam Leitão) – Nosso tempo está acabando.

Pergunta para o Levy.

Existe previsão, por parte do atual governo, de restabelecer a imunidade tributária para as aplicações financeiras dos fundos de pensão?

A pergunta é do Salomão, da Fundação Elus.

JOAQUIM LEVY – Estando essa matéria ligada à outra parte do Ministério, não sei se eu teria como dar uma informação precisa.

MODERADORA (Miriam Leitão) – Você não sabe ou não quer dar a resposta? Jornalista veio ao mundo para fazer perguntas inconvenientes.

JOAQUIM LEVY – No momento, não considero que haja nenhuma expectativa de maior movimentação nessa parte. O horizonte de um governo é relativamente longo, mas não vejo nada imediatamente.

MODERADORA (Miriam Leitão) – Faço outra pergunta para vocês, um tanto polêmica.

Eu sou mulher e feminista. Essa questão me toca diretamente e sei que provavelmente vou brigar com as outras feministas minhas amigas e militantes.

A curva atuarial, a curva demográfica brasileira mostra que as mulheres vão viver mais, e todos os dados apontam nessa direção, e está aumentando muito o número de mulheres mais velhas. E há diferença de idade de aposentadoria para homens e mulheres. É preciso atacar os problemas de gênero, como disse o Dr. Bonilla. Entretanto, pergunto: será que é preciso atacar os problemas de gênero dando vantagem para mulher na aposentadoria, isto é, ela se aposentando mais cedo? Outros países estão se fazendo essa pergunta e reduzindo a diferença de idade entre homens e mulheres. Particularmente, como mulher e feminista, acho que se deve fazer uma redução dessa diferença ou a eliminação dessa diferença. Por quê? Porque as mulheres que realmente estão submetidas a dupla ou tripla jornada de trabalho — é uma exploração muito pesada — talvez sequer estejam, no Brasil, no sistema previdenciário. Essas mulheres são chefe de família, estão entre os 20% mais pobres, os 40% mais pobres do Brasil, não são as mulheres que se aposentam, por exemplo, no setor público. Se, por acaso, elas trabalham mais em casa, essa discussão é com o marido, não com o Tesouro.

O que vocês acham disso?

JOAQUIM LEVY – Não vou emitir opinião, talvez...

MODERADORA (Miriam Leitão) – Mas eu quero que vocês emitam opinião.

JOAQUIM LEVY – Primeira observação. Eu tenho procurado, outro dia encontrei, uma curva com os dados de 1995, que estão sendo atualizados. Uma coisa muito interessante neste aspecto e que vale até em outras relações atuariais é a seguinte: a Miriam mencionou rapidamente a questão das pessoas que se aposentam pelo RGPS por idade e os que se aposentam por tempo de serviço, e este grupo de tempo de serviço é o que tem renda mais alta. Já neste grupo, quando se olha a curva de morte, observa-se que eles também são mais longevos. Eu não conheço curva de morte por

faixa de renda ou até comparando setor público com o setor privado. Mas é interessante observar que, assim como no caso do homem e da mulher há uma diferença, também na própria renda da pessoa há uma diferença. Pensando para a frente, é um elemento a ser ajustado eventualmente. Quem ganha pensão mais baixa, normalmente vive menos, apesar de ter contribuído atuarialmente a mesma coisa. Deveriam ser feitos ajustes de tábua até pela renda da pessoa. As pessoas que têm maiores condições vivem mais.

Outra observação é que, se não me engano, em alguns países uma das maneiras de aproximar isso é que onde se evidencia o caso de dupla ou tripla atividade se conta, de algum modo, como tempo de serviço. Em vez de a mulher se aposentar mais jovem, o que pode não ser muito interessante, ela pode ter um tempo de serviço e eventualmente a aposentadoria ser marginalmente mais alta, porque ela contou algum tempo que estava tendo filho ou algo assim. Se não me engano, a França tem alguns mecanismos nesse sentido. Se pára de trabalhar e tem uma licença um pouco mais longa, aquele tempo continua contando como tempo de serviço. É uma maneira implícita de se reconhecer efetivamente o caso da dupla jornada, mas sem criar um tipo de diferenciação tosca, como existe hoje, que, de certo modo, se reflete no comportamento de uma sociedade de há 40, 60 anos. É um tema que merece reflexão.

MODERADORA (Miriam Leitão) – Dr. Bonilla, qual a sua opinião e como tem sido tratada nos outros países a discussão sobre experiências de aposentadorias de homem e de mulher?

ALEJANDRO BONILLA – São analisadas dentro de um contexto e também por uma visão dinâmica. Eu sou ponto focal para temas de gênero na OIT e infelizmente tenho más notícias. A diferença de esperança de vida entre homens e mulheres está se reduzindo. Cada vez mais as mulheres têm mais estresse, cada vez trabalham mais, cada vez fumam mais, cada vez bebem mais, cada vez saem mais e se incorporaram ao mercado de trabalho. E as formas de vida de homens e mulheres cada vez se parecem mais e naturalmente estão nos mesmos riscos. São mais resistentes que os homens, mas estão se aproximando.

Há outro elemento adicional. Os países desenvolvidos têm patologias de países desenvolvidos; os países muito atrasados têm patologias do subdesenvolvimento, e países intermediários — como eu li no jornal que havia no avião que eu vinha para Brasília, ontem — têm uma mescla de patologias de desenvolvimento e de subdesenvolvimento, que complicam a evolução e de fato vão

fazer com que as expectativas de vida mudem de uma forma que não mudaram em países desenvolvidos. Vamos iniciar um novo caminho nessas diferenças.

O outro ponto é que é preciso analisar todo o ciclo de vida, em particular nos países em vias de desenvolvimento. A expectativa de vida aumentou, mas não aumentou a esperança de emprego; a esperança de educação não aumentou e a esperança de salário igual não aumentou. Há muitas frentes para os grupos de igualdade de gênero. É preciso atacar desde o início a igualdade de oportunidades para a educação, a igualdade de oportunidades de promoção no trabalho e salário igual. Os dois primeiros pisos — educação e trabalho — é que nos permitem chegar ao terceiro nível: a aposentadoria e as pensões em nível mais igualitário.

MODERADORA (Miriam Leitão) – Eu não entendi. Deve ser mantida essa diferença, com a mulher se aposentando mais cedo? Isso é uma tendência mundial? O senhor defende isso? Claro que é preciso lutar pela igualdade durante todo o processo, inclusive por salários iguais. Esse é um ponto. Não se pode querer compensar a mulher, depois de pagá-la com um salário menor durante a vida inteira, com aposentadoria mais cedo. Essa é a minha opinião e eu gostaria de saber a sua. O senhor acha que deve ser mantida a diferença de idade de aposentadoria para mulher?

ALEJANDRO BONILLA – É preciso analisar o objetivo que se pretende. Particularmente, os sistemas de capitalização têm um problema: são injustos quando a idade de aposentadoria da mulher é menor que a do homem. Eu vejo como uma pista de decolagem de avião, em que é preciso ter um certo tempo para capitalizar, criar seu fundo e a seguir beneficiar-se dele. Às vezes, reduzir a idade para aposentadoria leva à redução da pista de decolagem da capitalização. Assim, como as mulheres já têm uma pista mais curta em razão da maternidade, e se depois ela é reduzida pela idade menor para aposentadoria, elas vão sair da capitalização com benefícios muito reduzidos, menor que o dos homens. Por isso a tendência dos países mais exitosos em matéria de seguridade social é igualar os requisitos e igualar os benefícios, igualar as oportunidades e analisar se o benefício está cumprindo com o objetivo social.

MODERADORA (Miriam Leitão) – Perfeito.

O debate foi muito interessante. Ele poderia continuar e vai continuar nos próximos capítulos. Como concluímos aqui neste painel, toda a discussão previdenciária é um filme, não percam os próximos capítulos. Hoje à tarde tem mais!

Até a próxima.

Painel III: Experiências Internacionais de Reforma - Estudos de Caso

MESTRE-DE-CERIMÔNIAS – Dando continuidade ao Seminário Reforma da Previdência — o Brasil e a experiência internacional, iniciamos o Painel III: Experiências Internacionais de Reforma – Estudos de Caso.

Para moderador da Mesa, convidamos o Deputado José Pimentel, do Partido dos Trabalhadores, do Ceará. Para proferir a palestra “A Previdência Complementar de Servidores na Dinamarca”, convidamos o Sr. Beir Soeresen, Diretor do Fundo de Pensão dos Servidores da Dinamarca. Para a palestra “Reforma da Previdência para Servidores Federais e Estaduais nos Estados Unidos da América e na Austrália, convidamos o Sr. David Lindeman, especialista em previdência da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE. Para a palestra “Modelo de Previdência dos Servidores da Holanda e dos Funcionários do Município de Ontário – Canadá”, convidamos o Sr. Collin Pugh, Consultor da OCDE.

Com a palavra o Deputado José Pimentel.

MODERADOR (José Pimentel) – Saúdo os presentes e registro a oportunidade da realização deste seminário, já que no Brasil estamos discutindo a Reforma da Previdência. Concluímos sua primeira fase, na Câmara dos Deputados, e o Senado Federal agora está discutindo a matéria. Este evento, promovido pelo Ministério da Previdência Social, vem em bom momento.

Passo a palavra ao Sr. Ole Beir Soeresen, Diretor do Fundo de Pensão dos Servidores da Dinamarca, PhD e Chefe de Pesquisas da Campanha de Pensões da Dinamarca, do Mercado de Trabalho Suplementar de Pensões Dinamarquês; pesquisador de outros estudos e acordos com relações industriais; autor de publicações político-sociais; Pensões e Publicações de Política de Mercado de Trabalho. Responsável por um grande número de políticas estratégicas orientadas e atividades de pesquisa na companhia de pensões que cobre quase toda a população dinamarquesa.

O tema a ser abordado pelo palestrante é “A Previdência Complementar dos Servidores na Dinamarca”. O tempo da palestra é de 20 minutos.

OLE BEIR SOERESEN - Obrigado. Boa-tarde a todos. Obrigado pela oportunidade de estar aqui. Provavelmente eu deva começar por diminuir um pouco

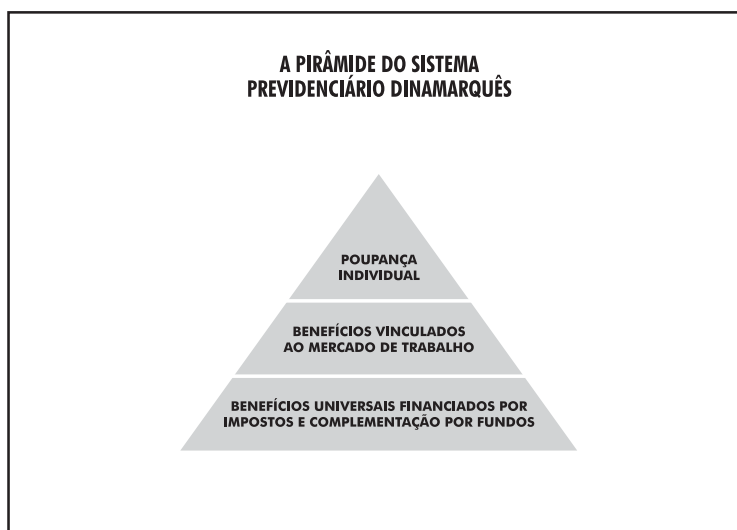
a ótima forma pela qual eu fui apresentado a vocês agora mesmo. Eu não sou o Diretor da Previdência dos Servidores Públicos na Dinamarca. Seria com certeza uma ótima posição, mas eu ainda não cheguei lá na minha carreira. Sou o Chefe de Pesquisa da principal instituição da previdência na Dinamarca. A quarta instituição da União Européia, em termos de capital.

Vou descrever um pouco o sistema e os princípios da previdência dinamarquesa relacionados especialmente com o destino dos servidores públicos na Dinamarca.

Começarei falando um pouco deste pequeno país tão peculiar ao norte da Escandinávia, um país chato, como às vezes é chamado, porque é muito frio, pequeno, não tem estrutura de renda, é um país inteiro de classe média: 80% dos trabalhadores ganham os mesmos salários, com faixas de renda realmente muito estreitas. Os temas relacionados com distribuição de renda que são tão relevantes de serem tratados no Brasil estão longe do alcance do que poderíamos tentar imaginar em nosso país. Às vezes comentamos que é a única monarquia socialista que existe no mundo. Talvez isso seja verdade pelo menos em termos de valores igualitários. Valores igualitários são muito importantes para a cultura política na Dinamarca. Nossa Constituição foi escrita em 1849. Citei um trecho de um famoso padre e poeta muito importante que costumava liderar o movimento dos camponeses ao final do século XIX. Existe uma canção conhecida por todas as crianças nas escolas dinamarquesas e também por adultos na Dinamarca que tem uma estrofe que traduz o coração da cultura política na Dinamarca. É dito nessa estrofe “Então teremos resolvido a charada do bem-estar, quando poucos têm demais e poucos têm de menos”. Isso foi escrito 1870, ou algo parecido. Eu creio que expressa os valores que têm governado a política na Dinamarca no que diz respeito a bem-estar e distribuição de renda desde então. É também uma sociedade bastante corporativista. Nós temos o que chamamos de modelo dinamarquês: partidos sociais negociando acordos coletivos e estabelecendo a maioria das regras para o mercado de trabalho. A legislação trabalhista na Dinamarca é bastante sucinta. Por isso também o modelo tem grande influência na área de previdência. Voltarei a isso mais tarde.

Uma descrição bem breve do sistema previdenciário dinamarquês: geralmente pensamos o sistema como organizado em pirâmides. Na base é um sistema universal financiado por impostos, com taxa de contribuição fixa, formando uma previdência básica, em parte com testes de renda. No topo da base, um suplemento capitalizado,

o que é o aspecto no qual a firma onde trabalho está envolvida. A previdência básica cobre quase a totalidade da população. No meio há previdência ocupacional, de acordo com o trabalho de cada um. Eu falarei a respeito da reforma que reestrutura a previdência básica e o nível do meio da pirâmide.



Acerca dos servidores públicos, o sistema previdenciário dinamarquês é bem parecido com a história que o David contou hoje. Tradicionalmente, servidores públicos têm usufruído uma previdência melhor. No início, eram arranjos independentes. Mas, gradualmente, foram sendo substituídos por planos similares aos organizados no setor privado. O regime dos servidores costuma cobrir apenas os próprios servidores, que eram parcialmente excluídos da base universal da seguridade. Uma reforma transformou a previdência dos servidores num segundo pilar do sistema, incluindo os servidores na base universal. A redução que eles tinham do sistema universal foi abolida. Hoje há arranjos especiais para cerca de 20% dos servidores e 80% são cobertos por planos de contribuição definida que mencionarei em seguida. O grupo coberto por planos de contribuição definida está crescendo, enquanto o grupo coberto pelo plano de benefício definido está sendo reduzido.

Provavelmente eu também deva mencionar que servidores compõem 25% da força de trabalho na Dinamarca. Temos um setor público realmente muito grande.

Passamos por um processo de reforma bem intenso na década de 90. Mas o resultado deste processo de reforma foi bem diferente dos resultados das reformas

previdenciárias em outros países europeus. Os principais objetivos da reforma eram produzir poupança adequada e segura. Não nos confrontamos com uma necessidade premente e inescapável de reestruturar o sistema previdenciário básico por motivos fiscais ou quaisquer outros. Em vez disso, o objetivo era mais voltado a garantir aposentadorias adequadas a uma grande parte da população. Dois terços não tinham nada além do sistema previdenciário básico.

Houve dois processos diferentes. Um era para aprimorar o segundo pilar, desenvolvendo novos planos para novos grupos, e o segundo era para fortalecer o sistema básico mediante a incorporação de uma parcela capitalizada no sistema básico.

Durante os anos 90, aumentamos a taxa de contribuição para os sistemas de previdência do mercado de trabalho, de 0% para 9% do salário bruto, se não mais do que isso. Aumentamos também a cobertura complementar, de um terço para 90% da força de trabalho empregada. O aumento de cobertura na previdência capitalizada tem grande importância de longo prazo e nos planos de previdência coletivos, como irei explicar adiante.

Então o que fizemos foi completar uma estrutura já existente. Essa estrutura que aí está foi na verdade estabelecida logo após a guerra e tem um legado político e princípios que não dizem respeito somente à previdência, mas estão na Dinamarca desde 1805 aproximadamente.

Duas características principais são dominantes na Dinamarca: temos um comprometimento muito grande com a universalidade e a taxa fixa para benefícios. É o princípio da previdência pública, previdência básica. Também tomamos a decisão política que a cobertura complementar não deve ser considerada como uma política pública ou responsabilidade do Governo. É bem diferente das prioridades feitas em outros países, até mesmo nos nossos países vizinhos, a Suécia e a Noruega.

Tradicionalmente, a previdência dos servidores públicos na Dinamarca segue o padrão tradicional que expliquei: quadros *seniors* e profissionais têm sistemas previdenciários mais amplos e baseados em arranjos de contribuição definida. Esses sistemas eram financiados pelo empregador, sem contribuições, e geralmente não havia nenhum pré-financiamento. Municípios tinham a oportunidade de fazer resseguro e garantir suas obrigações, mas apenas municipalidades bem pequenas fizeram isso. Os direitos nesses planos eram relacionados à idade e ao salário, e eram considerados como parte do contrato de trabalho. Muitos dos problemas tradicionais relacionados com portabilidade eram com esses sistemas.

A partir da década de 50, desenvolvemos novos modelos de previdência, com contribuição definida e com base em acordos coletivos, que se espalharam rapidamente no setor público e em muitos outros setores também.

Há dois conjuntos de influência política durante esse processo. Um deles era o dos empregadores, pois qualquer um podia antever grande crescimento no setor público. Já no final da década de 50, sabíamos que iríamos ter um crescimento bastante dramático na sociedade que levaria a um aumento do setor público em escolas, creches etc., que levaria a aumentos nas obrigações previdenciárias. Havia também grandes preocupações acerca de mobilidade e práticas de contratação. E mobilidade não é apenas entre o setor público e o setor privado, mas também internamente no setor público. Muitas dessas preocupações também pertenciam às organizações dos trabalhadores. Eles tinham problemas com a transferência, a portabilidade dos fundos, especialmente nas profissões de mudança no curto prazo, tais como médicos que passam por vários empregadores diferentes antes de se estabelecerem em uma posição definitiva. Havia também problemas de tratamentos iguais, especialmente entre homens e mulheres, e entre tempo integral e tempo parcial. Assim, havia convergência de interesses que levaram a desenvolver o novo modelo de contribuição definida.

Os novos modelos foram estabelecidos como sistemas profissionais de muitos empregadores. Isso aconteceu no final dos anos 50 e início dos 60. Foram estabelecidos por acordos sociais coletivos. Acordos coletivos definiam a taxa de contribuição, em valores entre 9% e 20% dos salários, sendo dois terços geralmente pagos pelo empregador e um terço pelo empregado. Ao fazer os acordos coletivos, geralmente estabeleciam um fundo de previdência para gerenciar o sistema para cada grupo. Podiam também optar por contratar um fundo previdenciário já existente para gerenciar aquele novo sistema. O interessante aqui é que os investimentos, direitos e deveres, são externos, ou seja, o destino da minha previdência não depende do destino do meu empregador, mas sim do destino do fundo previdenciário. Assim, alguns riscos são transferidos a esse fundo mútuo de previdência.

Olhando-se para o conceito desse modelo, há a obrigatoriedade e o direito de participar. Eu tenho de entrar em um determinado sistema previdenciário, se trabalho para um determinado empregador, coberto por um determinado acordo coletivo. Mas não apenas estou obrigado a me filiar como também tenho o direito, o que talvez seja um pouco mais importante, porque as pessoas podem adoecer, sofrer invalidez ou qualquer tipo de desvantagem que no mercado privado as levariam à impossibilidade

de encontrar arranjos adequados. O pacote do seguro normalmente cobre idade avançada e pensões. Talvez possa haver outros benefícios em grupos específicos para tratar de alguns problemas. As variações de benefícios dependem do grupo. Fazendeiros têm necessidades diferentes de enfermeiras ou médicos. Grupos têm necessidades diferentes. Geralmente não há necessidade de atestado de saúde como pré-requisito para ingressar nesses sistemas, daí se falar no direito de ingresso. Também não há discriminação com base no sexo ou qualquer outra característica.

O mecanismo é baseado em anuidades, que é um contrato de seguro pago na entrada. Isso quer dizer que a econometria por trás da aposentadoria já estará escrita aos 25 ou 30 anos de idade, quando do ingresso no sistema. Como uma garantia, os parâmetros têm de ser aprovados pela autoridade financeira responsável. Dentro do contrato, há uma taxa de juros mínima que é garantida, que pode no longo prazo vir a ser embaraçosa. Os retornos em excesso são realocados aos membros em forma de bônus, que são ajustados para acompanhar a inflação e os aumentos salariais.

O enfoque da previdência coletiva, do ponto de vista de nossa experiência, oferece muitas vantagens: diminui os riscos sociais e financeiros, garante custos baixos, garante mercado de seguros justo e com custo/benefício, garante os benefícios, garante cobertura independentemente de estado de saúde e de aspectos sociais, e oferece previsibilidade e segurança a cada indivíduo. Há também, claro, as possíveis desvantagens: as garantias de longo prazo podem ser vulneráveis. Nós já percebemos que isso é um risco nos últimos 2, 3 ou 4 anos. Claro que há também limitações no número de escolhas individuais, pois as garantias e as escolhas individuais não são necessariamente similares. Temos um debate muito intenso no momento. Um debate acerca da liberdade de escolha. A escolha acerca do sistema previdenciário ou onde o dinheiro das contribuições deve ser gasto. Claro que é bom ter liberdade. Ninguém discorda disso. Mas, por outro lado, é preciso notar que há um equilíbrio muito delicado aqui. Acreditamos que a compulsoriedade é necessária para garantir obrigações sociais e segurança em idade avançada ou em outra situação social. Algum nível de compulsoriedade é necessário. Por outro lado, a escolha individual talvez seja um pré-requisito chave para desenvolver o comprometimento e a responsabilidade individual e o interesse das pessoas pela previdência. O debate atual é sobre como aumentar a escolha individual nos sistemas previdenciários que temos. Os temas ainda não estão resolvidos e são bastante importantes. Pode-se vislumbrar três opções individuais aqui. Em termos de produtos: pode-se retirar tudo de uma só vez (*lump sum*), pode-se retirar

anuidades por tempo determinado ou anuidades para o resto da vida. Em termos de investimentos podem ser ações, câmbio, títulos etc. E também pode-se imaginar que o participante também irá querer escolher o provedor do seguro. Até agora, essa liberdade de opções não existe ou existe apenas de forma limitada. Mas o ponto básico, no coração do debate, é que o seguro coletivo traz vantagens, mas a liberdade de escolha não é uma delas. Relacionado com essa característica há problemas de seleção adversa (*adverse selection*), o problema do carona (*free riding*), e outros pontos negativos. Então, o coração do debate dinamarquês no momento é que talvez queiramos dar mais liberdade a cada indivíduo, mas ao mesmo tempo talvez estejamos colocando o sistema em risco. Portanto, pode-se dizer que estamos diante de um debate que não é técnico, que não é financeiro, mas é um debate social. Há prioridades sociais em jogo.

Muito obrigado.

MODERADOR (José Pimentel) – Agradeço ao Dr. Ole Beir Soerenen pela palestra que termina de realizar. Devo registrar que o Dr. Ole Beir cumpriu rigorosamente o tempo que lhe foi concedido.

O Sr. David Lindeman é especialista em previdência da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico, Diretor para Política e Pesquisa da Corporação de Garantia do Benefício de Pensão; foi analista de política fiscal do Departamento Orçamentário do Congresso dos Estados Unidos da América; co-autor de extenso estudo em política fiscal e resultados para economia de aposentadorias dos Estados Unidos.

Para apresentar o tema “A Reforma da Previdência para Servidores Federais e Estaduais nos Estados Unidos da América e na Austrália” tem a palavra o Dr. David Lindeman, pelo período de 40 minutos.

DAVID LINDEMAN - Obrigado. O Ole estabeleceu um modelo de pontualidade, tentarei mantê-lo. Falarei de previdência nos EUA e depois, na próxima apresentação, da previdência na Austrália. Faria uma imitação de um australiano falando, mas vou poupar vocês.

Há um livro aqui acerca de previdência do setor público nos EUA escrito pela Olívia Mitchell e pelo Edward Huston — e a ambos conheci na minha vida —, que talvez seja o mais completo livro sobre o assunto. Eu usei um pouco do material desse livro para fazer minha apresentação e o recomendo a vocês caso queiram fazer leituras

adicionais. Fiz referência hoje pela manhã sobre outro livro, por Boley e Cows, com uma visão diferente sobre planos de contribuição definida gerenciados por corporações e planos de benefício definido gerenciados por residências, com enfoque no risco do investimento ao longo do tempo. Eu também recomendo esse livro. Eu gosto tanto deste livro que comprei muitas cópias e estou enviando como presentes para pessoas no mundo todo, no Banco Mundial, em várias organizações, e desafiando as pessoas a me dizerem o que está errado com o livro. De qualquer forma, vou avançar.

Acerca dos EUA, há alguns fatos básicos. É necessário entender o que está ocorrendo em geral, para poder compreender os aspectos da previdência dos servidores públicos. Em geral, o sistema previdenciário nos EUA pode ser resumido da seguinte forma: 96% da força de trabalho está coberta pelo regime geral nacional de previdência. O nome técnico do regime geral é seguro para idade avançada, sobreviventes e deficientes (OASDI), comumente chamado de seguridade social. OASDI oferece um nível de benefício bem modesto. Foi delineado para atender aos padrões da OIT, de oferecer 40% de reposição pela média da carreira. Não foi delineado com base no salário final, e as pessoas geralmente não trabalham por 40 ou 45 anos, mas sim por 35 anos aproximadamente. Então há ajustes atuariais. Para aposentadoria, uma pessoa pode-se aposentar com 67 anos ou com 65 anos. Se uma pessoa quer se aposentar com 62 anos, sofrerá algumas reduções que são razoavelmente precisas do ponto de vista da expectativa de vida. No contexto da OCDE, os EUA apresentam uma situação demográfica muito boa. Não é que não tenhamos problema de envelhecimento populacional, mas é um problema de envelhecimento populacional bem menos severo do que na maioria dos outros países da OCDE. Os EUA permanecem sendo um país relativamente jovem. A exceção principal da cobertura da OASDI é o funcionalismo público. Por razões que explicarei a seguir, aproximadamente 60% ou mais dos servidores federais estão cobertos e cerca de 75% dos servidores estaduais também estão cobertos pelo OASDI. Em qualquer tempo, aproximadamente metade da força de trabalho privada está inscrita e participa de um plano ocupacional. Demonstrarei mais tarde que participação não significa uma contribuição ativa. Se olharmos ao longo da vida, qual a probabilidade de uma pessoa participar em um plano de previdência por um tempo significativo, provavelmente teremos uns 80%. Há uma distinção entre setor público e privado quanto ao potencial de participação. O Departamento de Trabalho mostra isso em alguns estudos. Comparando setores público e privado, a participação no setor privado

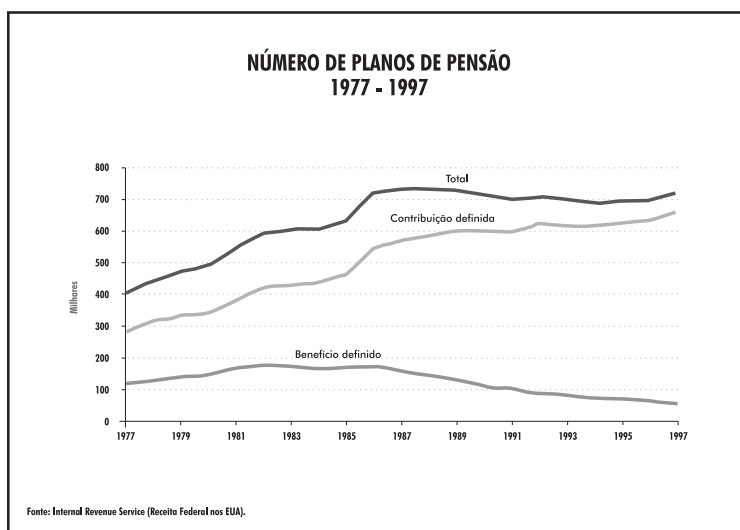
é 43% e no setor público é 77%. O padrão se repete com outras metodologias para tempo parcial ou para tempo integral. Acerca de participar ativamente, vocês devem ter ouvido falar no plano 401K, que explicarei posteriormente. Os sistemas previdenciários são atores de peso no mercado de capitais nos EUA. Esses são dados tirados no ponto alto do mercado, antes do estouro da bolha de crescimento. Pode-se ver que havia aproximadamente 5 trilhões de dólares em patrimônio nos sistemas do setor privado e 2,3 trilhões de dólares nos sistemas estaduais. O PIB era de 10 trilhões. São números consideráveis, que significam grandes proporções do PIB. No entanto, 90% dos planos de previdência que cobrem 100 ou menos pessoas respondem por 10% dos participantes e dos investimentos. Isso serve para ilustrar que há grandes sistemas no mercado que controlam e cobrem muitas pessoas e controlam a maior parte dos investimentos.

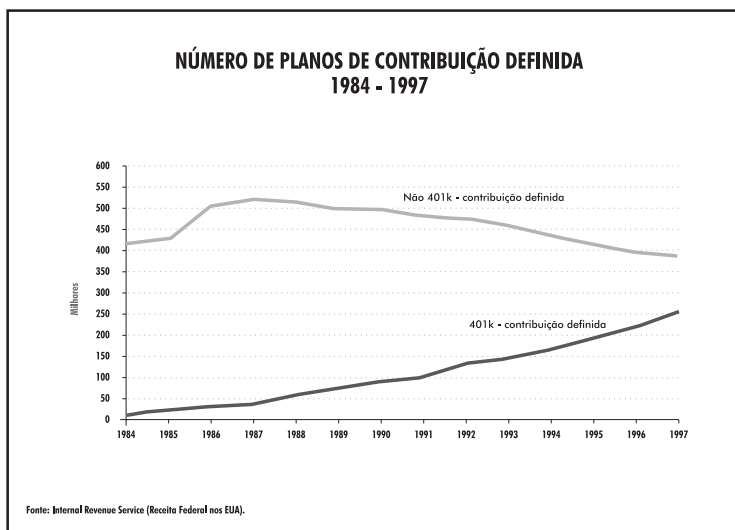
Falarei um pouco sobre esse 401K ou o que tem o nome técnico de Dinheiro ou Diferimento de Arranjo de Compensação ou Quotas. Talvez seja útil para entender o contexto. Se o seu empregador patrocina um plano 401K, o que você recebe depende da contribuição que você faz. Às vezes o empregador fará uma contribuição automática, mas na maioria das vezes depende do trabalhador fazer a contribuição. Então, se eu deposito 10% do meu salário, meu empregador irá contribuir com mais 3,5%. Seria um arranjo típico. A contribuição seria no total uns 10,5% do meu salário. Pela lei, tem-se de oferecer ao participante pelo menos três opções de carteiras de investimentos. No entanto, os provedores de serviços, as grandes instituições financeiras que vendem esses produtos, os que comercializam esses planos de forma bastante agressiva no Estados Unidos, oferecem muito mais do que três opções. Na verdade, eles geralmente apresentam opções demais e as pessoas ficam confusas sobre o que escolher.

No setor público, essas cotas às vezes estão sob a seção 401K da lei tributária. Há outra seção que se chama 403B, que diz respeito mais a professores e a acadêmicos. Existe uma provisão especial para servidores públicos estaduais e locais sob a seção 457. Mas todos operam basicamente da mesma forma. Tivemos uma mudança substancial nos EUA, que foi seguida um pouco depois por outros países, fugindo dos planos de benefício definido. Em termos gerais, isso representa uma mudança na economia para o cliente. E também creio que reflete as críticas do mundo acadêmico e dos tomadores de decisões em Washington, que tiveram grande influência no Congresso acerca das visões sobre o assunto. Especialmente nos comitês tributários. Em geral, os tomadores de decisão são muito contra benefício definido

e muito a favor de contribuição definida. Isso porque têm preocupações acerca de perdas na portabilidade dos planos de benefício definido e não há vontade política nos EUA de assumir as mudanças, como fazem nos Países Baixos, para eliminar essas perdas de portabilidade nos planos de benefício definido. Há também preocupação dos benefícios tributários serem muito concentrados em um pequeno grupo da sociedade. Acredita-se que os planos de contribuição definida apresentam esses problemas em grau menor. Há também uma razão relacionada com a complexidade de ações relacionadas com os reguladores e o ambiente econômico que desencoraja os planos de benefício definido para o patrocinador.

O movimento de mudança, que se afasta dos planos de benefício definido, é bem menos pronunciado no setor público, em oposição ao setor privado. Os servidores públicos ainda têm, tradicionalmente, planos de benefício definido. Mas em ambos os setores, e ainda mais no setor público, empregadores patrocinarão ambos os planos de benefício definido e, além disso, o plano 401K ou um plano do tipo de quotas. Não é uma questão de isso ou aquilo, ao se falar de planos suplementares ou complementares nos EUA. Geralmente, é uma questão de se ter um plano ou dois planos. Na maioria das vezes, cada vez mais, têm-se dois planos suplementares. Os planos de benefício definido concentram 50% dos investimentos. Os *slides* mostram pitorescamente que os planos de benefício definido têm caído. Os planos do tipo 401K têm crescido, e houve queda nos demais tipos de planos.





Deixe-me lhes contar uma pequena história acerca da reforma da previdência dos servidores públicos na década de 80, porque eu creio que oferece um paralelo com os desenvolvimentos que estão ocorrendo aqui no Brasil e talvez ajude a estruturar os passos futuros. Como eu disse esta manhã, os servidores públicos nos EUA tinham um plano de previdência separado que data de, acho, 1920, e era um produto de uma reforma de previdência do setor público anterior. No início dos anos 20, tornou-se claro que algo era necessário para lidar com os servidores públicos que estavam batendo papo nos escritórios e não estavam trabalhando. Também havia alguns planos estaduais e locais que se iniciaram antes da grande depressão e sobreviveram a ela, embora muitos dos planos tenham entrado em colapso durante a depressão. Nos anos 60, já havia uma preocupação com a comparabilidade. Queríamos pagar aos servidores públicos nada mais e nada menos do que eles receberiam no setor privado. Esse era o princípio. O programa de seguro para idade avançada e para sobreviventes (aposentadorias e pensões) havia sido aprovado em 1935 e revisado amplamente em 1939. O governo federal não estava coberto, conforme eu disse antes. Mas no início da década de 50 os militares foram cobertos. E os militares foram cobertos em parte porque a duração média da vida laboral de um militar é só de sete anos. A maioria das pessoas entra e sai do serviço militar num intervalo de tempo bem curto. Queríamos oferecer às pessoas alguma cobertura previdenciária para esse período. Então foi criado um plano nacional para colocar todos no plano nacional. Há também um plano suplementar para os militares, onde

só se recebe o benefício após cumprido o pré-requisito de 20 anos de trabalho, ou de 60 anos de idade e após completar um determinado número de anos de serviço. Governos estaduais e locais não eram obrigados a serem cobertos. Mas muitos governos estaduais e locais se inscreveram voluntariamente nos planos de previdência e 75% dos servidores estaduais e locais estão hoje cobertos pelo regime geral de previdência nos EUA.

Creio que discuti esta manhã os problemas da cobertura que não é integral. Há perdas na portabilidade e outros problemas. O regime geral de previdência é um instrumento de redistribuição de renda bastante efetivo nos EUA e percebeu-se que, se houvesse um custo para redistribuição, as pessoas no setor público que estivessem num ponto relativamente alto e não isento se sentiriam prejudicadas. Os senadores não estariam cobertos ou pagariam como todos os outros. Até a década de 70, esses eram assuntos discutidos apenas por especialistas. Pessoas como eu e outros dedicados a temas previdenciários falaríamos disso. O processo político não estava preocupado com essas questões. Em 1977 e em 1983, houve algumas mudanças grandes no sistema e isso mudou a paisagem política. A lei de 1977, que fez emendas à seguridade social, realmente racionalizou a dinâmica do sistema pela primeira vez. Cortou alguns benefícios de curto prazo que existiam no sistema. Era um tempo de crise orçamentária e até a base do sistema de seguridade social foi discutida. Foi um tema de grande controvérsia durante a administração do Carter, pois, claro, eram os democratas que estavam fazendo as alterações. O meu chefe na época, o chefe do Departamento de Saúde, que hoje é chamado de Departamento de Serviços Humanos e de Saúde, que é conhecido como o “secretário imperial”, foi uma figura muito controversa por fazer essas alterações, ou por propô-las. Houve grande ênfase no problema das pessoas que têm uma carreira dividida entre o setor privado e o setor público. A lei de 1977 determinou que o Poder Executivo deveria definir um grupo de estudo para a cobertura universal. O grupo produziu um relatório em 1980. Eu fui um pequeno ator na produção deste relatório e observador. Bem, existia a mais famosa lei, a lei de 1983, que a maioria das pessoas conhece. A lei de 1983 tratou dos temas que haviam ficado em aberto desde a lei de 1977 e determinou a cobertura para os novos servidores federais. Ficou fácil para o Congresso fazer isso porque tinha em mãos o relatório do grupo de estudo. Todo o trabalho analítico havia sido feito, aliás, pela figura controversa de quem falei anteriormente, o Sr. Huston, que era muito bom atuário e muito bom em fazer isso. O Congresso se permitiu dois

anos para delinear o novo plano de previdência para servidores federais e, como eu disse, isso foi fácil porque houve aquele grupo de estudo. De fato, o grupo de estudo tinha sido formado e se tornou um quadro de apoio a um dos departamentos do Congresso para ajudar os congressistas a delinear o que eles finalmente aprovaram. O grupo de estudo se baseou nos princípios da comparabilidade e examinou as práticas de grandes e bons empregadores no setor de serviços. Olharam para o que as firmas de seguro e firmas similares faziam nesse setor. Eles descobriram, naquele tempo, que o pacote de previdência consistia obviamente da cobertura dentro do sistema básico, de um plano de contribuição definida com 0,5% a 1% de juros anual, e também, e cada vez mais, de outro plano de benefício definido. Coincidentemente, ao mesmo tempo, a receita federal estava aprovando uma regulação para implementar a seção 401K do código tributário que tinha sido aprovada por volta de 1977; e o Departamento do Trabalho estava aprovando regulação para implementar a seção de outra lei que permitia a empregadores, caso eles organizassem opções para que seus empregados escolhessem, se eximirem de muitas das responsabilidades fiduciárias. O princípio geral nos EUA é que o patrocinador tem responsabilidades fiduciárias muito pesadas. Mas a idéia era que, se o patrocinador deixasse os participantes fazerem suas próprias escolhas de investimento, era claro que ele não poderia ser mais responsabilizado pelo que ocorreria em decorrência daquelas escolhas de investimento. Assim, essas duas regulamentações passaram a existir ao mesmo tempo e as pessoas que ofereciam os planos e o desenho dos planos nos EUA incorporaram essas duas regulamentações e começaram a comercializar o que se tornou o plano 401K ou o plano por quotas, que são planos que se tornaram cada vez mais populares. Portanto, quando o Congresso optou por agir assim, em meados da década de 80, o novo modelo tinha seguido a lógica do grupo de estudo e tinha permitido que as pessoas que estavam no sistema antigo migrassem para o novo sistema, e todos os entrantes, novos servidores, que não tinham investido no antigo sistema, estavam cobertos pelo novo sistema. O sistema antigo era chamado de CSRS, o novo sistema era chamado FERS. Pouquíssimas pessoas migraram. A inércia era muito forte. Houve apenas uma exceção. E foi a agência onde eu trabalhava: o escritório de orçamento do Congresso. Gosto de me responsabilizar por isso. E vou lhes dizer o porquê. Era uma agência formada quase inteiramente por economistas. Pensa-se que economistas iriam sentar, fazer os cálculos do valor presente, ver se é melhor ficar no antigo sistema ou migrar para o novo sistema. Mas não. Os

economistas são simplesmente tão preguiçosos quanto todas as outras pessoas. A inércia é tão forte com eles quanto com as outras pessoas. Mesmo pessoas que podiam ver que era melhor migrar não estavam migrando. Então eu organizei três seminários, com as pessoas de outro departamento, o Departamento de Planejamento. Eu fiz palestras educacionais sobre as escolhas e ao final tivemos a maior porcentagem de migração no governo dos EUA. Isso mostra o quanto a educação pode fazer e porque é tão necessária quando se dá às pessoas a opção de mudar de um sistema para outro. Esse modelo, aliás, foi seguido na Europa Oriental quando eles estavam desenhando seus novos sistemas. E a educação dos consumidores foi um dos pontos principais das reformas.

O novo sistema tem três componentes: cobertura pela seguridade social, um plano ocupacional de tamanho moderado e um plano no estilo do 401K de contribuição definida chamado de TSP. A maioria dos servidores concentra-se apenas no TSP. O nível de ignorância é impressionante! Não se preocupam com a parte de benefício definido até atingirem seus 40 anos de idade, quando percebem que o benefício definido faz parte da carteira de investimentos e de suas opções. Os trabalhadores jovens nunca prestam atenção nisso. Eles esquecem que existe esse pedaço do plano que é de benefício definido. Preocupam-se apenas com a parte que é contribuição definida. Em parte isso se dá porque é preciso fazer mesmo escolhas na parte de contribuição definida. Têm de escolher onde investir e com alguma regularidade. E podem também acessar a Internet e monitorar seus investimentos. O TSP foi estendido às pessoas do sistema anterior, mas em termos menos generosos e tenho de dizer que recentemente, mais ou menos um ano atrás, foi também estendido aos militares com termos um pouco diferentes. Os militares agora têm sua própria versão do TSP.

Acerca dos direitos adquiridos, sei que é um tema muito importante no Brasil e em outros países fazendo reformas de previdência. Direitos adquiridos não foi um tema importante na reforma nos EUA por uma série de motivos. Enquanto o modelo antigo, o CSRS, era generoso, não era tão generoso em face de outros planos de previdência nos EUA, em comparação com a generosidade da previdência dos servidores no Brasil, digamos. No Brasil, há uma diferença na ordem de grandeza. Nos EUA, havia algumas diferenças, mas não muito grandes. Como resultado, para as pessoas que migraram, os direitos adquiridos no modelo antigo foram mantidos até o momento da migração, com os mecanismos apropriados, de forma a receberem

um benefício híbrido. Uma das principais razões do porquê os direitos adquiridos não eram tão importantes é que em 1977 a lei que modificou o sistema já tinha sido aprovada. Então, o que os servidores tinham a perder, já haviam perdido. Os ganhos e as perdas já haviam sido definidos. Em geral, a proteção legal a direitos adquiridos nos EUA raramente se estende aos direitos no sistema em oposição aos direitos de hoje, diferentemente de muitos outros países. É interessante notar que os servidores estaduais talvez tenham maior proteção do que os servidores federais.

Por que a reforma ocorreu? Em parte, ela ocorreu pela necessidade de fazer com que o financiamento do sistema de seguridade social funcionasse melhor. Isso foi o que tirou a discussão do âmbito dos especialistas e levou a questão à atenção dos políticos. Congressistas estavam recebendo uma imensa pressão da população por alguns estarem recebendo benefícios bons demais injustamente. Houve um precedente da cobertura dos militares, como eu disse, temas que já tinham sido tratados na emenda de 77, e o modelo 401K de contribuição definida virou muito popular, entrou na moda. Caso o empregador não tivesse um plano 401K, mas tivesse um plano de benefício definido muito bom, mesmo assim o trabalhador iria reclamar com o empregador e pedir um plano tipo 401K como o que seu vizinho tinha. O 401K entrou na moda e todos queriam um. Depois da explosão da bolha de crescimento não tenho tanta certeza quão na moda eles ainda estão.

O TSP inicialmente oferecia três opções: fundo de ações, fundo de títulos indexados, e fundo de títulos públicos com taxas de retorno superiores às de mercado. Recentemente, adicionaram um fundo indexado internacionalmente e um fundo com teto, e agora estão pensando em inserir uma sexta opção de um fundo que se alteraria de acordo com a idade, chamado de fundo do ciclo de vida. Sou cético em relação a este último. O TSP não é tão eficiente administrativamente quanto o plano 401K do setor privado, o que é às vezes um pouco problemático. A fórmula de contribuição é a seguinte: contribuição automática de 1% pelo seu empregador na sua conta. Isso não é usual no setor privado, mas claro que o governo federal tem de ser um empregador exemplar, então fizeram isso. Para os outros 3% que o trabalhador pode optar por depositar, existe uma taxa de 1 para 1 (governo entra com um dólar para cada dólar do trabalhador). E para os outros 2% que o trabalhador pode optar por depositar, existe a taxa de 0,5 para 1 (governo entra com um dólar para cada dois dólares do empregador). Para os servidores que quiseram ficar no antigo sistema, podiam depositar 5% sem contrapartida do Estado.

O TSP não é de fato parte do governo. Houve um julgamento sobre a questão e eles são tecnicamente externos ao governo. O Tesouro estadunidense às vezes ignora isso quando quer calcular o nível de endividamento, pela forma que trata os fundos, mas eu não vou tratar disso aqui. O fundo do governo tem taxas de retorno mistas e voláteis que são difíceis de reproduzir no setor privado. Até mesmo investimentos em ações, títulos indexados à inflação ou outras opções não se equiparam aos fundos de governo. As regras fiduciárias dos planos privados se aplicam ao TSP. O TSP é tratado como se fosse um plano privado e tem de seguir os mesmo procedimentos.

Deixe-me falar um pouco sobre os planos estaduais e locais. As pessoas que não estão cobertas pela seguridade social nos governos estaduais e locais são aproximadamente 25% dos servidores. São em sua maioria policiais e bombeiros, que estão cobertos por provisões bem complicadas e quando eles vão retirar seus benefícios raramente entendem as formas de cálculo. Congressistas estão sob grande pressão para arrumar isso mas não creio que um dia o farão. Há três barreiras que impedem incluir esses últimos 25% sob o plano geral da seguridade social. A primeira é o debate sobre a privatização da seguridade social nos EUA, o que inviabiliza qualquer intenção de discutir o que fazer a respeito da seguridade social pública no momento. Há decisões da Suprema Corte que tornam o tema mais difícil. Há também questões fiscais. A questão da Constituição é interessante porque talvez haja paralelos aqui no Brasil. Até a década de 30, havia uma doutrina realmente confusa que não tinha nenhuma base constitucional, mas eles inventam o que querem. A doutrina dizia que se a Constituição proíbe que governos estaduais e locais interfiram com os instrumentos e as agências do governo federal, então, obviamente, deve ser o caso que os instrumentos dos governos estaduais e locais não podem estar submetidos à regulação federal. Claro que isso não está escrito na Constituição. Mas eles interpretaram que é uma lógica similar, e eles gostam dela. Até o final da década de 30, essa era a lei, o que tornou a adesão difícil. A adesão dos governos estaduais e locais tinha de ser voluntária. A lei admitiu ao governo federal regular os governos estaduais e locais como empregadores, como qualquer outro empregador, da década de 40 até meados da década de 80. Nos últimos 15 anos aproximadamente, voltou-se ao estado anterior e questionam se a regulação impede a habilidade de governos estaduais (nem tanto dos locais) de agir com soberania dentro da estrutura federal. Apesar de tudo isso, aprovaram uma lei que cobre os novos entrantes em governos

estaduais e locais no sistema de saúde público e também aprovaram uma lei que proíbe que os governos estaduais saiam do sistema de seguridade social, uma vez tendo entrado. A realidade do federalismo fiscal é provavelmente a restrição mais importante. Economistas provavelmente poderiam achar uma forma constitucional para que governos estaduais e locais financiassem o sistema de saúde, mas não fariam isso porque há alguns governos estaduais e locais — e eu gosto de citar o Estado de Massachussetts — que não têm um fundo capitalizado para os seus servidores. Estão todos no sistema de repartição. Assim, se entrassem no sistema federal teriam o problema clássico da bitributação: teriam de pagar pelas obrigações antigas e começar a contribuir para o sistema geral de seguridade social. Mesmo se considerássemos conceder alguma isenção para lidar com a situação, temos estados, como a Califórnia, onde a maioria dos planos é de capitalização, e não seria bom subsidiar o ruim e penalizar o mau. Pode-se trazer os planos capitalizados com facilidade para o sistema de seguridade social, mas eu acho que mesmo assim haveria muita resistência porque as pessoas ainda não entendem os valores da cobertura previdenciária e ainda são hostis a ela. Tudo o que pode ser feito creio que será feito no modelo para os novos entrantes no sistema. O quadro atual dos governos estaduais e locais é de 261 sistemas, 378 planos. Os sistemas envolvem um grupo de trabalhadores bem amplo, nada estreito. As provisões de benefícios nos planos que não estão integrados com a seguridade social são mais generosas. Mas eu diria que, provavelmente, em geral, se você está nos 75% das jurisdições que têm seguridade social junto com planos suplementares, seu total dos benefícios é melhor do que se tivesse apenas o plano separado. Talvez isso não seja verdade no caso de alguns planos para bombeiros e para policiais. Mas na maior parte dos casos é verdade.

Acerca do financiamento, em governos estaduais e locais é aproximadamente 91%, mas há alguns problemas sérios de falta de financiamento em algumas jurisdições. Em outras jurisdições, apesar de estarem em equilíbrio hoje, suas obrigações estão aumentando de forma tão rápida que seus investimentos provavelmente não conseguirão acompanhar. Os direitos dos beneficiários nos governos estaduais e locais não são protegidos por lei federal. Estão cobertos pela lei tributária, mas isso não oferece muita proteção, há apenas algumas penalidades. No entanto, ironicamente, há uma série de decisões judiciais pela lei comum com base em leis de contratos, que não entrarei em detalhes, que talvez dêem aos trabalhadores de governos estaduais e locais direitos melhores do que os direitos

dos trabalhadores do setor privado cobertos pelo regime geral. Mais importante ainda que isso, em alguns estados, tais como o do Texas, há provisões na constituição estadual que protegem os planos previdenciários dos servidores estaduais. Mas a constituição estadual é mais como uma lei do que como uma constituição federal, sofrendo emendas regularmente.

A governabilidade dos planos de previdência do setor público nos EUA é parecida com os planos de previdência do setor privado. É boa, porém não sem problemas, em termos de quem é eleito, quem supervisiona. Não sei se é melhor ou pior do que no setor privado, para ser franco. A auditoria e a supervisão poderiam ser aperfeiçoadas em muitas jurisdições. Os planos de contribuição definida têm contratado provedores no setor privado com transparência, e têm permitido aos trabalhadores escolherem suas carteiras de investimentos, o que em geral resulta em menos problemas. Há exceções, mas não trataremos delas aqui.

Um último ponto é que os planos do setor público e outros planos sem fins lucrativos estão sob enorme pressão para se enquadrarem no modelo de responsabilidade corporativa. TIAA-CREF, por exemplo, sofre uma pressão política para ter governança corporativa muito maior do que muitos planos do setor privado. A IBM tem um plano de previdência e tem investido muito, mas a IBM não interfere para dizer à GM o que fazer. E a GM não resolve dizer à IBM o que fazer. Todo esse debate de governança corporativa é fundamentalmente voltado ao setor público.

Agora falarei brevemente sobre a Austrália. Eu já usei todo o meu tempo mas, com a permissão da Mesa, gostaria de falar brevemente sobre a Austrália.

A previdência na Austrália é diferente do resto do mundo. Acho que por tudo ser diferente lá, as diferenças influenciaram as políticas públicas. Os planos de previdência são bem diferentes e bem raros, interessantes e inovadores.

O plano de aposentadoria nacional seleciona os mais necessitados para receberem os benefícios, embora a seleção não seja muito rigorosa. Desde 1992, há uma garantia “Superanual”. “Superanual” é uma palavra sofisticada e antiga que significa aposentadoria, com a diferença de que é pago de uma só vez, em vez de em vários pagamentos. As garantias são obrigatórias. É obrigatório que os empregadores façam contribuições para um plano capitalizado. Atualmente, há a obrigação de pagar ao menos 9%. Se não pagarem, têm de pagar a taxa mais os juros. De fato, ninguém deixa de pagar. É uma obrigação bem respeitada. A aposentadoria nacional tem estabilidade financeira, com obrigações abaixo dos investimentos disponíveis e do patrimônio. A

casa do beneficiário não é considerada como garantia, na maioria das vezes. Existe um teste de bens e um teste de renda para verificar a necessidade de receber o benefício. A renda é estimada a partir dos seus bens, e a partir de uma taxa estipulada, que é geralmente abaixo da do mercado. A taxa de redução no benefício é de apenas 40%. O plano na Austrália tem ficado mais e mais parecido com o benefício aos pobres (assistência), similar ao que existe na Nova Zelândia. Mas, pela forma que as regras estão definidas, não é surpreendente o fato de que os benefícios sejam retirados de uma só vez na Austrália. A garantia do “Superannual” foi desenvolvida no contexto de negociações trabalhistas. Aplica-se aos trabalhadores do setor público e também aos trabalhadores do setor privado. Hoje está em 9%. Não tem retornos garantidos, a não ser que o empregador escolha oferecer planos de benefício definido, e cada vez mais esse não é o caso. Os planos de benefício definido na Austrália estão em declínio. Todo o sistema previdenciário é monitorado por duas agências reguladoras. Uma no escritório da receita, que tem legislação tributária bastante específica e complexa. A maioria dos domicílios na maioria dos casos retira o benefício de uma só vez, exceto os domicílios de renda alta, especialmente os servidores públicos. O novo plano de previdência do governo engloba trabalhadores do *Common Wealth*, e alguns trabalhadores de alguns territórios. Aplica-se a pessoas contratadas após 1990. Seu patrimônio é gerenciado por firmas de investimentos e é muito ativo em governança corporativa. É uma combinação inovadora entre os conceitos de contribuição definida e benefício definido. É similar a chamado plano de “saldo de caixa” nos EUA, mas não entrarei nesse tema. É de fato bastante similar ao modelo nocional de plano de contribuição definida que vocês adotaram para o Regime Geral brasileiro. Também é similar a planos de demissão voluntária em muitos países. É bem divulgado e difundido pela agência de governo como se fosse um plano de benefício definido, e vocês verão logo em seguida o porquê disso.

Empregados e empregadores fazem contribuições. As contribuições são creditadas a uma taxa de retorno que é quase irrelevante para o que se recebe ao final como benefício. No entanto, quanto maior for sua taxa de contribuição como trabalhador, maior é o seu benefício. Mostrarei a fórmula para vocês a seguir. A fórmula é baseada em três elementos: a média de seu salário final nos últimos três anos; sua taxa de contribuição como empregador ao longo da vida, quer dizer, ao longo dos últimos dez anos na firma, ou no governo; e o multiplicador do empregador. Existe um multiplicador que corresponde à cada taxa de contribuição. O sistema apresenta um pouco de viés na direção dos primeiros dez anos. Pode-se retirar o

dinheiro de uma só vez no presente, na próxima anuidade, ou como uma combinação. Darei um exemplo acerca de como o sistema funciona. Alguém que trabalhou no sistema por doze anos, contribuiu com 10% por cinco anos, contribuiu com 8% por outros sete anos, depois, aplicando esse plano complicado para os primeiros dez anos se produz um multiplicador. O multiplicador, no final do processo, eu os deixarei ler o texto se tiverem tempo livre, é 3,08. O multiplicador de 3,08 se aplica ao salário final e produz o somatório final.

EXEMPLO

- **Resultado vigente**
 - 5 anos a 10% (5×0.31) = 1.55
 - 7 anos a 8% (7×0.27) = 1.89
 - Total depois de 12 anos = 3.44 x salário final médio
- **Teste de resultado de benefício sobre o total do período de serviço para determinar o benefício máximo**
 - 10 anos a 5% ($10 \times .21$) = 2.10
 - 2 anos a 10% ($2 \times .31$) = 0.62
 - Total depois de 12 anos = 2.72 x salário final médio
- O múltiplo encontrado no primeiro cálculo (3,44) excede o máximo permitido (2,72) por 0,72. O componente do excesso relativo ao empregado é 0,36 ou ($0,72 / 2$).
- Para obter o múltiplo do benefício a ser usado neste exemplo, deve-se adicionar o componente do excesso do empregado (0,36) ao benefício máximo (2,72), e o resultado (3,08) é o Múltiplo do Benefício permitido.
- 3.08 X salário final médio de 60.000 de dólares australianos = 180.480 de valor acumulado.

O interessante disso tudo é que o quanto se tira do sistema depende de quanto se optou por contribuir. As pessoas têm a opção de contribuir em qualquer valor de 2% a 10%. Quanto maior for o valor depositado, maior é o multiplicador e maior é o benefício ao sair do sistema. Vocês podem ver no slide o calendário/cronograma, vocês podem examiná-lo depois individualmente. Há outros planos previdenciários para servidores públicos na Austrália. Existe um novo plano para os militares, que é uma combinação de benefício definido e de contribuição definida. É similar em alguns aspectos ao plano para os militares nos EUA. Os estados australianos, por exemplo Nova Escócia do Sul, e cada governo estadual têm o seu próprio plano previdenciário para os servidores, geralmente são mais generosos do que o valor que é obrigatório pela garantia do “superannual”. Há também planos previdenciários separados para universidades. Há uma tendência em todos os níveis governamentais de fugir dos planos de benefício definido e adotar mais os planos

mistos que oferecem uma combinação de contribuição definida e benefício definido, que se observa de 1980 até meados de 1990, e desde então houve até uma maior inclinação a planos de contribuição definida ou aos híbridos.

Isso é tudo.

MODERADOR (José Pimentel) – Registro que o Sr. David Lindeman ultrapassou apenas 3 minutos do tempo concedido.

O Sr. Collin Pugh é consultor da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico, atuário, com qualificação russa e canadense, consultor internacional de pensões por mais de 40 anos, sediado em Montreal, Toronto, Bruxelas, Lisboa e Londres. Trabalhou em projetos de pensões em mais de trinta países da América do Norte, América Central, América do Sul, Caribe e Europa.

O tema a ser abordado pelo palestrante é “Modelos de Previdência dos Servidores da Holanda e dos Funcionários do Município de Ontário, Canadá”. O tempo desta palestra também é 40 minutos.

Com a palavra o Sr. Collin Pugh.

COLLIN PUGH - Estou muito feliz em estar de volta ao Brasil. Estive aqui no ano passado em uma conferência sobre Previdência e essa aqui é a minha “pasta Brasil”, como vocês podem ver eu estou muito interessado no que está acontecendo no seu país. Devo ser um dos poucos estrangeiros que realmente leu as leis e as regulamentações acerca da Previdência.

Por motivos diferentes dos do David, a segunda parte da minha apresentação também será mais curta do que a primeira parte. Quando eu montei essa apresentação, encontrei muitas similaridades entre o financiamento dos dois planos de previdência sobre os quais falarei. Há também algumas diferenças importantes e darei ênfase a elas quando estivermos tratando dos Países Baixos. A parte acerca do Canadá é a primeira.

Primeiramente falarei do pano de fundo para o OMERS. OMERS significa o sistema de aposentadoria dos trabalhadores do município de Ontário (*Ontario Municipal Employers' Retirement System*). É diretamente relacionado aos temas desta conferência. Diz respeito ao financiamento de planos de previdência de benefício definido para servidores de governos municipais e os outros trabalhadores listados ali, incluindo policiais e bombeiros.

Há alguns pontos importantes logo de início. Embora eu esteja falando inteiramente acerca dos planos de previdência de servidores públicos nesses dois países, os planos dos servidores são fundamentalmente idênticos aos planos do setor privado, de empregadores privados bons. Esse é o primeiro ponto. O segundo ponto é que os servidores públicos em ambos, Canadá e Países Baixos, participam de seguridade social regular como todos os outros habitantes. Eu não falei do sistema de seguridade social nesses dois países hoje. Falo acerca do plano além do plano básico, que é o plano suplementar, ou complementar, para os servidores públicos nesses dois estudos de caso em particular. Esses planos complementares são regulados, como disse antes, e como vocês podem ver nos próximos três *slides*, exatamente da mesma forma dos outros planos de previdência do setor privado.

Falei de temas governamentais ao longo da apresentação. Não gastarei tempo demais nisso. Mas há um ponto que realmente chamou minha atenção, no relatório anual da OMERS: eles dão grande importância à sua missão. Por que esse plano existe? Eles se testam, detalhadamente, no que alguns chamam de frases grandiosas, mas na verdade eles são bastante sérios. A declaração da missão da entidade não está incluída em muitas outras listas de requisitos governamentais para governança, mas é interessante que para a OMERS era uma declaração realmente muito importante. Vocês podem ler a missão da entidade, não é nada que cause surpresas, em termos dos princípios básicos, mas realmente eles a levam muito a sério.

MISSÃO (TEMA DE GOVERNANÇA Nº 1 PARA PIAC)

- **PROVER BENEFÍCIOS DE PREVIDÊNCIA A TAXAS DE CONTRIBUIÇÃO ESTÁVEIS E RAZOÁVEIS DE FORMA TOTALMENTE AUTO-SUSTENTADA**
- **INVESTIR RECURSOS DOS FUNDOS DE FORMA PRUDENTE, VISANDO O CRESCIMENTO DE LONGO-PRAZO DO PATRIMÔNIO A NÍVEIS DE RISCO ACEITÁVEIS**
- **DISTRIBUIR INFORMAÇÕES TEMPESTIVAS E APURADAS A EMPREGADOS A EMPREGADORES.**
- **PROVER SERVIÇOS DE ALTA QUALIDADE A TODOS OS COTISTAS.**

PIAC: Associação para Investimentos dos Fundos de Pensão do Canadá

Mostrarei agora algumas estatísticas básicas do plano, e depois iremos para os temas mais relevantes. Apenas para dar-lhes uma noção. Esse é na verdade o terceiro maior plano de previdência no Canadá. Talvez não aparente ser muito grande para as pessoas que estão nessa sala. O Canadá é um dos poucos países no mundo que é maior que o Brasil. Mas a população no Canadá é bem pequena. Então esse é, com 300.000 membros no total, um plano razoavelmente importante. É também interessante porque parece ser um plano modelo quanto à forma como operam e como financiam os benefícios previdenciários para os servidores públicos.

Tenho apenas um *slide* acerca do desenho dos planos (*plan design*). Infelizmente o desenho dos planos era a ênfase de apresentações anteriores. Uma pena não ter gasto muito tempo nesse aspecto. A mensagem principal aqui é que esse é um plano de previdência que se vê no setor privado. Ao menos nos bons empregadores do setor privado. O plano tem se aperfeiçoado ao longo dos anos. Hoje está no máximo que é permitido pelas regras para qualquer plano de previdência no Canadá. E, como eu disse, ambas a regulação tributária e a regulação previdenciária – tributária no nível federal e previdenciária no nível das províncias – exigem que sigam as regras como se fosse um plano no setor privado.

O PLANO DE PENSÃO

- APOSENTADORIA NORMAL AOS 65 ANOS.
- APOSENTADORIA ANTECIPADA AOS 55 ANOS (COM 30 ANOS DE SERVIÇO).
- $2\% \times \text{ANOS DE SERVIÇO} \times \text{MÉDIA DOS RENDIMENTOS DOS ÚLTIMOS 5 ANOS} = 70\% \text{ DOS RENDIMENTOS MÉDIOS FINAIS APÓS 35 ANOS.}$
- INDEXAÇÃO DA APOSENTADORIA: 100% DO CPI (MAX. 6% AO ANO).
- CONTRIBUIÇÕES IGUAIS PARA EMPREGADORES E EMPREGADOS.
- TAXA DE CONTRIBUIÇÃO EM 2004 = 8.8% EMPREGADOR + 8.8% EMPREGADO.

Há uma idade mínima de aposentadoria normal aos 65 anos de idade para ambos os sexos. Assim, a discussão que houve logo antes do almoço não se aplica. Há também idade mínima de aposentadoria aos 60 anos de idade para policiais e

bombeiros. Além dessas, não há outras exceções. Há também uma possibilidade bastante generosa para aposentadorias precoces. Generosas para os padrões canadenses. Com certeza não é generosa se comparado com outros países sobre os quais ouvi ou mesmo nos outros países onde trabalhei.

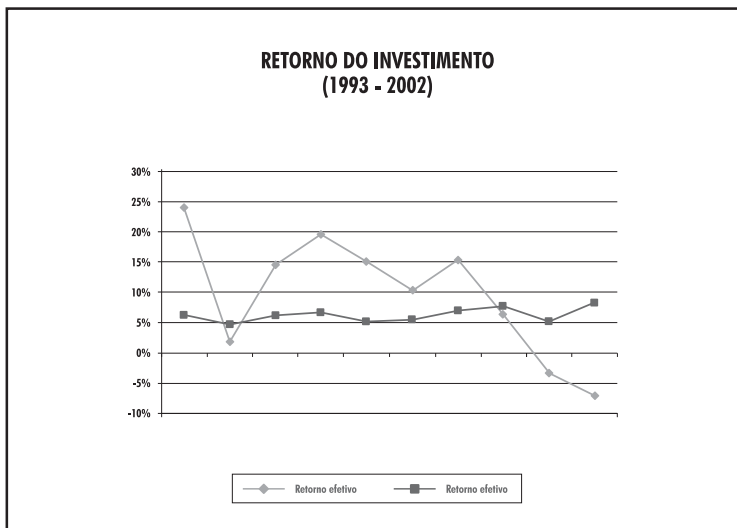
Depois de uma carreira completa, é normal que as pessoas se aposentem com 70% do salário médio final. Esse montante é adicionado ao benefício da seguridade social que é, obviamente, um benefício bem pequeno. Há uma boa indexação dos benefícios depois que eles começam a serem pagos. Faz parte da constituição do fundo (do regimento interno) que haja contribuições iguais do empregador e do empregado. Isso ficará mais aparente mais tarde. A paridade tem sido um tema volátil para os envolvidos porque, na verdade, durante uns três ou quatro anos em que o patrimônio estava bastante elevado, suspenderam a contribuição do empregador o que, por definição, deveria ser acompanhado da suspensão da contribuição pelos empregados. As taxas de contribuição em 2002 eram 0%, em 2003 — não as tenho de cabeça — eram por volta de 3% ou 4%, ou até menores, para os empregados e o mesmo montante para os empregadores. A taxa que está sendo proposta agora, depois que o tempo das boas notícias, das vacas gordas, se foi, está próxima de 9% para cada parte envolvida. Eles propuseram essa taxa de 9%, mas ela esteve anunciada na Internet por apenas um dia e depois retiraram a proposta. Talvez não tenha sido uma proposta concreta. A taxa de contribuição é um tema em debate no Canadá. O valor de mercado do patrimônio é de trinta bilhões, dos dólares mais baratos (canadenses), mas os atuários no Canadá continuam utilizando um valor de mercado mais suave para evitar o pânico durante tempos difíceis e para não se tornarem complacentes durante os tempos mais favoráveis, em relação aos investimentos dos bens. Eles suavizam o valor de cada classe de investimento durante um período de aproximadamente quatro anos. Por isso temos uma distorção estranha no presente. Com certeza essa metodologia nos dá valores de mercado suaves que são maiores de tempos em tempos, maiores do que o valor de mercado puro. No momento os valores estão substancialmente mais elevados, e isso causa no mínimo um problema de comunicação. Do meu ponto de vista, a metodologia tem seu mérito. Eu escrevi um relatório acerca do fundo e da regulação dos fundos (apenas tenho de completar as sessões acerca do Japão e do Brasil e o relatório estará pronto) e no relatório se menciona esses tipos de técnicas. É um

tema que provoca emoção atualmente. Historicamente, tem funcionado, mas algumas pessoas não confiam na técnica.

O fundo tem um objetivo de investimento de cobrir a inflação mais 4,25%. A inflação tem sido em torno de 2%, 3%, ou 4%. Assim se busca um crescimento bruto dos investimentos de aproximadamente 6% e 8%. O método é projetado em uniões de crédito, que é o método padrão no Canadá. Isto não é uma conferência de atuários, então não entrarei em detalhes. Está tudo explicado no meu texto, para quem quiser mais informações. É um método reconhecido pelo Brasil, claro, embora seja baseado no crédito, e não no crédito projetado, em outras palavras, ignora os aumentos futuros de salário. Mas isso é um detalhe no presente momento.

É um fundo bem gerenciado. Tem crescido substancialmente. Em 1993, havia aproximadamente 20 bilhões de dólares, chegou a 36 bilhões ou 37 bilhões no auge, e claro que caiu, por dois motivos, nos últimos dois anos. Caiu por causa das condições de mercado, que têm sido pobres, como vocês sabem. Mas o motivo mais importante, não tão dramático em termos de dólares, é que quando as ações estavam no auge em 1999 e em 2000, a OMERS foi obrigada por lei a parar de contribuir para o seu plano de previdência. O que, com o benefício de ver com mais clareza ao se olhar para trás, para o que passou, vê-se que foi uma regra totalmente equivocada. Mas era a lei naquele tempo e ainda é a lei, embora esteja sendo modificada à luz desses declínios. É um tema muito importante. O tema de o que fazer quando os planos estão sobrefinanciados/superfinanciados. Naquele tempo, no Canadá, todos os planos só podiam estar superavitários/sobrefinanciados em 10%. Se o financiamento extrapolava os 10%, tinha-se que agir dramaticamente. A medida infelizmente agravou os problemas que estamos vivenciando agora. As leis canadenses agravaram os problemas da condição geral do mercado global.

Os retornos dos investimentos se comportaram de forma aleatória. O que não é surpreendente. A linha azul no meio era o que se buscava, ou seja, a inflação mais 4,25%. A linha vermelha é o que realmente conseguiram. No início de 1999 tinham uma taxa de retorno de quase 25% e essa taxa tem subido e descido. Os últimos dois anos foram substancialmente negativos: -3,5% e -7%. Mas, antes disso, eles alcançaram ou excederam praticamente todos os outros objetivos com margens confortáveis.



Temos esse patrimônio. Agora veremos quão bem esse plano tem sido gerenciado. Não entraremos em todos os detalhes, mas eu destacarei alguns pontos importantes. Não é raro em muitos países fazer dois testes para verificar a posição de financiamento de um plano de previdência. Um teste é a primeira parte, a parte do topo (do slide) que visa garantir que o plano irá continuar. Se o plano está continuando, o que, é claro, é a expectativa de todos, então quão bem ele está obtendo sucesso em aumentar e construir o patrimônio para arcar com as suas obrigações. Nessa base, esse plano passou por dificuldade em 2001 e em 2002, mas ainda parece estar se comportando bem. A razão de estar indo bem é que por motivos atuariais estamos sustentando o patrimônio acima de seus valores de mercado, usando aquela técnica dos valores de mercado mais suaves que mostrei para vocês. Em contraste, e é aqui que os reguladores na maior parte dos países se concentram mais, é verificar se há patrimônio suficiente em valores de mercado puros, hoje, para cobrir todas as obrigações se o plano fosse encerrado hoje. Claro que há dois aspectos aqui, especialmente no caso do OMERS. Primeiramente, pode-se apenas considerar o patrimônio pelo valor de mercado puro, o que vimos que está um pouco abaixo de trinta bilhões de dólares. Mas o que é estranho sob a lei canadense, e de alguns outros países também, é que as obrigações quando se encerra um plano são de fato maiores do que as obrigações caso o plano continuasse a existir. É um complicador nas provisões de aposentadoria precoce, entre outras coisas que não entrarei em detalhes. Mas de repente se o regulador se concentra nesse tipo de teste (na parte de

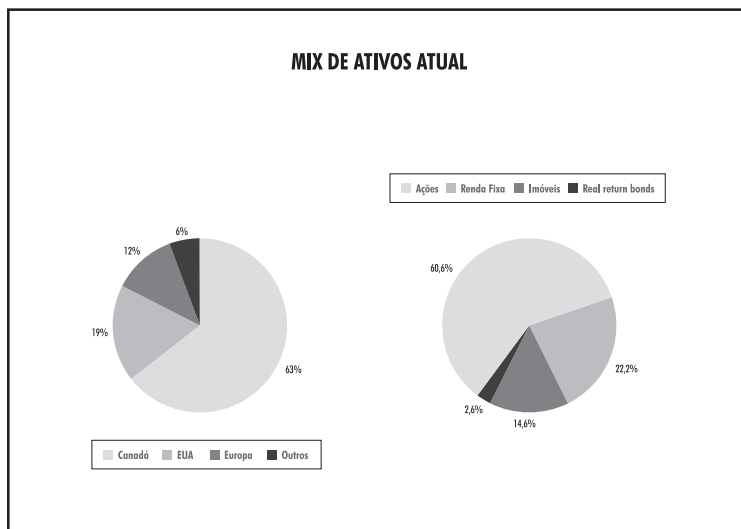
baixo do *slide*), o que o regulador normalmente irá fazer, então se vê que o plano não está sendo gerenciado tão bem. No entanto, mesmo assim, o plano se sustenta e está indo bem porque teve três anos de péssimos retornos e ainda estamos razoavelmente saudáveis financeiramente.

AUTO-SUSTENTABILIDADE (DOIS TESTES)			
AVALIAÇÃO EM CONDIÇÕES NORMAIS	ATIVOS AO VALOR DE MERCADO "SUAVIZADO"	PASSIVO ATUARIAL (CONTINUIDADE DO PLANO)	RAZÃO DE SUSTENTABILIDADE
31 de dezembro de 2002	\$35,548	\$33,120	107%
31 de dezembro de 2001	\$35,475	\$31,019	114%
31 de dezembro de 2000	\$33,954	\$28,150	121%
PLAN DISCONTINUANCE VALUATION	ATIVOS AO VALOR DE MERCADO	PASSIVO ATUARIAL (DESCONTINUIDADE DO PLANO)	RAZÃO DE SUSTENTABILIDADE
31 de dezembro de 2002	\$20,952	\$36,980	81%
31 de dezembro de 2001	\$33,681	\$34,866	97%

É aqui que o plano é diferente da maioria dos planos no Canadá: caso haja subfinanciamento, se o patrimônio do plano for muito mais baixo do que suas obrigações, então ambos, o empregador e o empregado, têm de aumentar suas taxas de contribuição igualmente. Não é o procedimento padrão no Canadá. Quando há um déficit em um plano de previdência é um problema do empregador, e apenas do empregador. Mas no plano dos servidores públicos, lidam com isso de forma diferente. Se há um problema financeiro, ambas as contribuições são aumentadas de forma idêntica. Similarmente, um lado melhor da história, é que se há excesso de financiamento haverá decréscimo nas taxas de contribuição para ambos. Se há grande excesso de financiamento, então ambos pararão de contribuir totalmente por alguns anos. Se o plano estiver cronicamente superfinanciado, o patrimônio tem de ser até retirado do fundo, e os empregadores e os empregados receberão em dinheiro a devolução. Gostaria de enfatizar que essas regras não são típicas do setor privado no Canadá. Mas é como funciona no plano OMERS.

A meta, a alocação estratégica, é de 60% em ações e 40% em vários outros investimentos. OMERS tem estado bem próxima à meta. Isso não tem sido um

problema. Mas o problema que tem ocorrido é um de dois aspectos. Primeiro, como se pode ver no topo e à direita, é um slide repetido, mas agora com ênfase na alocação, pode-se ver que tem mesmo 60% em ações, bem próximo, 60,6%. Até um atuário ficaria satisfeito com isso.



Há também um montante relevante em títulos de renda fixa, como pode ser visto pelo triângulo amarelo. E na base são os investimentos em imóveis. O problema é que há também a regra de 60%, ou 65%, de investimentos no Canadá. OMERS não gosta desta regra. É a regulação tributária que os planos de previdência no Canadá não podem investir mais do que 30% do patrimônio fora do Canadá. Quando eu era um consultor ativo no Canadá, na década de 80, o limite era de 10%. Era permitido ter apenas 10% de patrimônio fora do Canadá. Não é preciso ser um gênio para perceber que a regra não é razoável. É preciso, para uma economia desenvolvida como a do Canadá, diversificar, incluindo a diversificação além das fronteiras internacionais. OMERS está muito frustrada com essa regra tributária sobre os investimentos. Como eu disse antes, OMERS tem de seguir a legislação tributária assim como qualquer outro plano do setor privado. Esse é um problema que estão tendo com o patrimônio: gostariam de investir mais fora do Canadá. OMERS tenta diversificar, como seria esperado, e tem feito isso, um pouco nos EUA, um pouco na Europa e o resto no Pacífico.

ALOCÇÃO DE ATIVOS: ESTRATÉGIA E TÁTICA

TIPO DE ATIVO	MÍNIMO	ALVO	MÁXIMO
AÇÕES	55%	60%	65%
RENTA FIXA	20%	25%	30%
IMÓVEIS	10%	12,5%	15%
TÍTULOS DE RETORNO REAL	-	2,3%	5%
CONTA-CORRENTE	-	-	-

Como esse fundo é gerenciado? Eu gostaria de falar de aspectos de governabilidade ao longo da apresentação, mas o problema é que quando se fala de governabilidade de um fundo de previdência está se falando de pelo menos três coisas diferentes: uma — e a OCDE tem vários bons princípios sobre isso — é sobre a governabilidade do fundo. Por governabilidade do fundo entenda-se que é preciso ter um auditor independente, um atuário independente, esses tipos de pré-requisitos que se aplicam ao fundo. É um tipo de governabilidade que é bem óbvio no caso dos fundos de previdência e com certeza o OMERS, como muitos outros fundos, se encaixa nos pré-requisitos do modelo de governabilidade do tipo da OCDE.

Embora haja duas outras áreas que precisamos olhar, e chegarei nelas em breve, gostaria de definir minhas categorias agora.

Uma é que OMERS é uma grande firma. Como veremos a seguir, a ABP nos Países Baixos é um grande empregador, em si mesmo, o fundo de previdência é um grande empregador. Então, é quase como uma firma qualquer que precisa operar dentro dos requisitos de governança corporativa.

A terceira é um dos temas talvez mais interessantes ultimamente por ser tão *high profile*: são instituições de investimento aplicando pesadamente em firmas privadas comuns. São os maiores investidores, os maiores acionistas destas firmas privadas. Como esses grandes acionistas deveriam gerenciar, monitorar, policiar a governança corporativa das firmas onde eles investem? Eu discutirei isso do ponto de vista do OMERS, não falarei disso para o plano holandês porque os temas são bem similares.

De qualquer forma, o gerenciamento do fundo propriamente dito é feito em um regime de paridade, com 50% de representantes de empregadores e 50% de representantes de empregados. Para chegar ao número de 13, eles têm representantes do governo para os manter sorrindo ou não sei para o quê. No Canadá, a paridade 50/50 não é normal. Na Europa, onde moro hoje, 50/50 é a regra geral. Há muitos subcomitês que chegam a acordos e deixam a maior parte dos especialistas em governança satisfeitos.

É grande o suficiente para fazer seu gerenciamento interno. Pode-se ver isso em muitas firmas no setor privado e, onde existem, nos planos capitalizados públicos, onde pelo menos os investimentos domésticos são gerenciados internamente. Há um grande número de profissionais especializados em investimento trabalhando na casa. Para a diversificação fora do Canadá, contratam terceiros para gerenciar os investimentos. Há cada vez mais ênfase em classes de investimento mais interessantes, se é disso que se pode chamar os últimos dois pontos do *slide*.

GESTÃO DE ATIVOS

- **GESTÃO INTERNA DE 95% DO PORTFOLIO APLICADO NO CANADÁ E GRANDE PROPORÇÃO DO APLICADO NOS EUA.**
- **MAIS DE 80 ANALISTAS DE INVESTIMENTO INTERNO.**
- **GERÊNCIA EXTERNA NO CASO DE INVESTIMENTOS EM OUTROS PAÍSES (E.G. EUROPA).**
- **ÊNFASE CRESCENTE EM "ATIVOS ALTERNATIVOS" (E.G. PROJETOS DE INFRAESTRUTURA E AÇÕES PRIVADAS).**
- **CRESCENTE ÊNFASE EM DERIVATIVOS.**

Eles se gerenciam da forma que gostariam de ver outras firmas se gerenciarem. Não permitem que o executivo chefe tenha assento no Conselho de Diretores etc. São os requisitos padrões de boa governança. Dão muita ênfase aos requisitos internamente e também, é claro, nas firmas onde investem.

Usam a forma de gerenciamento de fundos de previdência regular, que consta da OCDE, com grande importância para comunicação com todos os acionistas no

plano de previdência e no fundo de previdência, o que inclui obviamente os membros e os beneficiários do plano, que são os principais acionistas. Dão muita ênfase a isso, como se pode ver na página na Internet, que vale a pena visitar. Está em inglês e em francês, é possível escolher, mas não está em português. Embora, de fato, haja 250.000 portugueses vivendo em Toronto, então talvez devêssemos pensar em incrementar a página.

Padrões éticos bem elevados são impostos aos empregados, o que é um pouco de exagero. Os empregados têm de ser mais limpos do que o limpo. Falamos um pouco desses problemas mais cedo. Ao se gerenciar um fundo de previdência de servidores públicos, de certa forma pode-se dizer que se está sob requerimentos muito severos, até mais severos do que nas situações do setor privado. Levam as regras muito a sério. Qualquer ofensa, se as regras não são seguidas, podem levar à penalidade máxima, que será de fato a demissão.

O tema a seguir é o que eu estava falando anteriormente. OMERS tem 30 bilhões de dólares investidos em muitos empregadores grandes e importantes. Dá muita ênfase em votar as ações de acordo com seus padrões elevados. É um grande debate em todos os cantos do mundo atualmente. O que deve ocorrer. Muitos dizem que se deve fazer isso. Houve um grande caso na semana passada no Reino Unido acerca de uma grande firma britânica que teve de escrever aos investidores institucionais para ver por que eles não estavam votando e participando das reuniões. Diz-se que é uma das maiores responsabilidades. Pegaram um empregador e falaram que ele não estava cumprindo com suas responsabilidades, pois deveria estar votando e seguindo seus próprios padrões. De qualquer forma, OMERS tem seguido essa regra das votações de forma muito legítima e muito forte, levando a questão muito a sério.

Há *links* na página na Internet para a OCDE e para a ICGN (*International Corporate Governance Network*, rede internacional de governança corporativa). É possível acompanhar as questões. Apenas para dar uma idéia a vocês, algumas coisas que não gostam é, por exemplo, como eu disse antes, o executivo chefe ser membro do Conselho de Diretores, o que de maneira alguma é recomendado, e eles têm uma obsessão com planos de investimento em títulos, especialmente para executivos. Para lhes dar uma idéia, é assim que eles têm votado ultimamente. Com as ações correspondentes, quando votando por representação em nome dos membros de um determinado plano, eles têm se deparado com 360 moções de firmas onde eles

investem, para nomear diretores para comitês. Eles votaram 360 vezes contra qualquer moção nesse sentido: 100% das vezes. Pode-se ver também que não estão nada satisfeitos com algumas escolhas de investimentos, e tudo o mais. Eles realmente consideram a responsabilidade de monitorar muito seriamente, nos aspectos de governança corporativa.

Na verdade — e olhem que meu passaporte é canadense, tenho outro também, é fácil para mim levantar e falar mal do plano —, o plano é usado como um modelo em muitas partes do mundo. É um plano para servidores públicos bem gerenciado, bem balanceado em termos de custo, que oferece bons benefícios.

A página na Internet não é difícil, é www.omers.com. Há mais informações na Internet, para quem tiver interesse.

Agora falarei dos Países Baixos, e será mais rápido por causa das semelhanças. Darei destaque a algumas diferenças.

Esse plano existe desde 1922. O OMERS iniciou seu plano em 1962, fundos de previdência estavam apenas no estágio de evolução, no Canadá. Eles são mais antigos, obviamente, na Europa. ABP é o fundo de previdência dos servidores públicos. É o maior. Isso depende da moeda e da taxa de câmbio. Mas é ou o maior ou o segundo maior no mundo. Dependendo da taxa de câmbio, porque há alguns grandes planos na Califórnia. É sem sombra de dúvida o maior fundo de previdência na Europa. É capitalizado e de benefício definido, para empregados do governo central, governos provinciais, governos municipais, e todos os outros listados ali. Além disso, é um plano de previdência para seus próprios trabalhadores, mas são os próprios trabalhadores que operam o plano. Tem existido por algum tempo. São números grandes até mesmo para os padrões brasileiros. Há mais de 2,5 milhões de beneficiários no plano, dos quais 1 milhão e 65 mil ainda são participantes ativos; 7,5 mil são seus próprios empregadores (autônomos). É um grande plano. A população nos Países Baixos é de apenas 14 milhões ou 15 milhões. Assim pode-se ver que esse é um plano realmente grande nos Países Baixos. Alguns holandeses, por razões estranhas, talvez relacionadas ao clima, eu acho, vêm viver perto de mim no sul da França e quase todas as casas que visito onde há um holandês morando, pelo menos um usa o ABP. É um grande plano com grandes implicações.

O desenho do plano é o que era até recentemente, literalmente um desenho pronto que todos os trabalhadores normais, do setor privado ou do setor público, tinham. Praticamente, o ponto relevante é que o desenho prevê 70% do salário final

após 40 anos de contribuição. As contribuições são 20%, 3 para 1. De novo, servidores públicos estão no mesmo plano de previdência dos trabalhadores do setor privado. É um plano de benefício fixo, padrão para todos, que cobre a primeira parte do salário de todos. E o plano aqui, o ABP, tira daquele nível de salário e cobre toda a renda, e assim todos os pré-requisitos para aposentadoria, em relação aos ganhos acima daquele nível coberto pela previdência. Novamente, igual ao plano do setor privado.

Como já disse antes, é um grande plano, com 105 bilhões em patrimônio. Não sei quanto é isso em dólares, mas aproximadamente uns 55 bilhões. Usa valores de mercado o tempo todo, o que felizmente não tem causado reações de pânico. Tem objetivos de investimento similares a sua contraparte canadense. E usa padrões atuariais. Receio que haja pessoas nesta sala e em outros lugares que gostam da regulação dos fundos de previdência holandeses. Eu não gosto, porque não gosto dos aspectos atuariais, entre outras coisas. Acho que as avaliações atuariais são artificiais. Elas ignoram aumentos futuros de salário, ignoram rotatividade dos trabalhadores, e muitas outras coisas. Usam uma taxa de juros de 4% e usavam uma taxa de juros de 4% há 15 anos, quando na verdade os juros eram de 8%. Ainda estão usando a taxa de 4% quando hoje os juros estão em 3%. Obviamente eu não sou um fã do sistema, mas vive-se com isso nos Países Baixos e historicamente eles ainda mantêm os planos muito bem financiados. Eu apenas acho que as regras não são muito transparentes, mas isso é outra história.

O plano de previdência, assim como nossa contraparte canadense, tem subido um pouco, baixado um pouco, caído dramaticamente a partir de 2002. O retorno total tem diminuído de um patamar em torno de 15% ao ano para -5% e -7%. Mas a parte de títulos tem sido razoavelmente estável e as ações têm se comportado aleatoriamente. Têm sido tempos voláteis. O que é de certa forma estranho, como veremos na composição do patrimônio, em um minuto.

O que eu adoro no ABP é que o próprio plano não gosta da regulação governamental sobre o financiamento. Então, faz-se um segundo teste, porque hoje percebem que os 4% é uma hipótese artificial. Não há na vida real retornos de 4% atualmente. De qualquer forma, o plano tem sido muito bem financiado, sob qualquer teste que se queira aplicar. Mesmo com avaliações de 130% por um teste, de 120% por outro teste, ambos desceram a ladeira nos últimos dois anos e agora estão em pânico. Lembre-se que pegaram o patrimônio diretamente do valor de mercado e

perderam 12 bilhões de euros nos últimos 12 meses. O objetivo de financiamento é 140%. A alocação do patrimônio é muito mais voltada a títulos, balanceada entre títulos e ações, mas, de fato, embora tenha pouco conteúdo em ações se comparado com outros fundos anglo-saxões ou mesmo com outros fundos holandeses, não chegou nem mesmo a um objetivo modesto, e isso é observado historicamente. Agora a meta é ter 40% em ações, o que é modesto para os padrões europeus. Estão próximos de 30%. A combinação do patrimônio é dominada pela Europa. Dois terços do patrimônio está na zona do euro. E desses dois terços, 65%, para ser preciso, estão em euros e o restante em ações. Há bem pouco em outros lugares. Existe um grande escritório em Nova Iorque para lidar com os investimentos nos EUA, mas não consideram outras possibilidades no mundo, o que é um pouco estranho, mas talvez isso mude com o tempo. Retirando o que está investido na zona do euro e nos EUA, há apenas 4% investidos no resto do mundo, o que creio que 3% ou 4% são *commodities*, então não sei se isso se qualifica ou não.

A organização é mais complicada. Há o conselho de diretores e o conselho de governadores. Há também um comitê de assessoramento. É a democracia levada ao extremo. Há 36 representantes dos empregadores e 36 representantes dos empregados. Cobrem todos os tipos de empregos: municipal, estadual, polícia, bombeiros, enfermeiras, professores. Embora cada um seja representativo, reconhecem que virou algo um pouco grande demais e estão tentando diminuir.

É por isso que não há muitos empregados trabalhando para a própria ABP, e eu fico nervoso quando vejo isso porque uma das minhas preocupações acerca de regulação previdenciária nos Países Baixos é que regulam a previdência fechada como se fossem firmas de seguro. Não entrarei em detalhes, vocês podem ler o meu relatório se quiserem saber o contexto, mas de qualquer forma pessoalmente eu não acredito que os fundos de previdência fechados possam ser tratados como firmas de seguro. Mas, o problema com a ABP, e a ABP gosta de ouvir isso, é que a ABP tem de fato uma firma de seguros como sua subsidiária. É um pouco incestuoso. Existe essa firma que costumava ser uma parte intrínseca da ABP e hoje foi separada e criou-se essa firma chamada Loyallis que, de fato, vende seguros, benefícios previdenciários e aconselhamento financeiro a esse enorme universo de membros que eles têm, mais de um milhão de pessoas ativas. Eles têm outras subsidiárias que são relacionadas prioritariamente ao plano de investimento do patrimônio da empresa, incluindo a aliança com a firma nos EUA que, como eu disse, tem um grande escritório em

Nova Iorque. Com certeza não se vê isso acontecendo no setor privado e isso também não existe no exemplo canadense. Não tenho tanta certeza, mas talvez a Holanda seja o único país que faz isso. Com certeza não existe outro exemplo nos países onde eu trabalho. O endereço eletrônico da ABP é www.abp.nl A página é razoavelmente boa, em holandês e em inglês. Não sei como conseguem, mas há material interessante por lá. Vale a visita.

O governo emite resoluções, mas não dá grande ênfase, acerca de políticas de governança corporativa, com votações por representação e tudo o mais similar ao que já descrevi.

O segundo ponto é muito importante ao observador externo à Europa. Todo o gerenciamento do fundo previdenciário na Europa é hoje dominado pelo uso deste instrumento chamado Modelo e Gerenciamento de Garantia de Bens (Asset Liability Modeling and Asset Liability Management). É uma consideração muito importante. Não há quase nenhuma limitação de investimentos para os fundos previdenciários europeus e a nova diretiva da União Européia, da Comissão Européia, é que não se pode ter restrições quantitativas ao investimento do patrimônio, além do auto-investimento. Eles requerem, ou desejam, que sejam usados instrumentos do Modelo de Garantia de Bens para construir uma boa carteira de investimentos para um determinado plano. Se você não sabe o que é o Modelo de Garantia de Bens, eu posso dar alguns exemplos, mas é simplesmente dizer que o seu plano deve trabalhar com vários cenários para um investimento eficiente do seu patrimônio, seja você uma pessoa que gosta de muito risco ou de pouco risco. Pode-se delinear uma curva e enquanto você estiver nessa curva ainda terá uma combinação de investimentos eficiente e dentro do seu desejo por risco. No restante, os objetivos são bem similares.

O último ponto é um pouco confuso porque mistura o fundo de previdência com os subsidiários. Eu acho que esse é em parte o motivo da confusão. No que diz respeito ao serviço aos consumidores, misturam um pouco o que os planos são. Eu já li muito isso com atenção e ainda não sei o que significa. Mas soa bem e acho que estão realmente conseguindo manter todos os acionistas satisfeitos.

Em outras palavras, embora tenhamos países substancialmente diferentes, e de alguma forma ambientes previdenciários substancialmente diferentes, há algumas similaridades. São dois países que pegaram o touro pelo chifre, como se diz por aí, e começaram há alguns anos a financiar a previdência dos servidores públicos e parecem

estar fazendo um bom trabalho. Eles têm a vantagem do tamanho, claro. O tamanho pode ser uma desvantagem também. Mas, com certeza, são grandes o suficiente para serem capazes de contratar boas pessoas e gerenciar fundos de previdência inteligentes. Ambos estão operando em ambientes fortemente regulados, tanto no Canadá quanto na Holanda. Há os reguladores tributários e os previdenciários. E ambos são razoavelmente dominantes. Na Holanda, tem-se 11 ou 12 reguladores no nível de província. São fortemente regulados e mesmo assim parecem estar operando bem. A regulação é bem balanceada. Eles têm operado bons planos. Têm feito um bom trabalho ao longo dos anos, apesar de terem tido problemas nos últimos dois anos.

Isso é tudo que eu gostaria de dizer nesse ponto. Estarei à disposição, com o restante do painel, para receber as perguntas.

Obrigado.

MODERADOR (José Pimentel) — Parabenizo os Srs. Beir, David e Collin pelas excelentes palestras que proferiram. Essas exposições nos trarão muitos subsídios, particularmente porque estamos reformando nossa previdência pública e também o sistema geral.

Vamos imediatamente desfazer esta Mesa. Os expositores permanecerão no plenário e após a mesa redonda serão feitas as perguntas para os palestrantes.

Mesa-redonda: Debates sobre a Experiência Internacional e a Perspectiva Brasileira

MESTRE-DE-CERIMÔNIAS –O Senador Hélio Costa pede desculpas, mas não poderá comparecer a este evento para moderar esta Mesa-Redonda.

Neste momento, iniciamos a mesa-redonda “Debates sobre a Experiência Internacional e a Perspectiva Brasileira”.

Para atuar como moderador da Mesa, convidamos o Sr. Adacir Reis, Secretário de Previdência Complementar. Com o tema “Lições para o Brasil”, teremos a presença dos debatedores Sr. Paulo Ziulkowski, Presidente da Confederação Nacional dos Municípios; Sr. Ronaldo Figueiredo, Diretor-Presidente do Rioprevidência; Sr. Alencar Ferreira, Presidente do Instituto de Previdência Municipal de São Paulo, Iprem; Sr. Jeovalter Correa, Presidente da Agência de Administração e Negócios Públicos do Estado de Goiás.

Passamos a palavra ao moderador da Mesa.

MODERADOR (Adacir Reis) – Boa-tarde a todos. Minha participação estava prevista para amanhã de manhã. Em razão dos atropelos do Parlamento, como registrou a Rosana, o Senador Hélio Costa não pôde participar, de modo que vou fazer, de improviso, as vezes de moderador.

Este painel tem como tópico a experiência internacional e a perspectiva brasileira. Nós faremos um debate. Temos quatro debatedores. O Dr. Ronaldo Figueiredo é Diretor-Presidente do Rioprevidência, formado em Ciências Contábeis pela Faculdade de Ciências Contábeis e Administrativas, em Ciências Atuariais, pela Faculdade de Economia e Finanças do Rio de Janeiro, em Ciências Econômicas, pela Universidade Federal de Pernambuco e Faculdade de Economia e Finanças do Rio de Janeiro; é pós-graduado em Cálculo Atuarial pelo Instituto de Matemática da Universidade Federal do Rio de Janeiro, professor titular da cadeira de Contabilidade de Seguros, da Faculdade de Economia e Finanças do Rio de Janeiro, cadeira de Contabilidade Geral, Contabilidade de Seguros e Técnicas Comerciais da Universidade Santa Úrsula, e professor conferencista do Curso de Mestrado em Ciências Contábeis da Fundação Getúlio Vargas. Como se vê, um grande currículo.

O Dr. Alencar Ferreira é Superintendente do Instituto de Previdência Municipal de São Paulo, Iprem, maior instituto de previdência de município do Brasil.

É mestre em Economia Política pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; funcionário concursado do Banco do Brasil e tem ampla experiência na área sindical, no Sindicato dos Bancários de São Paulo.

O Dr. Jeovalter Correa, conhecido de todos nós, é Presidente da Agência de Administração e Negócios Públicos do Estado de Goiás; funcionário público de carreira, Auditor Fiscal, especialista em Administração Tributária e em Análise e Auditoria Contábil.

O Dr. Paulo Ziulkowski, Presidente da Confederação Nacional dos Municípios, é bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul; prefeito reeleito do Município de Mariana Pimentel, no Rio Grande do Sul. É figura importante na discussão dos grandes temas nacionais. É membro titular do Comitê de Articulação Federativa do Conselho Nacional dos Dirigentes de Regime Próprio de Previdência, Conaprev; Conselho Nacional de Turismo, Conselho Nacional de Desenvolvimento Rural Sustentável e do Conselho Nacional de Segurança Alimentar, Consea.

Neste debate, cada debatedor disporá de 15 minutos.

Início dando a palavra ao Dr. Paulo Ziulkowski, que tem um problema de vôo, para começar esta discussão.

PAULO ZIULKOWSKI – Saúdo o Dr. Adacir, moderador desta mesa-redonda, e na pessoa dele os demais companheiros de debate, senhores e senhoras aqui presentes, autoridades internacionais da área da previdência que aqui se encontram.

Em nome da Confederação Nacional dos Municípios, agradeço o convite feito à entidade. Aos promotores do evento — Ministério da Previdência Social e OCDE — agradeço a oportunidade que nos propiciaram para estar presente a este debate.

Como os senhores viram pela apresentação, o meu currículo é o menor, é o currículo de um agente político, não de um técnico. Peço vênias a todos os senhores, pois nossa intervenção será exatamente na linha política, logicamente que tendo de me posicionar um pouco na área técnica também.

Todos aqui sabem, pelo menos os brasileiros, que até 1998, até a Emenda Constitucional nº 20, os entes públicos tinham a faculdade de optar em ter um sistema próprio ou ir para o Regime Geral. Não existia obrigatoriedade ou fiscalização mais efetiva. Estou falando mais acerca dos municípios, sobre os estados outros

falarão. Que ocorria? Muitos prefeitos optavam pelo Regime Próprio exatamente para fugir, em muitos casos, de uma contribuição mais efetiva e equânime para solucionar a questão previdenciária de seus servidores. Adotavam o Regime Próprio mas não constituíam o fundo, não regulamentavam. Isso ocasionou um grande déficit previdenciário ao longo dos últimos anos. Com a Emenda Constitucional nº 20 e com o advento da Lei nº 9.717 e da Portaria nº 4.992, essa questão, felizmente, começou a ter um caminho mais efetivo de solução. A partir do ano de publicação desses diplomas legais, os municípios tiveram que necessariamente, sob a fiscalização do Ministério da Previdência, optar por estar no Regime Geral ou no Sistema Próprio. Como temos muitos visitantes aqui, é bom dizer que temos no Brasil 5.561 municípios. Destes, os dados que temos são um pouco defasados. Estamos nos louvando em algumas informações do próprio Ministério que diz que há 2.140 municípios com sistema próprio, pelo menos adotaram o sistema próprio. Muitos deles — talvez um número muito grande — ainda não regularizados plenamente. Os cerca de 3.400 municípios restantes estão no Regime Geral.

Com a Emenda Constitucional nº 20 e com a Lei nº 9.717 se separou a Previdência da Saúde, a contabilidade tem de ser apartada, é preciso fazer o cálculo atuarial. Embora a lei diga que é para União, estados e municípios, felizmente a lei está sendo aplicada nesta questão, muito mais para os municípios — e digo felizmente, porque nós estamos começando a nos estruturar melhor, o que talvez não tenha ocorrido com os outros entes, porque não vejo muito cálculo atuarial de estados e da União. Mas acredito que a lei foi feita para todos, mas nós, dentro do possível, estamos procurando cumpri-la. Eu quero expressar aqui a realidade de cerca de 500 municípios do Brasil, que a Confederação acompanha e faz o cálculo atuarial anualmente. Essa realidade é concreta. Temos aproximadamente 2 milhões e 350 mil servidores, nas 5.561 prefeituras do Brasil. Logicamente, entre eles estão os temporários, os cargos em comissão e os efetivos. O sistema próprio, como todos sabem, é só para os efetivos. Os cargos em comissão, temporários e emergenciais estão todos no Regime Geral. Afora isso, o que vem dando maior sustentabilidade é que foi aprovada a Lei nº 9.796, deste mesmo período, que soluciona, pelo menos em parte, não como nós desejamos, a questão da compensação. Isso também é fundamental, mas há problemas sérios. No encontro de contas, no momento em que se apura o estoque do que o município teria a receber na compensação, há um tipo de correção e a dívida que temos com o INSS é corrigida pela Selic. Recentemente, depois de muito trabalho, conseguimos reduzir

para TJLP, mas há uma discrepância muito grande entre elas — enquanto uma cresce vertiginosamente, a outra vai a passos de tartaruga. Essa questão também tem de ser encaminhada. Mas houve esses avanços.

Com a Emenda Constitucional nº 20, os municípios começaram a se estruturar melhor. E quando digo “felizmente” é porque estamos atuando com cálculo atuarial, separando a saúde. Embora tenha havido uma certa flexibilização nesse período, até a discussão da reforma, que ainda se opera, no que diz respeito ao certificado de regularidade previdenciária. Creio que esse assunto deverá ser retomado, até para que os municípios possam e devam se adequar mais imediatamente.

Em razão dessas questões, entendo que a Emenda Constitucional nº 20, como a legislação que a regulamentou, trouxe evolução na parte referente à reestruturação, no que diz respeito a dar um caminho mais efetivo na questão previdenciária dos municípios brasileiros.

Com a reforma em andamento — estamos praticamente na metade do caminho, ainda falta o Senado votar —, mesmo considerando o que há nela, há um outro avanço importante. Entretanto, creio que alguns pontos foram mal encaminhados. Destaco, por exemplo, a elevação da idade para 55 anos para mulheres e 60 anos para homens; o recolhimento de 11% para aposentados — alíquota mínima a ser cobrada do servidor. Hoje, nos quinhentos cálculos atuariais que fizemos até agora, a média que tem dado é 24,57%, se fosse iniciar hoje. Logicamente que muitos municípios têm o passivo que está sendo agregado, o que aumenta a parte da prefeitura. Mas isso já é inferior em 7%, aproximadamente, ao Regime Geral, afora a compensação, mesmo do jeito que está.

Sendo concretizada a Reforma da Previdência do jeito que está, vai haver uma queda de 25% a 30%. Apenas para dar um dado, vou dar um exemplo de um município em que se fez o cálculo atuarial — o município em que o Ministro Palocci era prefeito. Ribeirão Preto é um município grande, tem cerca de 7.500 servidores efetivos. Lá a alíquota deu exatamente esta: 24,50 e poucos por cento, entre as duas partes, prefeitura e servidor.

Com a introdução da Reforma da Previdência nos moldes que está, cai para 18%, 18,5%. Vejam bem, 12% ou 13% a menos do que o Regime Geral. E um outro detalhe — e aí mostro a inconseqüência que há, se me permitem chamar assim, na reforma que está sendo proposta: os governadores exigiram que a alíquota tenha de ser de no mínimo 11%, o que a União já cobra. Talvez por uma questão política, de

relação com suas Assembléias, já querem levar o prato pronto daqui, inclusive desrespeitando a autonomia municipal e dos próprios estados. No momento em que os estados exigem 11%, isso vai para as prefeituras. Tanto no Município de Ribeirão Preto como no meu, que é bem pequeno, o servidor vai pagar 11% e a prefeitura vai pagar 7%, 7,5%. Como vai se justificar politicamente esse fato para o servidor? Isso vai ocorrer com a introdução da alíquota de 11%. Melhora para a prefeitura porque ela economiza bastante, mas com relação ao servidor muda bastante.

Por outro lado, a média salarial nesses 500 municípios é de cerca de 520 reais. Em Ribeirão Preto, município grande, a média salarial é 1.209 reais. Dessa forma, os fundos complementares, pelos levantamentos que temos, não chegariam a atingir 200.000 servidores. Ainda não temos esse dado corretamente, mas eu arriscaria dizer que não chegam a 200.000 servidores aqueles que receberiam acima de 2.400 reais. E isso ocorreria mais nas grandes cidades. Vamos ouvir depois a palestra dos companheiros da cidade de São Paulo, que talvez tenham dados diferentes — eu estou trabalhando com dados dos municípios pequenos.

Eu entendo que o processo está no bom caminho. A Reforma da Previdência começa a recolocar nos trilhos o problema do setor público, principalmente das prefeituras. E outras questões que não dizem tanto respeito ao sistema de previdência, mas também estão na reforma previdenciária e que é uma situação anômala, eu diria, tende colocar o teto para os servidores municipais na figura do prefeito. Deve haver teto, sim, não pode ficar sem teto. Mas a média no Estado do Rio Grande do Sul, onde levantei os dados dos 497 municípios, do subsídio do prefeito é 4.100 reais. E temos vários programas, como o Saúde na Família, que o médico e o enfermeiro têm de ter dedicação exclusiva, na semana inteira, e o salário varia de 5 a 9 mil reais. Isso é uma anomalia. Alguns dizem: terceiriza. Mas como terceirizar se a própria Procuradoria do Trabalho está questionando a terceirização e obrigando a fazer concurso? Tudo isso está no bojo da reforma previdenciária e precisa ser mais bem equacionado.

Outro dado. Temos um levantamento, também não oficial, de que temos hoje no país cerca de 15 bilhões no sistema de capitalização nos regimes próprios desses 2 mil e poucos municípios. E temos uma avaliação de que, agora, os municípios que não aderirem ao sistema próprio terão sérios problemas para justificar por que não fizeram isso. Até porque é infinitamente inferior a alíquota da prefeitura. Como continuar no Regime Geral? Além disso, tem a compensação, que começa, em valor menor, a ser paga e a capitalizar mais os sistemas próprios das prefeituras.

Vamos ter de discutir a questão da previdência complementar depois, como será construída nos municípios, como será gerenciada, se será público ou terá outro sistema. Em relação a essa parte, creio que haverá espaço para discussão tanto na legislação como com o Ministério da Previdência Social, com a área do Dr. Adacir, para construirmos.

No que diz respeito aos municípios, estamos colocando algumas ressalvas, mas ratificando o apoio à Reforma da Previdência, porque entendemos de fundamental importância.

Finalizando, agradeço a oportunidade e digo que felizmente, no Brasil, a lei é feita muito mais para os pequenos do que para os grandes, por isso os municípios estão se organizando mais. Os estados estão com problemas sérios, problemas políticos. A União, não sei. Fala-se em cálculo atuarial, mas nunca vi cálculo atuarial da União. Para nós, vão aplicar, e nós gostaríamos que ele fosse aplicado efetivamente. Não só o certificado de regularidade como a Lei de Responsabilidade Fiscal, que obriga a mandar o cálculo atuarial junto com a LDO, com o orçamento anual.

Agradeço a oportunidade de estar aqui conversando com os senhores. Obrigado.

MODERADOR (Adacir Reis) – Obrigado, Paulo.

Vou me patrulhar aqui e manter minha condição de moderador. O Paulo levantou algumas questões que devem ser debatidas.

Passo a palavra ao Ronaldo Figueiredo pelo período de 15 minutos.

RONALDO FIGUEIREDO – Tentarei ser o mais rápido possível. Não é sempre que temos oportunidade de falar para uma platéia seleta sobre um tema tão palpitante como Previdência Complementar e Regime Próprio. Pela minha experiência de alguns anos, como dirigente de previdência complementar, hoje vivenciando o Regime Próprio, é difícil falar alguma coisa em 15 minutos, mas tentarei.

Passarei algumas telas, porque no final tenho algumas observações a fazer, com bastante precisão.

Previdência do ente. O que temos hoje, em razão da nossa realidade? Temos, na verdade, sistema de previdência básica, o RPPS, que é o nosso, e a previdência complementar, que é uma perspectiva de futuro que temos no momento. Regime do Servidor Público, na previdência básica, o Regime dos Militares, que é específico, e a previdência fechada e aberta, sobre estas não vamos nos deter no momento.

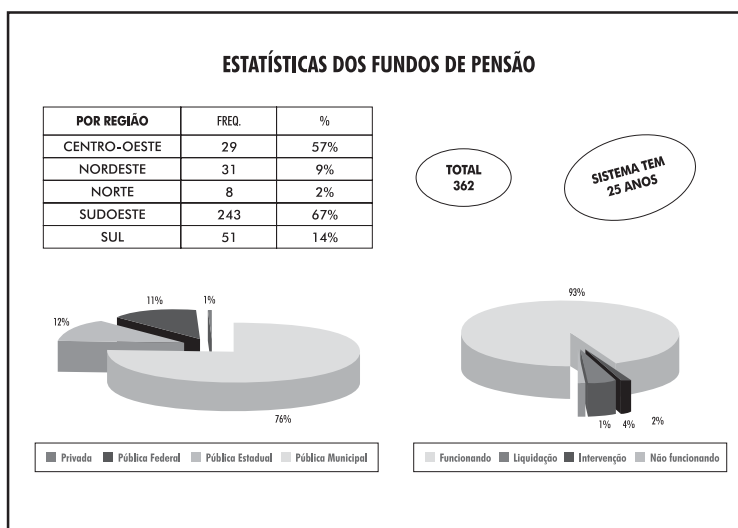
O que temos? Repartição, que atende à previdência do Regime Próprio, e

capitalização. Hoje, pela manhã, achei brilhante a exposição do Dr. Alejandro Bonilla, pela forma como ele a conduziu. E é exatamente o que precisamos: coragem, aproveitar a oportunidade, fazer sem medo de dizer “sim” e sem medo de dizer “não”. Hoje temos uma realidade. O que temos no sistema de repartição simples? Temos um misto. Não somos exatamente um regime próprio de capitalização, não somos especificamente de repartição simples, em razão da Emenda Constitucional nº 20. Na verdade, temos uma miscelânea e alguns estados que começaram com capitalização hoje estão unicamente com repartição simples.

Na capitalização temos um regime mais técnico. Vou me aprofundar um pouco mais para dizer por que mais técnico. Temos uma dinâmica simplificada dos fundos de pensão. Temos participante de um lado e patrocinador do outro. Temos os planos de benefícios, que já vimos aqui — seguridade, investimento, suporte administrativo; retorno dos investimento e custeio administrativo. Quem é dirigente de Regime Próprio, sabe muito bem o que é retorno de investimento, o que é custeio administrativo, as amarras que temos no Regime Próprio.

Logo em seguida, só para situarmos, temos no Centro-Oeste uma frequência de 29, o que dá 57%; Nordeste, 31, o que representa 9%; Norte, 8, 2%; Sudeste, 243, 67%; e Sul, 51, 14%. Temos 362 entidades. E há algo que nos interessa: mesmo em se tratando de fundos de pensão, temos como pública, estadual e municipal, 76%.

Temos um sistema de fundo de pensão que funciona há 25 anos. Este gráfico em forma de pizza mostra a distribuição percentual.



Por classe, privada e pública. Privados são 67 bilhões; públicos, 116 bilhões; federal, 102 milhões; estadual, 13.929.206.139,40 de investimentos. Só como exemplo, no meu fundo eu tenho 440.000 entre inativos e pensionistas e eu tenho uma reserva de 59 bilhões — esta a minha reserva, gravem esse número, porque vou precisar dele em seguida.

Em relação à população amparada, no setor privado temos 1 milhão e 110 mil; no público, 591 mil. Só eu tenho 440.000. Imaginem se somarmos todos vocês!

Plano de benefícios. Previdência complementar, entidade fechada. Plano de benefício definido. É um assunto polêmico se é benefício definido ou contribuição definida. Ora, sabemos que nem nos fundos de pensão há contribuição definida propriamente dita. Há contribuição definida para o inativo, para aposentadoria, e para o pensionista há um benefício fixo, que é definido; temos um plano misto, não temos contribuição definida propriamente dito.

No plano de benefício definido temos os benefícios imprevisíveis; na contribuição definida temos os previsíveis, o que na verdade é um plano misto.

Previdência complementar para servidores públicos. Na PEC 67, para os novos servidores a adesão é compulsória, conforme previsto na proposta da Reforma da Previdência. Para os atuais servidores, é possível a migração, desde que autorizada pelo servidor, devendo, contudo, ser muito avaliado o custo de transição. Aí eu gostaria de ter mais tempo para falar.

É muito interessante aproveitarmos esse momento para discutir esse ponto. Alguém me perguntou: Ronaldo, você, entusiasta da previdência complementar, acha que alguém vai aceitar passar do Regime Próprio para a previdência complementar? Eu respondi: depende do meu convencimento. Está previsto que os novos servidores não têm opção: ou ele aceita a previdência complementar ou não vai ter cobertura além de 2.400 reais. Para o Regime Próprio está previsto que haja migração daquele para a previdência complementar, desde que haja adesão do servidor. No momento da criação da EFPC pode ser calculado, na previdência complementar para os atuais servidores públicos, um benefício proporcional para o atual servidor que está no plano de previdência básica. O valor poderá corresponder a um percentual do benefício integral, conforme a idade e o tempo faltante para aposentadoria ou em relação ao tempo trabalhado. De qualquer maneira, o custo desse benefício deverá ser assumido pelo patrocinador, integralmente ou financiado. Existe possibilidade técnica, devendo ser bem avaliado o aspecto do custo e do financiamento.

No nosso fundo, já fizemos exercícios de várias formas. É possível fazer, existem várias alternativas. A grande dúvida é a seguinte: quem vai assumir o passivo atuarial? Nós temos proposta a fazer, temos alguns cálculos sobre isso. Em relação a passar a reserva, nenhum estado tem condições de hoje constituir — nem o meu — uma reserva de 59 bilhões de reais. Mas temos de apresentar algumas propostas de solução. Por exemplo, se faltam 10 anos para o servidor se aposentar, posso ter uma alternativa: em vez de ser aportado o capital da reserva, pode ter um benefício proporcional. Como se faz isso? Em um cálculo bem elementar, tenho aqui: situação atual do servidor com idade de 42 anos; condição para aposentadoria por tempo de contribuição, idade 60 anos; salário, 5 mil reais; condições de aposentadoria por tempo de contribuição, 5 mil reais; tempo de contribuição, 21 anos. Esse é um cálculo matemático, aritmético, não é atuarial. Tem o benefício do Regime Próprio, 2.400 reais que já estão garantidos na previdência básica, e tem o benefício pelo regime de previdência complementar de 2.600 reais. Ora, como tem a média pelo salário de contribuição da previdência básica, posso simplesmente fazer o seguinte: calcular um período em que ele estava sob Regime Próprio, em vez de receber a reserva na previdência complementar, simplesmente deixo que o Regime Próprio assuma proporcionalmente esse benefício. Nós achamos que aí não tem nenhum problema. Entretanto, muitos dizem que pela média do salário de contribuição há o problema do limite, da integralidade. Mas hoje temos a seguinte realidade: se calcularmos o salário de contribuição, temos um benefício maior do que o salário que hoje recebemos. No nosso caso, há funcionário que se hoje fosse calculado o salário de contribuição daria mais de 160%. Como a reforma prevê que fica limitado ao último salário, esse problema não haveria no que diz respeito ao cálculo atuarial.

Previdência complementar para os atuais servidores públicos. O convencimento da nova modalidade de previdências para os atuais servidores é um desafio para os administradores. É um desafio, como vencê-lo? Eu tomei como exemplo a minha realidade: até 2.400 reais, tenho 197 mil servidores, com uma remuneração de 226 milhões; acima de 2.400, tenho 30.325, com remuneração de 154 milhões. Observem um fato interessante: os 13% que estão acima de 2.400 reais correspondem a 41% da minha receita de contribuição. Dessa forma, no meu caso específico, vale a pena pensar em implementar a previdência complementar. Por quê? Se todos migrassem, eu já teria uma receita de 17 milhões. Se eu levar em consideração que a contribuição do ente, do patrocinador é 1 por 1, eu já tenho 34

milhões. Com isso, atuarialmente se justificaria pensar implementar a previdência complementar.

Nesse contexto, quais os objetivos da previdência complementar? Como será regulamentada? O que ela pode representar para o ente e para o servidor público? Como constituí-la? Quanto custa criar um fundo de pensão? Quais as alternativas?

Temos de ter respostas imediatas para essas perguntas. E é por isso que, no nosso estado, estamos fazendo um trabalho de conscientização com os servidores.

Perguntas ao ente: por que instituir um regime de previdência complementar para os servidores públicos? Para o patrocinador, permite melhor planejamento do seu custo previdenciário, além de ser uma ferramenta de RH.

Pergunta ao servidor: por que aderir ao regime de previdência complementar para os servidores públicos? Para o participante, a forma de complemento da previdência básica; manutenção do benefício em níveis equivalentes à sua remuneração; flexibilidade e opções de investimento, com melhores taxas de retorno e menor custo da taxa de administração; serviços adicionais oferecidos pela entidade. Os serviços adicionais podem ser empréstimos, pode ser pecúlio etc.

Eu fiz um quadro mostrando como está hoje o Regime Próprio e como funciona a previdência complementar. Quais as dificuldades que enfrentamos hoje como dirigente de um regime próprio e como eu agia na previdência complementar. Infelizmente, não terei tempo para mostrá-lo, fica para outra oportunidade. Nesse quadro faço observações sobre o modelo previdenciário, o custo da transição, o plano de custeio, gestão de investimento, dinâmica, legislação, quadro funcional, rotatividade, capacidade técnica especializada. Infelizmente, em razão do tempo, fica para outra oportunidade discutir cada um desses itens.

Em outra oportunidade eu também gostaria de falar sobre a experiência que estou enfrentando no Regime Próprio e as dificuldades que encontro.

Para finalizar, eu diria o seguinte: a situação atual do Regime Próprio ainda requer mudanças profundas e urgentes. Mudanças de ordem conceitual e estrutural. A gestão de uma entidade de previdência precisa de autonomia, dinâmica e capacidade técnica especializada. Num difícil momento financeiro, como retomar a questão, buscando a reestruturação do regime? Quais as alternativas?

Outra pergunta: não se afiguraria uma tendência para que o RPPS, entendido como regime básico, operasse em um regime de repartição, mantidos, obviamente, os aspectos técnicos de solvência do sistema? Dessa forma, admitindo o RPPS básico

em repartição, seria natural que a EFPC, como regime complementar, utilizasse o modelo de capitalização, conforme proposta da reforma.

Poderia ser uma alternativa razoável a migração dos atuais servidores para capitalização na EFPC?

Desafios: além da busca de uma solução jurídica para a questão, poderia ser para o patrocinador o equilíbrio de suas contas e para a EFPC, a razão e o convencimento do servidor.

Consideramos a experiência de 25 do sistema de previdência complementar privado ou propomos a criação de um outro modelo, capitalizado público, cujo histórico recente, em parte, não se mostrou ainda eficaz?

Por que essas perguntas? Justamente porque está para ser aprovado, na PEC 67, a previdência complementar pública. Eu gostaria que refletíssemos um pouco mais sobre isso, justamente em função da flexibilidade que temos no Regime Próprio e no regime de previdência complementar.

Agora, sem emoção: examinando exatamente onde está a segurança com que muita gente fica preocupada, porque o regime vinculado a uma entidade pública dá mais segurança ao participante, mas em contrapartida temos uma legislação muito mais forte e eficaz que é a da previdência complementar.

Coloco-me à disposição para qualquer pergunta que queiram fazer.

MODERADOR (Adacir Reis) – Obrigado, Ronaldo.

O Dr. Paulo Ziulkowski pede licença para se retirar.

Para o Ronaldo, 15 minutos foi um tempo curto porque ele se concentrou nas perguntas. Imaginem se ele tivesse se concentrado nas respostas!

Passo a palavra ao Dr. Alencar Ferreira, Presidente do Iprem, por 15 minutos.

ALENCAR FERREIRA – Em primeiro lugar, saúdo o moderador da Mesa, Dr. Adacir, meus colegas e companheiros de gestão pública, Jeovalter, Ronaldo, Paulo Ziulkowski. Agradeço ao Ministério da Previdência, ao Itamaraty e à OCDE pelo convite que me foi feito para conversar com vocês sobre nossa experiência na cidade de São Paulo, administrando a previdência dos servidores públicos municipais.

Pelo debate de hoje de manhã, principalmente na fala do Secretário Helmut, pudemos ver o diagnóstico e a estratégia que o Governo Federal tem procurado implementar na Reforma da Previdência. O diagnóstico que nos foi apresentado

hoje foi que deveríamos incrementar a previdência básica universal, a previdência pública, que tem uma virtude redistributiva enorme, é uma experiência brasileira incomparável em relação a outros países da América Latina, ninguém tem uma experiência semelhante a do Regime Geral de Previdência Social que o Brasil tem. Seu caráter redistributivo, seu caráter universal são ímpares. E há necessidade de reforçar esse pilar da previdência pública, aumentando o teto do benefício, trazendo novas receitas para o INSS, e dar cobertura previdenciária para os nossos cerca de 18 milhões de trabalhadores que hoje estão na informalidade — eles têm renda, têm possibilidade de contribuir, mas por questões culturais, por questões até de desestímulo da atual legislação em regularizar sua situação junto ao Regime Geral de Previdência, não fazem contribuição ao INSS. Esse é o grande desafio do Regime Geral.

No Regime Próprio, vimos também um bom diagnóstico sobre a situação, principalmente dos servidores públicos federais — em 2002 houve um déficit da ordem de 23 bilhões de reais.

Vou comentar rapidamente a situação da cidade de São Paulo, que corrobora a necessidade de revisão do modelo de atenção previdenciária exposta na manhã de hoje.

Atualmente, somos 127.000 servidores ativos; 42.500 aposentados; 20.000 pensionistas. Só há contribuição dos servidores ativos e inativos para pagamento de pensões: 5% dos servidores, 2% da prefeitura. Pelos nossos cálculos atuariais, 7% da folha de pagamento são suficientes para pagar as pensões. Dessa forma, eu poderia dizer aos senhores que, do ponto de vista das pensões, o Município de São Paulo está em equilíbrio. No entanto, para as 42.500 aposentadorias não há formação de fundo previdenciário, não há contribuição específica dos servidores, é uma despesa corrente do município. Para terem idéia, em 2002 esta conta chegou à casa dos 957 milhões de reais. Para efeito de comparação, o orçamento do município, aprovado para 2003, é da ordem de 10,6 bilhões de reais. Ou seja, quase 10% do orçamento público municipal é carregado para pagar aposentadorias dos seus servidores. E essa conta se eleva. Pelo último cálculo atuarial que fizemos, até o final de 2004 um terço dos nossos servidores ativos terão cumprido todos os critérios para se aposentar pelas atuais regras. De uma hora para outra, portanto, essa conta pode se elevar, dobrando de valor de maneira explosiva, colocando em risco a sustentabilidade fiscal e a capacidade de financiamento desta previdência.

É um nível de subsídio que a cidade de São Paulo não suporta. Não sei se fazem idéia, apesar de ter o terceiro ou quarto maior orçamento do país, a cidade de São Paulo tem o menor orçamento *per capita* das grandes capitais. Comparando o orçamento *per capita* da cidade de São Paulo com Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Salvador, Porto Alegre, todas elas têm *per capita* maior. Além disso, há as mazelas, as dificuldades sociais, a necessidade de investimento em saneamento, em educação e saúde que o município precisa fazer. É uma conta que chega à insustentabilidade.

A PEC 67, que está no Senado, traz também uma virtude bastante grande. Em primeiro lugar, traz mudanças nas regras de contribuição, nas regras para atingir os benefícios que vão possibilitar ao Município de São Paulo, assim como para o Governo Federal, como ouvimos na parte da manhã, uma curva de déficit que se atenua ao longo dos anos. Pelo cálculo atuarial que fizemos, com a versão aprovada no primeiro turno, ainda na Câmara dos Deputados, trazidos a valor presente, traria uma economia de 3 bilhões de reais, ou melhor, uma diminuição do déficit, em 30 anos, da ordem de 3 bilhões de reais para o Município de São Paulo. Isso vai gerar a possibilidade de administrar a atual massa de servidores ativos, inativos e pensionistas, de forma um pouco menos perversa.

Por outro lado, a grande virtude da PEC 67 será o grande desafio que nós, gestores previdenciários, teremos de enfrentar na mudança do modelo de atenção de cobertura previdenciária para os servidores públicos. Os novos servidores públicos, ingressantes após a aprovação da PEC 40, entrarão em um modelo — já apresentado aqui com grande maestria pelo Dr. Ronaldo — de previdência básica, com critérios diferenciados, com o estabelecimento de um piso, de um teto, nos municípios que decidirem assim organizar seus fundos de pensão, seus fundos complementares. Os servidores públicos que ganharem acima desse teto, terão o estímulo de participar dos fundos de pensão. Esse modelo tem sua virtude comprovada internacionalmente — pudemos ver as experiências semelhantes, não iguais, da Holanda, dos Estados Unidos e do Canadá a respeito. E ele também pode se comprovar pela experiência brasileira. Às vezes olhamos para fora, quando no Brasil temos experiências muito interessantes. A Previ, por exemplo, o maior fundo de pensão do país, vai completar no próximo ano 100 anos. Temos uma regulamentação, uma ordem regulatória dos fundos de pensão, das entidades fechadas de previdência complementar que é muito avançada. Em alguns aspectos, mais avançada que as relatadas em experiências de outros países. O caso da regulação dos investimentos é um dos exemplos. A recente

Resolução nº 3.121 traz diversos aspectos prudenciais que farão com que esses fundos administrados profissionalmente possam garantir a rentabilidade, a segurança e a liquidez da poupança previdenciária acumulada nos fundos de pensão.

Traria um tema para reflexão. Talvez haja discordância na Mesa sobre a natureza pública dos fundos de pensão dos servidores públicos. Eu acho que natureza pública não macula a proposta da criação desse novo modelo. Apesar de toda experiência que temos no país ser de fundos de natureza jurídica privada, a decisão da Câmara, que caminha para aprovação também no Senado Federal, não macula a ordem regulatória e a possibilidade de construção desses fundos de pensão. Nesse sentido, pediria permissão para comentar a argumentação do Dr. Vinícius Pinheiro, da OCDE, que disse que esse foi um grande gol contra da Reforma da Previdência. Eu acho que não, Dr. Vinícius. Toda a construção de um fundo público, toda a construção do projeto de emenda constitucional com essa característica de fundo de natureza pública não colide com toda a legislação regulatória, punitiva e de investimento existente hoje no país. Como eu disse, essa legislação foi um grande avanço. Os fundos de pensão de natureza pública a serem criados para os servidores públicos se utilizarão, sim, dessa âncora que é essa legislação. As Leis Complementares nºs 108 e 109, que definem parâmetros de organização, inclusive de participação, é legislação bastante progressista nessa questão, inclusive de participação dos trabalhadores na gestão desses fundos. Também acredito que poderemos utilizar a legislação punitiva das Leis Complementares nºs 108 e 109; poderemos utilizar a legislação que trata da regulamentação dos investimentos — Resolução CMN nº 3.121. Diga-se de passagem, é uma legislação muito mais avançada, muito mesmo, do que a que atualmente regula os regimes próprios de previdência, a Resolução nº 2.652. Esta é restritiva, não atenta para as possibilidade de acumulação da riqueza financeira, organizada por esses fundos de pensão ou desses fundos previdenciários de Regime próprio. A Resolução nº 3.121, lançada na semana passada, é muito mais avançada que a Resolução nº 2.652. Os entes federativos que decidirem por manter os seus regimes próprios, como o Paraná, por exemplo, que tem uma boa poupança previdenciária, poderão lutar por uma nova regulamentação da Resolução nº 2.652 e pedir a revisão da regulamentação de investimento contida na Resolução nº 2.652.

Por fim, como meu tempo é curto, queria aproveitar, dada minha condição de administrador de um fundo de pensão de um município que é administrado por um partido de esquerda, o Partido dos Trabalhadores, e em decorrência da minha

tradição de adorar debates mais teóricos, mais profundos sobre a relação dos trabalhadores e a disputa pela hegemonia dos trabalhadores na sociedade brasileira, e comentar uma questão, que os que lêem o jornal *Folha de S.Paulo* e são interessados por esse tema devem ter acompanhado. Refiro-me à recente entrevista do grande intelectual petista Chico de Oliveira. Com muita humildade, com muito respeito a todo o passado e a toda a sua grandeza intelectual, eu queria comentar algumas afirmações feitas por ele.

Se voltarmos aos nossos manuais de esquerda — o Adacir e eu passamos por isso —, como o livro que analisa a fundo o capitalismo, “O Capital”, do Marx, veremos que ele desenvolve toda uma análise do capitalismo e no Livro III ele vai falar que em algum momento do capitalismo vai haver uma predominância do capital financeiro. Mas os nossos manuais — e também esta obra, referência da esquerda — não foram capazes de prever a possibilidade de, em algum momento histórico, os trabalhadores organizados também terem capital. Não é um capital de um dono só, mas um capital coletivo, organizado por meio dos fundos previdenciários, dos fundos de pensão. Hoje temos no Brasil 15% do PIB em fundo previdenciário, poupança, capital dos trabalhadores. É uma poupança coletiva e de domínio coletivo dos trabalhadores vinculados a esses fundos. É essa experiência que estamos querendo trazer para os servidores públicos. E ao lutar para também disputar a hegemonia na sociedade, disputar a hegemonia nesse fundo para administrar esses recursos, na verdade o que se está fazendo é disputar a hegemonia por um projeto político diferente para a nação brasileira. Isso não estava previsto em nenhum dos manuais de esquerda, pelo menos não nos que eu li. E esse é o novo desafio para aqueles que têm visão progressista de esquerda da sociedade brasileira e é uma proposta virtuosa no modelo de reforma previdenciária apresentado pelo Governo Federal. Ao disputar a hegemonia na sociedade, ao dizer “olha, esses investimentos têm de ter caráter ético, não podem ser investidos em empresas que não tenham respeito às condições trabalhistas, que empreguem crianças, que não tenham cuidado com a ecologia, que devam ser fundos e investimentos éticos, que pensem na sociedade como um todo”, temos uma nova forma de debate e de disputa da hegemonia, não de uma nova classe de dirigentes de fundos de pensão, mas da mesma classe dos trabalhadores que, historicamente, conseguiu acumular esse capital, que não é de propriedade de um só, mas patrimônio coletivo dos trabalhadores.

Muito obrigado pela atenção.

MODERADOR (Adacir Reis) – Obrigado, Alencar.

Talvez não seja necessário ir até Marx, Peter Drucker, na década de 70, escreveu um livro pioneiro, falando do capitalismo social — “A Revolução Invisível”. Nesse livro, ele diz que os fundos de pensão nos Estados Unidos estavam operando a verdadeira revolução social.

O Dr. Paulo Ziulkowski se retirou mas deixou procuração para o Dr. Sérgio Aureliano compor a Mesa em seu lugar. Eventualmente, se houver perguntas, o Dr. Sérgio responderia em seu lugar, com plenos poderes.

Passo a palavra ao Dr. Jeovalter Correa.

JEOVALTER CORREA – Boa-tarde a todos. Cumprimento o moderador da Mesa, Dr. Adacir Reis, Secretário de Previdência Complementar, grande operador da previdência no país, bem como os companheiros de Mesa, Ronaldo, Alencar e Sérgio. Cumprimento o Vinícius, hoje na OCDE, grande responsável pelo Conaprev. Tentarei traduzir para os senhores a experiência inovadora que foi o Conaprev. Isso começou na gestão do Vinícius na Secretaria de Previdência Social. Vinícius, a semente que você plantou, prosperou e hoje o Conaprev reivindica a elaboração, a discussão, a acumulação de todo o capital que os estados têm colocado à disposição do Ministério da Previdência por meio do Conaprev.

Algumas pessoas que aqui se encontram não conhecem ainda o Conaprev, por isso eu vou explicar o que ele é. O Conaprev é o Conselho Nacional dos Dirigentes de Regime Próprio de Previdência Social, composto pelos representantes dos estados, com cinco membros dos municípios — o Paulo Ziulkowski representa uma das entidades do município no Conaprev —, e representantes também das capitais e dois da União.

O Conaprev é uma experiência inovadora porque a harmonização da Federação, os interesses dos estados federados, dos municípios têm encontrado no Conaprev uma câmara de discussão em que se apresentam todos os interesses. Acho que temos conseguido relativo consenso e creio que pelo menos um pouco da reforma que está em discussão — é nossa reivindicação — foi construída a quatro mãos, entre o Conaprev e o Ministério da Previdência, além de outras entidades que participaram desse debate.

Com essas explicações, ainda quero invocar uma contribuição do Vinícius, no início deste ano, quando estive no Brasil proferindo palestra no Conaprev. Creio

que o Mister Lindeman apresentou este gráfico de forma diferente, mas quero salientar alguns aspectos.

A população dos países da OCDE acima de 60 anos representa, na média, 19,9%; no Brasil, crescente, 8,4%. Enquanto isso, o gasto com a previdência no Brasil é de 11,5%, e a média dos países da OCDE é de 8,9%. Com o servidor público essa diferença é maior: enquanto a OCDE gasta apenas 1,7% do PIB, o Brasil gasta 4,7%, daí a motivação para se fazer a Reforma da Previdência, enfocando especialmente o serviço público.

Temos outra explicação para este gráfico, que também já foi apresentado. Quero chamar a atenção que temos 12,5% dos trabalhadores no Regime Próprio, que são responsáveis por 69,7% do déficit previdenciário. Esse número também é motivo de preocupação, daí a reforma com esse enfoque.

Em relação aos estados, vou tentar traduzir as ansiedades e dificuldades de quem tem a responsabilidade de fazer no dia-a-dia a gestão previdenciária. No Conselho de Desenvolvimento Econômico Social, eu e o Alencar dizíamos que tínhamos uma bomba-relógio no colo. Aqui podem ver o retrato: 16 estados hoje já gastam mais com previdência do que com o serviço da sua dívida, sendo que alguns deles, como o Rio Grande do Sul, gastam 31,6% da sua receita corrente líquida com benefício previdenciário.

Temos um passivo atuarial, já descontado o patrimônio, de 257 bilhões de reais — o patrimônio é de 18 bilhões. Número de servidores dos estados: 2,6 milhões de servidores ativos; 1,04 milhão de servidores inativos, 510 mil pensionistas, totalizando 4,11 milhões de participantes dos Regimes Próprios de previdência. Na média, a relação ativo/inativo é 1,65. Mais à frente, mostrarei a relação específica de cada estado.

O déficit atuarial é de 14,5 bilhões, a necessidade de financiamento anual, o que representa 1,1% do PIB.

Em relação à despesa total de pessoal nos estados com receita corrente líquida, há estado que chega a gastar 78% da sua receita corrente, e há situações ainda muito boas, como a do Estado do Tocantins, que por ser um estado novo gasta menos de sua receita corrente líquida com pessoal.

Na relação despesa de inativos/despesa total, o Rio Grande do Sul gasta quase 50% da sua receita com pessoal. Esse dado é de exercício anterior, mas essa relação ativo/inativo já é menor no Rio Grande do Sul. Para cada servidor ativo, há

um inativo no Rio Grande do Sul — o Tocantins tem 7,2 ativos para cada inativo. Há situações bastante preocupantes, na casa de 1,4, 1,8 ativo para cada inativo.

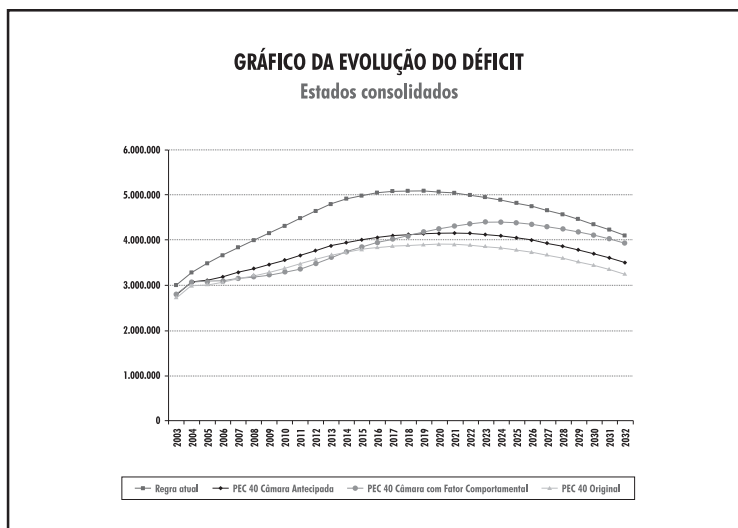
Nesta transparência temos as alíquotas previdenciárias que prevalecem nos estados. Hoje, 44% dos estados já cobram contribuição previdenciária de seus inativos e pensionistas. Ouvi hoje perguntar se alguns países cobram contribuições sobre benefício. Quarenta e quatro por cento dos estados brasileiros já cobram, sendo que 22% cobram de seus inativos e outros 22% cobram de seus inativos e pensionistas; 56% dos estados não cobram deles. Oito estados cobram a alíquota de 11%. O Estado do Amazonas usa a alíquota de 14%.

ALÍQUOTAS DE CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA DOS ESTADOS		
I - ESTADOS QUE COBRAM DOS ATIVOS E INATIVOS	6	22%
ESPÍRITO SANTO		
MINAS GERAIS		
RIO DE JANEIRO		
SANTA CATARINA		
SERGIPE		
SÃO PAULO		
II - ESTADOS QUE COBRAM ATIVOS, INATIVOS E PENSIONISTAS	6	22%
AMAPA		
BAHIA		
MARANHAO		
MATO GROSSO		
PARANA		
RIO GRANDE DO SUL		
III - ESTADOS QUE COBRAM SOMENTE DOS ATIVOS	15	56%
ACRE		
ALAGOAS		
AMAZONAS		
CEARA		
DISTRITO FEDERAL		
GOIAS		
MATO GROSSO DO SUL		
PARA		
PARAIBA		
PERNAMBUCO		
PIAUI		
RIO GRANDE DO NORTE		
RONDONIA		
RORAIMA		
TOCANTINS		
IV - TOTAL	27	100%

Fonte: Ministério da Previdência e Assistência Social. Atualizado em 30/07/02.

Aqui temos uma projeção atuarial da reforma. Na regra atual, é o gráfico rosa. O que se pretende que vá vigorar com o que foi aprovado na Câmara é o gráfico verde. Esse é o consolidado dos estados, envolve Goiás, Tocantins, Amazonas, Bahia, Ceará, Maranhão e Sergipe. Esse gráfico foi elaborado pela Secretaria de Previdência Social, envolvendo todos os estados. Como podem ver, pela linha verde, há uma tendência de ser reduzido o déficit, mas lá na frente, no prazo de 30 anos, volta a se encontrar com a linha rosa, linha do gráfico do atual regime. As outras propostas que estão ali representam o que seria o ideal - o texto original que foi para a Câmara dos Deputados, e está representada pela linha laranja. O texto que foi para a Câmara foi construído com os estados e foi o marco da Carta de Brasília, mas infelizmente houve mudanças na Câmara. Mas a proposta

original era a situação ideal, mais à frente verão quanto os estados já perderam com as mudanças efetuadas.



Lá na frente há um quadro que o Secretário do Tesouro Nacional mostrou e eu quero me deter sobre ele. Principalmente, porque eu tive notícia de que houve hoje outro acordo na Reforma da Previdência: já passaram o teto da contribuição do inativo para 2.800 reais. Como da proposta original — cenário 4 — já perdemos 30%, eu não sei onde vamos chegar com esses acordos. Cada dia fazemos novo cálculo, porque após o grande desgaste que os estados tiveram com seus servidores, com o Poder Judiciário e com o Poder Legislativo, o ganho fiscal e atuarial que tinham os estados, de 13,3 bilhões, na proposta originalmente encaminhada à Câmara, já diminuiu. O cenário 3 é o mais provável, e ainda não calculamos o acordo de hoje e não sabemos qual será o acordo de amanhã. Já perdemos, com as alterações, 30% — 15,03% de redução do déficit atuarial desses sete estados.

BALANÇO ATUARIAL ESTADOS CONSOLIDADOS

Cenário 4: PEC 67 Original

ATIVO		PASSIVO	
VALOR PRESENTE ATUARIAL DAS CONTRIBUIÇÕES		VALOR PRESENTE ATUARIAL DOS BENEFÍCIOS CONCEDIDOS	
SOBRE SALÁRIOS	14.184.597.993,33	APOSENTADORIAS	31.209.103.145,73
SOBRE BENEFÍCIOS	12.094.800.992,88	PENSÕES	22.537.958.050,90
	2.089.797.000,46		8.671.145.094,83
DÉFICIT ATUARIAL	53.600.069.727,14	VALOR PRESENTE ATUARIAL DOS BENEFÍCIOS A CONCEDER	36.575.564.574,75
		APOSENTADORIAS	31.379.791.256,10
		PENSÕES	5.195.773.318,65
TOTAL	67.784.667.720,48	TOTAL	67.784.667.720,48

Elaboração: MPS/SPS/CGAET

BALANÇO ATUARIAL ESTADOS CONSOLIDADOS

Cenário 3: PEC 67 Câmara com fator comportamental

ATIVO		PASSIVO	
VALOR PRESENTE ATUARIAL DAS CONTRIBUIÇÕES		VALOR PRESENTE ATUARIAL DOS BENEFÍCIOS CONCEDIDOS	
SOBRE SALÁRIOS	16.001.493.769,71	APOSENTADORIAS	32.338.000.730,65
SOBRE BENEFÍCIOS	12.937.439.477,43	PENSÕES	22.537.958.050,90
	2.064.054.292,27		9.800.042.679,76
DÉFICIT ATUARIAL	56.850.152.969,60	VALOR PRESENTE ATUARIAL DOS BENEFÍCIOS A CONCEDER	39.513.646.008,65
		APOSENTADORIAS	32.028.642.902,43
		PENSÕES	7.458.030.106,22
TOTAL	71.851.646.739,30	TOTAL	71.851.646.739,30

Elaboração: MPS/SPS/CGAET

Quero apresentar algumas preocupações dos estados em relação à proposta. Hoje o representante da OCDE falou sobre as diversas reformas: reforma estrutural, reforma paramétrica. Nós estamos fazendo uma reforma paramétrica, resolvendo a questão das idades, carências. Falta, a nosso ver, a perspectiva de termos a transição. Ou seja, ainda não estamos fazendo a transição do regime de repartição para o regime financeiro de capitalização. Esse é um ponto que leva a uma perspectiva de, daqui a 10 anos, estarmos fazendo a reforma da reforma.

A gestão da previdência complementar nos preocupa, principalmente no que diz respeito ao setor público. O Alencar falou que a natureza pública do fundo não nos impede de trabalhar. O Ronaldo disse que tem de ser privado para aproveitar a *expertise*, a experiência que o país tem com as entidades fechadas de previdência complementar. Fazendo uma média dos dois, talvez fiquemos no meio. Quem sabe os estados, a União e os municípios possam ter liberdade de implementar seu fundo de natureza pública ou de natureza privada. Talvez pudéssemos caminhar para o misto e com isso se contemplaria os dois.

O fato é que temos preocupação com a gestão da previdência complementar. Fundo de natureza pública trouxe mais polêmica do que nos ajudou a construir essa entidade fechada de previdência e essa nova modalidade de previdência no setor público.

O subteto para os estados e municípios também é uma questão polêmica. Todo dia vemos na imprensa falada e escrita que vai ser mudado. Nós ficamos preocupados. Cada dia temos uma novidade com relação a isso. “Vai unificar a Previdência com um teto só”. Isso nos causa preocupação, porque temos estados com características, com culturas e peculiaridades diferentes. Portanto, essas características, culturas e peculiaridades devem ser consideradas. E vemos também o lado do servidor. Temos de evitar que, de repente, um governador, para ganhar popularidade, reduza seu salário a um valor que não seja a realidade do estado. Por isso defendemos um subteto com piso, talvez seja o ideal. O fato é que a questão do subteto unificado preocupa os estados.

Na imprensa também sai notícia como “vamos aumentar o piso da contribuição dos inativos”. Hoje o acordo é esse. Nem vou falar que 1.200 reais já exclui 67% dos servidores dos estados. Minas Gerais, que já cobrava de seus inativos, com o piso de 1.200 reais já terá perda fiscal.

Inclusão de carreiras do Executivo no subteto do Judiciário é outra preocupação dos estados. Eu acho que essa é uma ingerência indevida, não podemos conviver com isso. Não podemos ter carreiras do Executivo, como procuradoria e defensoria pública, incluídas no subteto do Judiciário. Entendemos que isso deve ser expurgado do texto no Senado, nem que isso seja fatiado depois.

O piso de 2.500 para reduzir as pensões também é um item que todo dia aparece na mídia. Também nos causa preocupação, porque esse valor já exclui hoje 92% dos servidores.

Em relação ao abono de permanência, defendemos que ele seja apenas um piso e que cada estado possa estabelecer seu abono, de modo a incentivar os servidores a não irem para a inatividade e sim permanecerem em atividade. Para terem idéia, no meu estado aumentou o número de aposentadorias, do ano passado para cá, em 183%, só com o anúncio da reforma.

Os estados também têm defendido um fundo de equalização como forma de ajudar os estados brasileiros a capitalizarem seus regimes próprios. Esse fundo seria constituído com 20% do serviço da dívida. Quando falamos que 16 estados já gastam mais com previdência que com a dívida, estamos colocando o esqueleto para fora do armário, graças ao trabalho de divulgação, de discussão, de debate que está havendo no país. E parabênizo o Ministério da Previdência e o governo brasileiro por este debate, porque realmente tem sido enriquecedor. A maioria dos estados têm Regime Próprio. Houve um certo momento em que o Ministério da Previdência incentivou os estados a criarem fundos de previdência. Cito o caso do Tocantins, que tem previdência em fundo capitalizado. E de repente vem a orientação de que os fundos de previdência de regime financeiro capitalizável não são sustentáveis. Isso é um freio de mão para aqueles estados que, com criatividade, constituíram seus fundos. É preciso incentivar esses estados a continuar sua capitalização. E como temos a perspectiva de que os próximos servidores irão para a previdência complementar, o fundo de equalização seria uma forma de ajudar os estados a capitalizarem os seus regimes próprios.

Utilizar também os ganhos fiscais decorrentes da reforma. E aí fica uma sugestão para o Ministério: também aponte nessa direção e que os ganhos fiscais sejam utilizados como contrapartida para capitalização de seus regimes próprios.

Fortalecer os órgãos gestores. Não queremos órgão gestor que seja mero pagador. Queremos órgãos gestores que tenham autonomia, que possam fazer a concessão e a manutenção dos benefícios previdenciários. Para isso, precisa de outro fator: que seja garantido que os recursos cobrados dos servidores e a contrapartida do estado chegue ao regime de previdência.

Por último, autorização de empréstimo para os participantes. O Alencar falou que é preciso mudar a Resolução nº 2.652. Entendemos que o assunto está maduro, é possível fazer isso e estamos sugerindo aqui.

Os itens que estamos propondo representam um passo à frente. Pode ser feito no âmbito da regulamentação da reforma.

Fortalecer o Conaprev. O Conaprev deverá ser o órgão que poderá fazer a harmonização dos estados federados. E faço uma defesa veemente do Conaprev: que o Conaprev seja institucionalizado como órgão que possa deliberar e discutir a previdência no país, e seja institucionalizado como é o Conselho Nacional de Previdência Social.

Sobre a obrigação de repasse dos custos já me referi.

Agradeço a oportunidade de o Conaprev estar discutindo os dados dos estados. É importante termos esta oportunidade de mostrar esses dados. Por fim, esperamos não ser surpreendidos com o acordo de amanhã, pois a cada dia somos surpreendidos por um acordo novo. Ontem, os governadores apontaram no sentido de que a reforma fosse aprovada *in totum*, da forma como chegou no Senado, e é dessa forma que queremos ver a proposta aprovada, senão os estados vão perder mais do que já estão perdendo.

Muito obrigado a todos vocês.

MODERADOR (Adacir Reis) – Muito obrigado, Jeovalter, pelas suas palavras.

Convido o Dr. David Lindeman a compor a Mesa, pois há uma questão endereçada a ele.

O espaço está aberto para perguntas.

A primeira pergunta é do Carlos Augusto, da Dataprev, endereçada ao Dr. David.

Em que medida a gestão interna dos fundos de pensão, especialmente os de tipo benefício definido, contribuem para uma relação de causa e efeito como eclosão de bolhas no mercado de ações americano?

Com a palavra o Dr. David. Parece-me que ele gostaria de saber se há uma relação de causa e efeito entre a gestão do fundo de pensão, especialmente operando planos de benefício definido, e situações artificiais, aqui nominadas de bolhas, no mercado de ações americano.

DAVID LINDEMAN – Acho que minha resposta é não, mas não tenho certeza. Muito tem contribuído para essa bolha. E a maior parte foi uma bolha clássica, se comparada com a bolha de tulipas nos Países Baixos no século XVII.

Houve um desejo, por parte dos patrocinadores dos planos de benefício

definido em ambos os setores público e privado, de querer assumir que as taxas de retorno dos investimentos seriam muito boas. Poderiam de fato financiar seus planos sem nunca ter de fazer contribuições. Os retornos do mercado de ações seriam tão bons que eles poderiam de certa forma viver do retorno dos investimentos. Se analisarmos a década de 80 e de 90, houve chefes de escritórios financeiros de grandes corporações que nunca pagaram uma contribuição previdenciária. Estavam num feriado de contribuições porque havia ganhos de investimento. Imagino que houve muitos governadores e prefeitos que nunca tiveram que se preocupar com pagar contribuições a partir de seus orçamentos porque tinham os mesmo tipos de ganhos. Todos queriam ter a ilusão que isso iria perdurar. Imagino que isso tenha contribuído. Não creio que tenha que ver com gerenciamento interno em contraposição com gerenciamento terceirizado. Diria que a maioria dos planos previdenciários nos EUA hoje, tanto faz se públicos ou privados, a maior parte do gerenciamento dos investimentos deles é terceirizado, contratando gerentes externos para gerenciar os investimentos para eles. Muito pouco é feito internamente. Claro que internamente se tem de tomar a decisão acerca de quem contratar e como monitorar o contratado. Mas muito pouco do gerenciamento de patrimônio é feito internamente, por várias razões. Uma das razões são as complicações fiduciárias se houver erro. De qualquer forma, acerca da pergunta, talvez possamos ter uma conversa mais detalhada mais tarde.

MODERADOR (Adacir Reis) – Obrigado. Só complementando, pergunta formulada pelo Floriano, da Anfp.

Na sua opinião, qual a tendência mundial dos modelos nos planos de previdência? Contribuição definida ou benefício definido?

DAVID LINDEMAN – Acho que há uma tendência distinta na direção do modelo de contribuição definida. Mas ainda acho que as pessoas deveriam entender que há pelo menos dois principais tipos de modelos de contribuição definida. Um tipo é o modelo onde o patrocinador, ou o empregador, contrata uma firma e oferece opções de investimento ao trabalhador. O trabalhador tem de tomar as decisões. É o modelo da opção do trabalhador. O outro modelo, que o Ole Beir Soeresen falou a respeito, que existe na Dinamarca, é um modelo interessante. Gostaria que merecesse mais atenção analítica porque tenta lidar com parte do risco volátil associados aos

modelos padrão de contribuição definida. Dito isso, às vezes me pergunto se é possível.... Há uma pergunta famosa que o Voltaire fez uma vez: é possível pegar as instituições de liberdade inglesas e as transplantar em outro país? É como tentar tirar um coqueiro de um lugar e plantá-lo em outro. É o chamado coqueiro do Voltaire. É um autor muito famoso. Escrevemos um texto inteiro acerca disso recentemente. E sempre me pergunto se é possível pegar algo tão bem bolado e sofisticado que funcionou em um país como a Dinamarca, que é pequeno, homogêneo e bem racional, e plantá-lo em outro lugar. Eu não sei. Mas acho que é um coqueiro que merece que mais pessoas o examinem. O autor do livro que lhes mostrei mais cedo, anteriormente, defende que talvez seja bom que estejamos mudando para um mundo de contribuição definida, mas as pessoas realmente têm de entender o que há nesse mundo e que deve haver opções de investimento relativamente livres de risco, se é isso que elas querem. É um pouco irresponsável mudar para esse mundo de contribuição definida, a menos que esse tipo de produto seja desenvolvido. Acho que o principal motivo para ir nessa direção é porque tanto no setor público quanto no privado há esse sentimento, como disse antes, que é preciso estabelecer um limite superior de restrição orçamentária. É como qualquer outra *commodity* no mundo. Não se pode gastar mais e mais de seus recursos infinitamente nos anos de juventude, ou em uma aposentadoria em idade ainda relativamente jovem. É impossível. É impossível gastar recursos infinitamente em saúde, ou em educação, ou com militares, ou em nada. Há sempre uma restrição orçamentária. É muito difícil estabelecer essa restrição orçamentária com os planos de benefício definido, como tradicionalmente operavam. Acho que é por isso que há essa tendência em ambos os setores, público e privado, de ir para o modelo de contribuição definida, que estabelece que essa é a taxa de contribuição, é com isso que você tem de financiar a sua aposentadoria, se você quiser mais tem de se virar sozinho. Você decidirá acerca de quando se aposentar e do nível de seus benefícios, e esses tipos de escolhas. Não podemos ser uma babá e oferecer a você soluções infinitas. Acho que é por isso que mais e mais pessoas estão indo nessa direção, pela necessidade da preocupação com o orçamento.

MODERADOR (Adacir Reis) – Obrigado.

Há uma pergunta dirigida ao Ronaldo, mas não está assinada.

Gostaria que fosse comentado mais detidamente a seguinte questão: como sabido, a adesão dos atuais servidores à previdência complementar é facultativa.

Sendo assim, que interesse teria o ente público em motivar o atual servidor a aderir à previdência complementar? Que incentivos poderia ter o servidor em aderir, já que a ele é garantido, desde que cumpridos determinados requisitos, aposentar-se com o salário integral?

Com a palavra o Ronaldo.

RONALDO FIGUEIREDO – Com relação ao patrocinador, o interesse primeiro seria o seguinte: a contribuição na previdência complementar para o ente patrocinador seria 1 por 1. De imediato, em termos financeiros, ele já teria uma vantagem. Em contrapartida, o servidor teria os benefícios adicionais que podem ser previstos no cálculo atuarial, inclusive uma renda superior ao salário, além de empréstimo, pecúlio e outras vantagens que forem decididas. É o estímulo que tem de ser apresentado. E o patrocinador tem de realmente fazer um plano que seja atrativo. A esses benefícios que estou citando, outros poderão ser acrescentados.

E mais. No que diz respeito à gestão dos ativos, na previdência complementar a participação do servidor é muito maior, o que não ocorre no Regime Próprio.

MODERADOR (Adacir Reis) – Obrigado, Ronaldo.

Pergunta do Nilton Barbosa, do Tocantins, dirigida ao Jeovalter.

Faltou comentar sobre o desencorajamento que vem sendo disseminado pelo Governo Federal ao regime de capitalização para os regimes próprios de previdência dos servidores.

Com a palavra o Jeovalter.

JEOVALTER CORREA – Na verdade, eu acho que falta estimular. Estamos cobrando que haja estímulo. E estamos sugerindo, por exemplo, o fundo de equalização previdenciária como um dos pontos que venha a ajudar os estados a capitalizar seus fundos, seja na contrapartida, seja fazendo aporte especial. Estamos sugerindo também que parte dos recursos advindos do ganho fiscal da reforma possa ser orientado para a capitalização dos fundos. Essa a proposta dos estados. O ParanaPrev tem capitalização, o Rio de Janeiro tem capitalização, Pernambuco, Minas Gerais, Goiás e outros estados têm capitalização, segregaram massas e estão fazendo a sua capitalização a partir de uma data de corte. Nessa direção é que estamos apontando as sugestões, para que os estados sejam estimulados, e não desestimulados,

a fazer a capitalização de seus fundos. Vários estados fizeram a reforma com esse objetivo.

MODERADOR (Adacir Reis) – Obrigado, Jeovalter.

O Dr. Ronaldo gostaria de fazer um comentário sobre essa matéria.

RONALDO FIGUEIREDO – Nilton, a observação que você fez eu sinto na prática. Precisamos, de imediato, reformular a Resolução nº 2.652. Para terem uma idéia, a Resolução CMN nº 2.829, muito mais avançada que a Resolução nº 2.652, já foi reformulada pela Resolução nº 3.121. Nós estamos ainda na idade da pedra. Precisamos pedir ao Ministério, por meio do Conaprev, que faça um esforço no sentido de que seja reformulada a Resolução nº 2.652 o mais rápido possível. Senão, estaremos sujeitos a ter um prejuízo, mesmo para as que estão capitalizadas, em função da falta de alternativa de investimento.

MODERADOR (Adacir Reis) – Obrigado, Ronaldo.

Mais alguém gostaria de formular alguma pergunta?

Não havendo quem queira se manifestar, agradecemos a presença de todos, lembrando que amanhã às 9 horas continuaremos este seminário, tratando mais especificamente dos fundos de pensão, e declaramos encerrada esta parte da reunião.

Muito obrigado a todos.

Reforma da Previdência: O Brasil e a Experiência Internacional

2º DIA – 02/10/03

Painel IV: Reforma da Previdência e Perspectivas de Regulação e Fiscalização da Previdência Complementar

MESTRE-DE-CERIMÔNIAS – Senhores, bom-dia.

Bem-vindos ao segundo dia do Seminário Reforma da Previdência: o Brasil e a Experiência Internacional.

Este evento é uma realização do Ministério da Previdência Social e da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE.

Conta com o apoio da Caixa Econômica Federal, Fundação dos Economistas Federais – Funcef, da Associação Nacional dos Procuradores da Previdência Social – Anprev, do Ministério das Relações Exteriores e do Serviço de Processamento de Dados da Previdência Social – Dataprev. Agradecimentos especiais à Associação Nacional dos Auditores Fiscais da Previdência Social – Anfip.

Damos início, neste momento, ao Painel IV – “Reforma da Previdência e Perspectivas de Regulação e Fiscalização da Previdência Complementar”.

Para moderador deste painel, temos o prazer de convidar o Sr. Deputado Jorge Bittar, do Partido dos Trabalhadores do Rio de Janeiro.

A primeira palestra será “As Perspectivas da Previdência Complementar no Brasil e Impactos da Reforma da Previdência nos Fundos de Pensão”. Como palestrante convidamos o Sr. Adacir Reis, Secretário de Previdência Complementar do Ministério da Previdência Social.

Para proferir a palestra “Estruturas de Regulação e Supervisão dos Fundos de Pensão nos Países da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE” convidamos o Sr. Vinícius Pinheiro, especialista da OCDE.

Para debatedores da Mesa convidamos o Sr. Carlos Eduardo Esteves, Subchefe Adjunto da Coordenação da Ação Governamental da Casa Civil da Presidência da República, e o Sr. Fernando Pimentel, Presidente da Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Privada.

Com a palavra o moderador do painel.

MODERADOR (Jorge Bittar) – Bom-dia a todos. Para mim é um prazer muito grande e uma honra ter sido convidado para compartilhar esses momentos, participar deste importante seminário sobre Reforma da Previdência, Perspectivas de Regulação e Fiscalização da Previdência Complementar, tema de extrema importância e atualidade, dado que o país passa por mudanças significativas na sua estrutura de previdência.

A avaliação do processo histórico de previdência em nosso país e estudos comparativos entre nossa experiência e a de outros países se reveste de extrema importância. Ainda que não possamos transportar modelos de forma automática, mecânica, a experiência de outros países sempre tem valor muito grande.

Neste painel vamos tratar da previdência complementar, que já desempenha papel importante em nosso país, seja na forma de sistemas de previdência aberta, que se tornam cada vez mais significativos, sejam os sistemas de previdência privada — previdência fechada, como costumamos melhor denominar. A Reforma da Previdência introduz mudanças que significam a ampliação e o aprofundamento da previdência complementar do país, introduzindo elementos que seguramente melhoram as perspectivas fiscais do setor público e, de outro lado, introduzem elementos de capitalização e de poupança, fundamentais para investimentos de longo prazo, ou seja, uma visão estratégica de desenvolvimento de nosso país. Considero extremamente importante fazer um debate sobre esse tema.

Vou apresentar o currículo, resumido, dos participantes da Mesa.

O Adacir Reis é Secretário de Previdência Complementar do Ministério da Previdência Social, formado pela Faculdade de Direito do Largo do São Francisco da Universidade de São Paulo, USP, especialista em Direito Privado e Previdência Complementar; Professor de MBA de Estudos de Pensão e Gestão Previdenciária na Fundação Getúlio Vargas, em Brasília.

O tema a ser abordado pelo participante será “Perspectivas da Previdência Complementar no Brasil e Impactos da Reforma da Previdência nos Fundos de Pensão”.

O tempo previsto para cada um dos palestrantes é até 40 minutos.

Com a palavra o Adacir Reis.

ADACIR REIS – Bom-dia a todos.

Inicialmente, agradeço ao Deputado Jorge Bittar pela sua participação na condição de moderador deste painel. É o Relator-Geral do Orçamento no Congresso Nacional e tem acompanhado a questão dos fundos de pensão em nosso país.

Agradeço também ao Vinícius pela presença e pela colaboração na organização deste evento. Também ao Carlos Eduardo, da Casa Civil, e ao Fernando Pimentel, Presidente da Abrapp e da Sistel.

Hoje temos uma estrutura previdenciária que se divide basicamente em três regimes: o Regime Geral de Previdência Social, operado pelo INSS, regime público; os Regimes Próprios de Previdência dos Servidores Públicos e o Regime de Previdência Complementar, chamado de Regime de Previdência Privada.

O Regime Geral de Previdência Social, como sabem, é um regime público, sua adesão é obrigatória e vigora o regime de caixa, regime de repartição. Os Regimes Próprios de Previdência dos Servidores Públicos, quando adotados pelas unidades federadas, também têm esse caráter público, sua adesão é obrigatória por parte dos servidores públicos e vigora, via de regra, o regime de caixa, com algumas exceções. O Regime de Previdência Complementar é privado, independentemente de a entidade ter ou não ter fins lucrativos, é voluntário — esse é outro traço importante, que distingue a previdência complementar dos demais regimes — e vigora necessariamente o regime de capitalização.

Estamos assistindo a esse processo de reformulação, de aprimoramento de reforma do Regime Geral e Próprio dos Servidores Públicos. Ontem, foi discutido e comentado o foco da atual reforma que tramita no Congresso — Proposta de Emenda Constitucional nº 67, no Senado. O foco diz respeito aos Regimes Próprios de Previdência dos Servidores Públicos, com várias alterações com relação a cláusulas de elegibilidade e a critérios de cálculo do benefício. Tudo isso no sentido de dotar esse regime público dos servidores públicos de regras que sejam mais justas, de regras mais equânimes, regras que vão dar a esse sistema, no médio e longo prazo, auto-sustentabilidade. Com isso, faremos também o que o Ministro da Previdência, Ricardo Berzoini, tem chamado de justiça orçamentária. Ontem, o Helmut exibiu um gráfico que mostrava que o que se gastou no último ano, o que foi obrigado a ser aportado, em termos de recursos orçamentários, para a previdência dos servidores públicos, no âmbito da União, é superior ao que se gastou nos principais programas do Ministério da Saúde. Em um país como o nosso, com tantas desigualdades, é preciso realmente superar essa estrutura, com essas injustiças e com esses desvirtuamentos.

No Regime Geral de Previdência Social, operado pelo INSS, uma das mudanças promovidas por essa proposta é a elevação do teto: de R\$ 1.800,00 para

R\$ 2.400,00. Isso em uma demonstração clara de que o Presidente da República pretende realmente dotar nosso país de uma previdência básica, universal, com regras mais justas. Em um país como o nosso, com tantas desigualdades, o regime básico, o regime oficial, com essa natureza pública, é algo muito importante em termos de política pública e de política social.

No tocante ao Regime de Previdência Complementar, temos hoje uma agenda específica de desenvolvimento desse regime em razão de novas leis, promulgadas em 2001, que ainda se encontram em processo de assimilação. Essa nova legislação ainda produz impactos nos estatutos das entidades e nos regulamentos dos seus planos de benefícios.

Além dessa agenda específica, temos, naturalmente, os reflexos dessa proposta de emenda constitucional, especialmente no que diz respeito à previdência complementar do servidor público. Com a aprovação da proposta, como se espera, teremos efetivamente a possibilidade de criar uma previdência complementar para os servidores públicos, titulares de cargo efetivo.

Já falando especificamente da previdência complementar, no Brasil, como eu disse, ela é privada. Essa previdência privada quer dizer que não se confunde com o Estado, pertence a seus participantes, a titulares determinados, com direitos e obrigações. No entanto, essa previdência privada se divide em dois ramos, há duas modalidades de operação dessa previdência complementar, dessa previdência privada: as entidades fechadas, sem fins lucrativos, e a previdência aberta, com fins lucrativos. As entidades fechadas têm personalidade jurídica própria, portanto, não se confundem com a personalidade do seu patrocinador, diferentemente do que ocorre em alguns países. Essas entidades recebem o nome de entidades fechadas porque são acessíveis a grupos específicos de pessoas, a partir de uma entidade de grupo que se dá ou em decorrência do vínculo empregatício ou, agora, o que é uma novidade, em decorrência do vínculo associativo. São sem fins lucrativos, estruturadas como sociedade civil ou fundação, operam planos de benefício definido ou de contribuição definida — e a tendência mais recente é a criação de planos na modalidade de contribuição definida — e se subordinam ao Ministério da Previdência Social por meio da Secretaria de Previdência Complementar. Essa previdência representa hoje, no Brasil, cerca de 90% de toda a previdência complementar, de toda previdência privada em nosso país.

Já as entidades abertas são acessíveis a qualquer trabalhador, como o próprio nome diz, são de acesso aberto, acesso livre. Via de regra, exploram essa motivação

individual das pessoas de adquirir um plano de previdência complementar, e se subordinam ao Ministério da Fazenda, pela Superintendência de Seguros Privados.

Na Câmara dos Deputados houve alguma discussão sobre isso, porque em certos momentos alguns confundiram previdência privada com previdência financeira. Na verdade, é previdência privada porque essa previdência não pertence ao Estado, mas sim a pessoas determinadas. Quando se falava, em alguns momentos, em previdência privada como previdência complementar, alguns diziam: “isso é previdência do sistema financeiro”, o que não é verdade, como se vê por essa caracterização.

Por outro lado, alguns associavam a previdência sem fins lucrativos necessariamente a uma previdência pública, o que também não é verdade. E aí é preciso assinalar que um sindicato é uma entidade privada, porque não pertence ao Estado. Uma associação de bairro é uma entidade privada, porque pertence aos seus associados e não ao Estado. E esse conceito, essa lógica, essa formatação de fundo de pensão privado, porém sem fins lucrativos, é algo que precisamos levar nessa discussão, nos próximos passos desse debate, especialmente para a previdência complementar dos servidores públicos.

Falando especificamente das entidades fechadas de previdência complementar, conhecidas tradicionalmente como fundos de pensão, um traço hoje distintivo, inclusive com comando constitucional — art. 202 da Constituição Federal —, é a filiação facultativa e a constituição de reservas, feita em regime de capitalização. E a Constituição fala em constituição de reservas que garantam o benefício contratado. A identidade de grupo: ou pelo vínculo empregatício ou pelo vínculo associativo. O contrato civil: apesar de ter como premissa a relação de emprego ou a relação associativa — na figura do instituidor —, sempre será uma relação autônoma. A relação do participante com o fundo de pensão é protegida por um contrato que se dá no regulamento do plano como instrumento de vinculação, de criação de obrigações e direitos de maneira apartada. Temos como pressuposto este vínculo com o empregador ou com o instituidor — um sindicato ou um conselho de profissionais liberais —, mas essa relação, ao exigir esse ato de vontade, será autônoma e revestida de cerimônia específica.

Poupança previdenciária de longo prazo. Aqui estamos falando de uma poupança estável, de uma poupança doméstica, de uma poupança com vocação de longo prazo, uma poupança que efetivamente é brasileira, e daí todo o interesse

hoje, do ponto de vista macroeconômico, e a visão do Presidente da República em promover a difusão desses fundos de pensão em nosso país.

A Constituição Federal coloca os fundos de pensão no título “Da Ordem Social”, e não no título “Da Ordem Econômica”. Havia uma referência no art. 192 do texto constitucional, que trata do sistema financeiro nacional, à palavra “previdência”. Isso foi suprimido na última emenda constitucional que tratou do sistema financeiro, e hoje os fundos de pensão, o regime de previdência complementar, se inserem no art. 202 da Constituição, e essa parte não está sendo alterada pela atual proposta constitucional, e se encontra no título “Da Ordem Social”. Daí se colocar o fundo de pensão no Ministério da Previdência Social, porque a sua finalidade maior, a sua atividade, a sua razão existencial é social, é a ampliação da proteção social, ainda que na atividade-meio tenhamos uma vertente econômica importante e muito positiva.

A nova legislação dos fundos de pensão é de maio de 2001, e se encontra, como eu disse, em processo de absorção, de assimilação. Essa legislação absorveu todo o aprendizado do nosso sistema de fundos de pensão ao longo desses 20 e poucos anos de existência. No Brasil, os fundos de pensão foram regulamentados, inicialmente, na década de 70, mais precisamente em 1977, pela Lei nº 6.435. Tivemos boas experiências ao longo desses 20 e tantos anos de sistema, também algumas más experiências, e isso tudo foi objeto de consideração para que se produzisse uma nova legislação, mais moderna, mais flexível, que priorize, como o faz, a transparência, que reconheça o participante como um ator importante, se não o ator maior nessa relação com os fundos de pensão, em se tratando de uma poupança previdenciária destinada a esses participantes. A nova legislação, ao traduzir essa evolução do sistema, apresenta uma nova moldura, e é preciso, portanto, olhar nosso sistema de fundo de pensão por essa nova realidade e não o que foi há 10, 15 ou 20 anos. Na década de 70, a legislação colocou a entidade como algo que se confundia com o plano de benefícios. Estabeleceu que o plano era de benefício definido, e nem se imaginava, nem se cogitava de um benefício em outra modalidade. Até em termos históricos, isso gerou, inicialmente, uma passividade muito grande dos participantes, pois se o plano é de benefício definido e se há algum desequilíbrio alguém está promovendo esse desequilíbrio — no caso, as empresas estatais, que começaram como patrocinadoras de fundos de pensão. Mesmo as empresas multinacionais, que traziam essa cultura da sua matriz, aqui também com planos de benefício definido, na hipótese

de um desequilíbrio, de um déficit, esses patrocinadores, públicos ou privados, assumiam a responsabilidade. Isso, naturalmente, foi alterado ao longo dos anos. Os planos foram se convertendo em planos de contribuição definida. Mesmo no campo das empresas estatais, a tendência hoje é de planos de contribuição definida, inclusive já houve várias migrações nesse sentido. A própria Constituição estabelece regras para o custeio desses planos e estabelece que o patrocinador não pode assumir uma contribuição superior à contribuição do segurado.

Essas mudanças que se vão processando ao longo dos anos, sobretudo a partir da década de 90, deixam o participante com um outro *status* e com outra responsabilidade. Hoje, nos planos de contribuição definida ou mesmo nos de benefício definido em que a responsabilidade é compartilhada ou deslocada para o participante, é forçoso que esse participante tenha uma outra visão em relação aos seus planos de previdência. E alguns casos, que também foram objeto de consideração para que se fizesse essa nova legislação, em que se verificou a manipulação política de fundo de pensão, isso é algo que está mais vinculado ao passado. E quem não enxergar essas mudanças, o dirigente de fundo de pensão que não observar essa transformação, pode ter algum problema. E é neste contexto que estamos fazendo um esforço de dar consequência efetiva a essa nova legislação e abrir novas frentes de expansão para o sistema. A nova legislação estabelece que a entidade é administradora de planos, estimulando a existência de vários planos dentro da mesma entidade. Então, teremos uma mesma estrutura administrativa tratando e gerindo diversos planos de previdência. E isso começa a ficar muito nítido na questão, por exemplo, do instituidor, em que a tendência de um médio sindicato, de um conselho de profissionais liberais até grande, não será a criação de uma entidade própria, mas a adesão a uma entidade já existente.

Há nova configuração de planos, benefício definido, contribuição definida, planos mistos. Novos institutos: a portabilidade, o benefício proporcional diferido. E sabemos que a portabilidade é um instituto sofisticado, complexo — isso no mundo todo —, passa por questão de liquidez dos ativos, passa por um fenômeno que se não for bem equacionado pode gerar desequilíbrio ou instabilidade dentro do sistema. E nós temos aqui o comando de absorver a portabilidade, inclusive nos planos já existentes. E a lei estabelece que na adoção dessa portabilidade será levada em conta a data de criação do plano, se instituído antes ou depois da lei. E é preciso que o instituto da portabilidade, que deve ser objeto de um disciplinamento conclusivo no mês de outubro, seja devidamente equacionado. Se eventualmente o participante

que sai do plano, que porta os recursos para outro plano, levar mais do que ele poderia levar, o que fica talvez tenha de pagar mais do que deveria pagar. Então, é preciso fazer esse equilíbrio. E por essa ótica a portabilidade não é um potencial conflito, como às vezes se ouve dizer, entre o participante e o fundo de pensão, entre o participante e o patrocinador. Ele é um potencial conflito entre o participante e o próprio participante, porque se o participante que sai eventualmente levar mais, o participante que fica terá que pagar a conta. Se por um lado há essas preocupações de garantir efetividade ao participante para que ele realmente tenha o instituto da portabilidade de acordo com relações de trabalho mais dinâmicas — precisamos assegurar esse direito —, por outro lado temos que ter o cuidado de acomodar esse novo instituto em planos que não são tão novos assim.

Outro princípio importante que está nessa nova legislação e se encontra nesse processo de desenvolvimento diz respeito às regras de governança. A nova legislação estabeleceu que o conselho deliberativo será a instância maior da entidade. Nesse conselho deliberativo haverá presença dos patrocinadores e dos participantes e assistidos. A nova legislação estabeleceu que o conselho fiscal é um órgão obrigatório de controle interno — isso não existia até então. Com a nova legislação, o conselho fiscal ganha a condição de órgão interno de controle. Parece-me que no outro painel o nosso Diretor de Fiscalização, Waldemir Bargieri, irá falar sobre isso. Se a lei concebeu o conselho com essas atribuições, é preciso que haja um desdobramento prático, que haja fidelidade a esse comando legal. O Estado tem responsabilidade de fiscalização, mas também tem a responsabilidade de incentivar a autofiscalização, de incentivar o autocontrole. Isso, inclusive — e parece-me que o Vinícius vai tratar desse assunto —, é um princípio recomendado pela própria OCDE: que o Estado promova, incentive a autofiscalização.

O regime disciplinar. Temos um regime disciplinar mais objetivo, mais seguro, que prevê as sanções administrativas, penais e civis, e maior transparência, perpassando toda essa legislação. Quando falamos em regras de governança, estamos falando em maior eficiência, em maior controle, portanto, também maior transparência e obrigatoriedade de informações do ponto de vista contábil, do ponto de vista atuarial, do ponto de vista dos investimentos. Essas informações todas precisam ser disponibilizadas aos participantes.

A nova legislação se encontra em estágio de desenvolvimento em relação aos estatutos das entidades e aos regulamentos dos seus planos de benefícios.

Os dados dos fundos de pensão das entidades fechadas: 360 entidades fechadas de previdência, no país, operando 1.000 planos de previdência — aí temos os mais variados planos—; 2.000 empresas patrocinadoras, portanto, um universo que transcende o universo estatal que caracterizou o início do nosso sistema, ainda que um contingente muito pequeno do ponto de vista de empregadores, em relação ao que poderíamos ter; 215 bilhões de ativos garantidores, o que dá algo em torno de 70 bilhões de dólares em recursos garantidores de benefícios, que pertencem a esse universo de 2 milhões e 300 mil participantes, entre ativos e assistidos.

A nova figura é a dos instituidores. Como eu mencionei, havia a possibilidade de otimizar uma identidade de grupo. Os empregados de uma mesma empresa podem se associar para essa finalidade previdenciária. Por que não? Se são filiados ao mesmo sindicato ou filiados ao mesmo conselho de profissionais liberais ou a uma mesma entidade associativa, por que não também maximizar essa identidade de grupo para essa finalidade previdenciária? A legislação de 2001 — e o Carlos Eduardo Esteves também teve participação na sua elaboração — foi resultado de um processo de grande e rico debate no Congresso. O próprio Ministro Ricardo Berzoini, à época Deputado, era membro da comissão especial que discutiu esses projetos que culminaram na nova legislação. Houve discussão em torno da figura do instituidor, reivindicação antiga da Abrapp, de lideranças sindicais, de parlamentares — alguns, hoje, inclusive em posições importantes do atual governo. Isso culminou em uma lei complementar, prevendo essa possibilidade: um sindicato pode ser instituidor de um plano; um conselho de profissionais liberais poderá ser instituidor de um plano de benefícios.

A legislação está neste estágio, um esforço da Secretaria de Previdência Complementar, por orientação de governo, por orientação do Ministro Berzoini, por orientação do próprio Presidente da República que colocou a figura do instituidor no seu programa de governo. Em reiterados debates, à época, na condição de presidenciável, ele falava que neste país haveria a democratização dos fundos de pensão, passando pela figura do instituidor. E que a liderança sindical precisaria se dar conta da perspectiva e do potencial do fundo de pensão em nosso país, da democratização dessa poupança previdenciária, da criação de uma cultura previdenciária a partir do vínculo associativo. Naturalmente, a figura do instituidor não se confunde com a do patrocinador. O patrocinador tem outras características, tem uma vocação de continuidade administrativa, e isso nem sempre se dá com o

instituidor. A própria legislação cuidou de estabelecer algumas salvaguardas, algumas regras específicas para a figura do instituidor. Uma delas é que o patrimônio da entidade instituidora é absolutamente segregado do patrimônio da entidade ou do plano de previdência. O plano será necessariamente concebido na modalidade de contribuição definida, pois ele não pode oferecer riscos para o instituidor. E a gestão será profissional, impessoal, terceirizada, de modo a afastar por completo qualquer possibilidade de politização da gestão desses recursos. Teremos a entidade sindical e o conselho de profissionais liberais atuando como captador de recursos, fazendo do fundo de pensão um novo instrumento de relação entre direção e base, um novo meio de linguagem; a gestão será confiada a instituições especializadas e feita de maneira profissional e impessoal. Já agora, no início deste governo, o Conselho de Gestão da Previdência Complementar aprovou uma nova resolução que admite a contribuição do empregador para esses planos criados por sindicatos ou por conselhos de profissionais liberais. Esses planos nascem, via de regra, com uma contribuição pessoal do associado, mas podem receber a contribuição do empregador. E o que é importante: o empregador não precisa assumir os compromissos de longo prazo, o que seria necessário na condição de patrocinador de um plano tradicional. Portanto, teremos a possibilidade, como já estamos tendo, de agregar médios empregadores, de agregar pequenos empregadores a essa nova modalidade de previdência. Teremos, como já estamos vendo, um sindicato que cria um fundo de pensão para seus associados, estabelecendo um mecanismo de funcionamento entre esse participante, esse associado e seu plano, e no dia seguinte vai negociar com o empregador daqueles associados, daqueles sindicalizados, um aporte que poderá ser eventual, que poderá se dar por prazo determinado ou mesmo por prazo indeterminado. E como essa contribuição se destina a esse plano previdenciário, ela terá o mesmo tratamento que a contribuição emanada do patrocinador, do ponto de vista tributário, do ponto de vista fiscal.

Cruzando alguns dados, e na perspectiva de retomada do crescimento, que a cada dia se mostra mais presente, verificamos que temos um potencial de 8 milhões de novos participantes de fundos de pensão. Temos, desta forma, condição de em alguns anos promover uma grande mudança em nosso sistema de previdência complementar, maximizando esse vínculo associativo.

A previdência complementar dos servidores públicos. Diz a Constituição no art. 202: a administração pública poderá ser patrocinadora de entidades fechadas

de previdência complementar. Assim, em relação a esses planos instituídos pelo vínculo associativo, que podem receber a contribuição do empregador, sem esse empregador ser patrocinador, pode ocorrer com qualquer empregador, desde que ele não seja o Poder Público — Administração Pública Direta ou Indireta. Neste caso, a própria Constituição já diz que essa relação do Poder Público com o fundo de pensão terá que se dar necessariamente na condição de patrocinador de plano, portanto nos moldes tradicionais.

A Lei Complementar nº 109, em seu art. 31, qualifica o que é uma entidade fechada de previdência complementar. Estabelece que ela é acessível aos empregados de uma empresa ou grupo de empresas, aos membros ou associados de entidades associativas, ou aos servidores da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios. Portanto, com a provável aprovação da PEC 67, no Senado, já teremos uma legislação que poderia ser recepcionada por essa nova emenda constitucional.

A Lei Complementar nº 108, de maio de 2001, disciplina não só a relação das estatais com os seus fundos de pensão, de um Banco do Brasil com a Previ, de uma Caixa Econômica Federal com a Funcef, mas já se antecipou e disciplina também a relação da União, dos estados, do Distrito Federal, dos municípios e suas respectivas entidades fechadas de previdência complementar.

Essa moldura já está estabelecida. Houve, talvez, um imprevisto no percurso, que foi o substitutivo da Câmara dos Deputados determinar que as entidades fechadas de previdência complementar terão natureza pública. É preciso interpretar o alcance dessa expressão. Essa entidade fechada de previdência complementar, já conhecida entre nós, uma entidade como a Previ, patrocinada por uma estatal — para não falar de uma entidade com patrocínio privado —, é uma entidade que se rege pela Lei Complementar nº 109 e pela Lei Complementar nº 108. É uma entidade sem fins lucrativos, mas é entidade privada, pertence aos seus participantes, não pertence ao Banco do Brasil, pertence aos participantes que trabalham no Banco do Brasil. Com a expressão “natureza pública” teremos de criar uma terceira entidade? Não é aquela entidade aberta, operada por seguradoras; não é a entidade fechada conhecida hoje. Seria uma terceira entidade? Essa discussão precisa ser feita. Pelo meu entendimento, a expressão “natureza pública” é pelo seu objeto, é pela sua destinação, é pelo seu interesse, mas essa entidade, inclusive por administrar planos na modalidade de contribuição definida, terá de ser tratada como entidade privada. E volto a dizer: privada porque pertence aos seus participantes, que serão os servidores vinculados a

esse plano, e não privada porque isso poderia ser confundido com banco ou com seguradora, o que obviamente não é a proposta apresentada pelo governo do Presidente Lula. Essas entidades terão que operar plano na modalidade de contribuição definida, o que realça a necessidade de gestão sem os embaraços da administração pública, e para ser instituído esse regime de previdência complementar dependerá de lei ordinária de cada unidade federada.

Falarei agora sobre a política de investimentos. Na última sexta-feira, 29-09-03, foi publicada a Resolução nº 3.121, do Conselho Monetário Nacional, que decorreu de proposta inicialmente feita pela Secretaria de Previdência Complementar, depois de amplo e rico debate no Grupo de Trabalho de Mercado de Capitais, reativado pelo governo, grupo este constituído pela Secretaria de Previdência Complementar, Fazenda e Planejamento. Nesse debate chegamos a essa nova resolução. Ela manteve os macrossegmentos de aplicação. No Brasil, trabalhamos com limites prudenciais, limites mandamentais como patamar máximo de aplicação, de dispersão do risco. Houve alteração muito periférica em relação à renda variável; em relação aos imóveis, hoje estamos em 14% e chegaremos, em 2009, a 8%, e isso foi mantido com alguma alteração só na quebra; os empréstimos e financiamentos imobiliários aos participantes, em um macrossegmento eram só de 10%, em se tratando de empréstimo pessoal poderemos chegar a 15%. Nessa parte, de certo modo, não houve nenhuma alteração na essência, mas houve um conceito novo para os planos que estavam desenquadrados. Entendemos que se os limites são limites máximos para proteger os participantes, eles não podem ser invocados para lesar o patrimônio dos participantes. Portanto, é preciso fazer uma adequação dentro da realidade de mercado e dentro das necessidades atuariais do plano de benefícios. Também foi previsto um envolvimento maior dos órgãos estatutários, aqui como uma consequência dessa nova legislação, envolvimento inclusive do conselho fiscal no acompanhamento, na verificação da aderência normativa por parte do fundo de pensão. Um conceito que não é novo, já estava na resolução anterior, foi agora acentuado: coloca o fundo de pensão como investidor, mas investidor atípico, investidor que aplica, que existe em função de seus compromissos atuariais, portanto a política de investimentos tem de levar em conta os compromissos atuariais do plano. De certo modo, isso coloca uma segunda referência além desses limites máximos, desses limites percentuais, para efeito de aplicação. Uma otimização da auditoria independente, uma racionalização. E desenvolveremos esse tema, para que a auditoria cumpra efetivamente seu papel.

Em relação à otimização da custódia, hoje, na Diretoria de Fiscalização, já estamos fazendo a otimização, o aproveitamento melhor dessa figura. Estamos aprimorando o conceito de risco e reorientando a fiscalização, com enfoque na fiscalização indireta, o que será tratado em outro painel, de maneira mais específica.

Por fim, vou me referir à estrutura da Secretaria de Previdência Complementar. Em relação às entidades fechadas, temos o Conselho de Gestão da Previdência Complementar, órgão deliberativo. Passou por reestruturação em abril deste ano, por decreto do Presidente da República. Passou a ser um conselho mais representativo, mais plural, com a presença do governo e dos atores diretamente envolvidos — participantes, patrocinador e instituidor e o próprio fundo de pensão. A Secretaria de Previdência Complementar se encontra em processo de reestruturação. Alguns passos foram dados, também por decreto do Presidente da República, com a compreensão dos diversos órgãos envolvidos, inclusive a Casa Civil, aqui representada pelo Carlos Eduardo. E outros passos estão sendo dados no sentido de colocar a Secretaria de Previdência Complementar em outro patamar, à altura de suas responsabilidades, seja em relação ao que o sistema já apresenta, seja em relação a essas perspectivas de desenvolvimento.

Temos aqui uma agenda específica dos fundos de pensão, com reflexos nos estatutos e regulamentos dos planos, que poderia ser sintetizada nesses eixos: assimilação da nova legislação, ampliação dos fundos de pensão a partir do vínculo associativo. Já temos uma prova concreta de que o sistema vai se alterar e se ampliar pelos fundos instituídos. A criação de fundos de pensão para os servidores públicos, a partir da aprovação da proposta de emenda constitucional. O fortalecimento do aparato regulatório e fiscalizatório, levando em consideração a preocupação de que a atuação do Estado se deve basear fundamentalmente na fiscalização e menos na normatização, tendo em vista que devemos também respeitar a liberdade de contratação entre esses atores, e isso tudo com uma visão de governo, com a visão do Ministro Berzoini e do Presidente da República de que os fundos de pensão devem ter sua inserção no cenário brasileiro, fazendo parte desse projeto estratégico de país, do ponto de vista da ampliação da proteção social e do desenvolvimento econômico de nosso país. Obrigado.

MODERADOR (Jorge Bittar) – Agradeço ao Adacir pela exposição.

Vou me permitir, Adacir, uma pequena observação, como Parlamentar, acerca

do dispositivo da reforma da Previdência que se refere às novas entidades de Previdência Complementar dos servidores públicos como entidades públicas.

Isso, de fato, introduz uma certa ambigüidade, poderia suscitar algum tipo de debate, mas prefiro entender que, quando se refere à idéia de público, se trata de uma certa publicidade, no sentido de que haja controle social, de que essas entidades sejam submetidas a um sistema regulatório que lhes permita a boa saúde atuarial, dado que são entidades que visam dar sustentabilidade ao sistema de previdência a longo prazo. Então a idéia é de que sejam públicas, mas não estatais; entidades de direito privado, como são as entidades fechadas hoje, mas submetidas a um amplo controle por parte da sociedade, dada a importância que têm e o fato também de que as diversas esferas do Poder Público serão participantes diretas dessas entidades.

Essa é uma pequena observação de total responsabilidade minha.

O próximo palestrante é o Vinícius Pinheiro, especialista em reforma de pensão, na Divisão de Assuntos Internacionais da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE.

O Vinícius é economista e mestre em Ciência Política e Políticas Públicas pela Universidade de Brasília, professor de cursos de especialização sobre reforma de pensões no Brasil, Itália, México, Espanha e Estados Unidos. Foi Professor do Departamento de Economia da Universidade de Brasília e da Fundação Getúlio Vargas.

O tema de sua exposição é “Estruturas de Regulação e Supervisão dos Fundos de Pensão nos Países da OCDE”.

Com a palavra, Vinícius Pinheiro.

VINÍCIUS PINHEIRO – Bom-dia. Inicialmente, gostaria de agradecer ao Ministério da Previdência, na pessoa do Dr. Adacir Reis, a oportunidade de discutir temas tão relevantes não só para o Brasil como para vários países.

Na minha exposição, vou abordar a regulação e a fiscalização de fundos de pensão nos países da OCDE. É uma exposição bastante ampla e genérica, na qual vou focar os pontos específicos que os países da OCDE concordam ser princípios fundamentais da organização dos sistemas de previdência complementar no mundo inteiro.

Antes de abordar especificamente os princípios, eu queria mostrar alguns dados, tomando como base de comparação o Brasil com os países da OCDE em

relação a gastos e à importância dos setores de previdência complementar no Brasil e no mundo.

Esse diagrama é bastante interessante. Temos, nesse eixo, o gasto público com previdência em relação ao PIB; nesse outro eixo, temos o percentual da população com idade superior a 60 anos.



Creio que ontem o Secretário Joaquim Levy mostrou um dado semelhante, mas com alguns ajustes metodológicos.

Aqui fiz as combinações entre gasto e população com mais de 60 anos nos países da OCDE e no Brasil.

Essas linhas que dividem o quadrante um e o quatro são as linhas de gasto de 10% do PIB. Por que 10% do PIB? Na verdade, foi uma linha aleatória que tracei.

Aqui está a linha de percentual da população acima de 15% do PIB. Então temos aqui quatro quadrantes.

No quadrante quatro, temos os países que são jovens, por isso gastam menos. Temos aqui México, Turquia e Coréia, em que o gasto público com previdência está entre 3% e 4% do PIB para uma população de 60 anos inferior a 10% do total. São países jovens que têm gasto menor em relação aos demais países da OCDE.

No quadrante dois, estão os países da chamada velha Europa. Aqui estão França, Alemanha, países com grande tradição de sistema de repartição, uma tradição de proteção social que se expandiu bastante no pós-guerra. Certamente, à medida

que a população envelhece, vai aumentando o comprometimento público com o gasto previdenciário.

Na maior parte desses países, com algumas exceções, talvez a Suécia, o sistema de capitalização, o sistema complementar ou privado é muito pequeno, não supera 5% do PIB. Então o Estado, na verdade, está assumindo o grande ônus do envelhecimento.

Nos países do quadrante três, apesar de a população estar envelhecendo, como, por exemplo, no caso do Japão, em que 24% da população atual têm mais de 60 anos, da Austrália e do Canadá, que já estão entre 18% a 20% do PIB, são países que têm um sistema privado de capitalização bastante mais desenvolvido.

Vou apresentar quadros posteriores que mostram, de certa forma, o ônus do envelhecimento. São países que ultrapassaram a marca dos 15% da população com mais de 60 anos, mas têm conseguido equilibrar isso dentro de suas contas públicas, porque têm dividido com o setor privado, mediante previdência complementar, o ônus desse processo de envelhecimento. São países que, apesar de estarem envelhecendo, têm obtido resultados relativamente favoráveis em comparação aos demais no que se refere ao comprometimento da despesa pública com previdência.

E o Brasil figura solitário no quadrante um, porque é um país jovem, com uma estrutura populacional semelhante à do México, por exemplo, com 8% da população com mais de 60 anos, mas já gasta o mesmo que a Bélgica e Portugal.

Concluindo este raciocínio, o que eu quero mostrar com esse gráfico é que, na década de 70, ficou muito famosa uma discussão sobre crescimento e distribuição de renda em que o Bacha cunhou a expressão de “Belíndia”, porque o Brasil tinha uma perspectiva de crescimento semelhante à da Bélgica, mas tinha uma distribuição de renda como a da Índia.

Na década de 90, o Deputado Delfim Netto também fez uma referência bastante feliz quando cunhou a expressão de “ingana”, porque é um país que tem um peso de tributos semelhante ao da Inglaterra, mas presta serviços semelhantes aos de Gana.

Creio que agora a nossa grande reflexão é sobre como tratar um país que tem estrutura populacional do México e o gasto da Bélgica.

Essa composição “belmex” é a que deve orientar a discussão sobre as reformas de Previdência no futuro. Isso é bastante sério, porque todos esses países, na verdade, têm um comprometimento de despesa com previdência bastante elevado,

mas já têm espaço no orçamento porque têm outros problemas razoavelmente resolvidos. Por exemplo: a população infantil de países como a Suécia e a Grécia é muito pequena, o que demanda uma quantidade pequena de gastos com educação. No nosso caso, é o contrário. Temos altas taxas de analfabetismo, não temos ainda índices que sejam comparáveis a esses países no que se refere à educação ou à saúde.

A idéia central é a seguinte: todos esses países, apesar de terem um comprometimento grande com previdência, já têm outras áreas razoavelmente resolvidas, como a de saúde, a de educação, a de saneamento, o que, de certa forma, dá mais espaço para acomodar o gasto previdenciário.

No caso do Brasil, não. Nós já temos um gasto previdenciário elevado, se comparado ao desses países, mas ainda não resolvemos problemas básicos em outras áreas, o que diminui a capacidade de investimento.

O outro ponto importante quando se compara o Brasil a esses outros países é que estes países — México, Turquia e Coréia —, justamente por terem uma população mais jovem, podem fazer reformas da Previdência agora para migrar do quadrante quatro para o quadrante três, sem passar pelos problemas que está vivendo hoje a velha Europa.

Que tipo de reformas? Reformas que estimulem o compartilhamento do peso do envelhecimento no setor público e privado, reformas que estimulem o desenvolvimento da previdência complementar.

Isso fica muito claro, no caso do Brasil e desses países, quando vemos, por exemplo, os ativos de fundos de pensão em relação ao PIB.

Aqueles países que estão no quadrante três são os primeiros da lista: Holanda, Inglaterra, Irlanda, Islândia, Austrália. São países que hoje já têm uma acumulação de ativos de fundos de pensão em relação ao PIB que supera os 50%. Então está muito claro que criaram a sua poupança previdenciária para fazer face ao problema do desenvolvimento.

O Brasil, nessa lista, tem uma posição inclusive privilegiada. Ele está entre o décimo quarto e o décimo quinto, dependendo do cálculo de PIB que se faça.

Nesse *ranking* de acumulação de ativos de pensão com relação ao PIB, o Brasil tem uma grande participação, o que nos coloca, mesmo junto à OCDE e a organismos internacionais dessa área, num papel privilegiado.

Temos hoje, por exemplo, uma posição muito superior à da Alemanha, da França e da própria Suécia. Na América Latina, em termos absolutos, o Brasil detém

o maior indicador de acumulação de ativos de fundos de pensão em relação ao PIB, em dólares.

Em termos relativos em relação ao PIB, estamos em segundo lugar, atrás do Chile. O Brasil, hoje, considerando esse indicador, está entre as quinze primeiras posições, o que nos traz inclusive uma responsabilidade internacional em relação ao tema.

Aqueles países que não conseguiram fazer essa migração cobram taxas de contribuição sobre a folha extremamente elevadas.

Na literatura sobre competitividade internacional, o que se diz em geral é que países mais jovens têm uma estrutura populacional mais favorável em termos de contas públicas e podem diminuir o peso dos encargos sobre a folha de salários e, com isso, seguir no mercado internacional de maneira mais competitiva.

Essa é uma vantagem de o país estar no quadrante que eu assinalai, o quadrante quatro. São países que, justamente por serem mais jovens, não gastam tanto com previdência e podem cobrar menos dos seus empregados e empregadores. Com isso, têm produtos mais baratos e se destacarem no mercado internacional, ao contrário de países mais velhos, que têm que suportar cargas de contribuição social muito maiores.

No caso do Brasil, por estar sozinho na posição “belmex”, não desfruta dessa vantagem. Apesar de ser um país mais jovem, ele não consegue reduzir o peso sobre a folha de salários e entrar no mercado internacional em condições mais competitivas.

Dado esse panorama, uma conclusão clara em relação a esse primeiro conjunto de estatísticas é que a solução passa necessariamente pelo fortalecimento da previdência complementar, pelo aumento de espaço do setor privado, pela diminuição das obrigações da dívida implícita do setor público em relação aos sistemas previdenciários.

Eu gostaria de entrar agora na tipologia de classificação dos planos privados nos países da OCDE. É uma tipologia muito diferente da que, por exemplo, o Banco Mundial e outras instituições internacionais utilizam.

Na OCDE, segundo a classificação aprovada pelos próprios países, temos algumas linhas básicas de classificação: de planos ocupacionais e de planos pessoais.

Planos ocupacionais definem a abrangência da relação de emprego. O sujeito, por ser empregado, tem acesso a um fundo de pensão do qual participou ele e o seu patrocinador, no caso, o seu empregador.

E os planos pessoais em geral são oferecidos por companhias de seguros, por bancos e não supõem relação de emprego. Podem ter contribuição do patrocinador ou não, mas em geral a contribuição é só do empregador.

Nisso o Brasil se assemelha bastante aos sistemas que se encontram nesses países.

E pode haver planos mandatórios ou voluntários, que podem funcionar também em benefício definido ou em contribuição definida. Na Suíça, o benefício definido é em função da garantia de rentabilidade, que seriam os planos BD e mandatórios; na Austrália é plano CD e mandatório; voluntários BD, Alemanha e Japão; mistos, Estados Unidos, Canadá e Reino Unido; CD, Itália.

Como podem verificar, não existe um modelo universal que seja aplicado em todos os países. Existe, sim, uma variação em torno de planos ocupacionais, planos pessoais, planos mandatórios e voluntários. Não há uma determinação de qual modelo seja melhor do que o outro. Cada país, na verdade, se adapta conforme a sua determinação.

Em todos os países também, os planos pessoais, voluntários, estão presentes, mas com tratamento fiscal diferenciado.

Na OCDE, no grupo de trabalho de pensões privadas, do qual nós fazemos parte, que está apoiando este evento, se discutiram, entre os 30 países que fazem parte desse grupo de trabalho, alguns princípios básicos sobre como esse sistema de previdência complementar deveria ser organizado: princípios de regulação e de fiscalização.

Essa foi uma discussão que demorou dois anos. Foram feitos comitês técnicos, especializados, e os países, entre si, acordaram isso, ou seja, não se trata de nenhum devaneio de algum burocrata nem de uma imposição, e sim de uma deliberação bastante democrática, inclusive por unanimidade entre os delegados dos diferentes países, que nada mais são do que os representantes dos órgãos de fiscalização e regulação de cada um dos países.

Obviamente, essa lista de princípios que vou apresentar aqui não é impositiva, obrigatória. São recomendações genéricas de boas práticas. Evitamos falar inclusive de melhores práticas, porque esse é um termo muito mais absoluto. Aqui não se tem a pretensão de dizer que esse é um modelo perfeito, e sim recomendações genéricas, sem prescrição de um modelo específico, tratadas mais como um *benchmarks*, algo a que se almeja chegar e que, obviamente, deve ser adaptado às realidades locais.

Cada país, com base nessa lista de princípios acordados entre os países da OCDE, avalia se esse princípio se aplica ou não ao seu país, por que não se aplica, qual é a variação desse princípio. É algo como um norte ao qual se deseja chegar em termos de regulação de fundos de pensão.

Vou apresentar rapidamente os princípios. São quinze princípios, mas eu os agreguei em menos, para tornar a apresentação mais fluida.

O primeiro diz respeito ao aparato regulatório, que deve ser dinâmico, flexível e eficiente. Esse é um ponto importante quando se está discutindo, por exemplo, uma reforma constitucional em relação ao tema que enrijece critérios que, para serem modificados ao longo do tempo, demandam um esforço político muito grande.

O primeiro ponto que os países da OCDE entendem como fundamental para a formação do aparato regulatório é que este deve ser gradualmente reformado, tornando-se flexível o bastante para acomodar as mudanças que estão acontecendo nos mercados financeiros, nos aspectos socioeconômicos, na estrutura das relações de trabalho. A política previdenciária é pública em certa instância e a realidade está em constante modificação. A idéia é que o aparato regulatório seja flexível e eficiente para estar sempre se atualizando em relação a isso.

Os objetivos primordiais desse aparato regulatório são, em primeiro lugar – há uma certa hierarquia de objetivos –, a garantia dos direitos dos participantes. Ou seja, todo esse aparato regulatório existe não para fortalecer o mercado financeiro, a não ser em segunda instância, mas o foco do regulador, do fiscalizador, deve ser o participante, que é o cliente do sistema. Por isso esse aparato deve ser estruturado.

Obviamente, dentro da linha de objetivos, está a garantia da viabilidade do sistema, porque disso depende o direito do participante, e também não se pode ignorar a articulação do sistema com toda a estabilidade econômica e financeira do país.

Então a responsabilidade do regulador, do fiscalizador da área de previdência complementar extrapola o próprio sistema, tendo em vista que é um aspecto importante em termos macroeconômicos e microeconômicos. Portanto o regulador está sempre imbuído desse espírito mais abrangente de quais os impactos que as suas regras têm em outros mercados e submercados.

Por isso também – este é o segundo princípio – a regulação dos fundos de pensão deve estar estreitamente associada à infra-estrutura dos mercados financeiros. Não se podem fazer coisas completamente estanques, que não se comuniquem.

O terceiro ponto, fundamental – meu colega Russel Galer vai abordar isso à tarde com maior detalhe –, é a questão dos direitos dos participantes.

A OCDE vem trabalhando bastante na definição do que sejam os direitos dos participantes, mas a princípio, como pontos para a discussão, já estão estabelecidos, por exemplo, acessos discriminatórios, ou seja, não se pode limitar o acesso aos fundos de pensão, seja por idade, por salário, por gênero, por tempo de serviço, por estado civil, por tipo de relação de trabalho. O que supõe, inclusive, algum tipo de redistribuição de riscos dentro do fundo de pensão. Isso já seria um preceito valorativo, ou seja, não se podem tratar os riscos de cada perfil de maneira diferenciada, e sim de maneira conjunta.

A questão de proteção aos direitos adquiridos, de acordo com os contratos que foram feitos para a garantia de cada direito. Esse é um ponto que também os países da OCDE consideram importante.

A portabilidade. Os participantes têm direito, a partir da sua mobilidade no mercado de trabalho, de levar os seus recursos. Esse é um ponto fundamental para a garantia dos direitos dos participantes.

E também a proteção em caso de aposentadoria antecipada. Se por algum motivo o trabalhador tiver que sair do mercado de trabalho, ele também deve ter os seus direitos adquiridos.

Essa é uma espécie de pano de fundo para se desenvolver o que são os direitos dos participantes.

Outro ponto fundamental é que deve haver separação legal, administrativa, contábil e financeira entre o fundo, o plano e a entidade que administra o fundo; entre o fundo, o plano e o administrador.

Isso pode parecer algo óbvio, mas em muitos países não acontece. No Brasil, no começo também havia algum problema em relação a isso, ou seja, uma certa mescla legal, administrativa e contábil entre o fundo, o administrador do fundo e patrocinador.

De acordo com os princípios básicos da OCDE, esses três elementos têm que estar completamente separados.

Estímulo à autofiscalização. A OCDE tem a perspectiva de estimular que os próprios entes supervisionados criem instâncias para se fiscalizar. Em vez de responsabilizar o próprio gestor, criar estruturas de governança que estimulem a própria entidade a se fiscalizar.

Há um ponto muito interessante, um pouco controverso em alguns países: o estímulo à competição entre vários sistemas, com liberdade de escolha para os participantes e baixos custos operacionais.

Em alguns casos, muita competição pode elevar os custos operacionais. Nesse caso, é uma competição saudável. A OCDE discute como criar, no mercado de previdência complementar, liberdade de escolha para os participantes não só em relação a diferentes fundos, mas, dentro do fundo, a diferentes planos, ou diferentes tipos de carteiras e, ao mesmo tempo, estimular a competição entre entidades, de modo que isso possa baixar custos operacionais e trazer maior satisfação ao cliente ou participante.

A transparência de informações é fundamental, é um tema bastante óbvio, sobre o qual não preciso entrar em detalhes. Trata-se de haver informações disponíveis de maneira fácil, inteligível, porque muitas vezes o *métier* de informações em relação a esse tema é bastante complicado. É importante tratar isso de maneira bastante fácil e também educar o participante em relação aos seus direitos e deveres.

A idéia é de que esses incentivos devem ser fundados, com regras flexíveis que possam acomodar desequilíbrios temporários.

E princípios de governança, que não vou tratar nesta exposição, porque à tarde teremos uma apresentação especialmente sobre isso. É um tema fundamental sobre o qual a OCDE já desenvolveu muitos estudos. O Dr. Russel Galer vai tratar desse tema mais tarde.

Em relação aos investimentos – vou passar também rapidamente, para acomodarmos o tempo e teremos um painel à tarde sobre isso –, em geral, o que se estabelece como princípio básico é a compatibilização de segurança e rentabilidade, com diversificação e dispersão de investimentos e riscos. É algo bastante genérico cuja idéia é de que se evite concentrar todos os ativos em somente um tipo de investimento.

Incentivo à adoção de regras prudenciais. Hoje, inclusive, a própria Comunidade Européia tem recomendado aos países que estimulem a adoção de regras prudenciais e, se necessário, limites quantitativos.

Há uma direção clara por parte da OCDE em relação à liberalização das aplicações em termos internacionais não só para aumentar a rentabilidade, mas também para diminuir o risco. É claro que estamos falando de economias mais integradas em termos de mercados financeiros do que a economia brasileira. Isso

deve ser ponderado em relação à realidade nacional. São economias que também já têm uma capacidade de poupança bastante acumulada. A aplicação de um dispositivo como esse no Brasil teria que ser mais bem qualificada em relação às nossas especificidades.

Restrição ao auto-investimento, ou seja, não é possível que o fundo invista no seu patrocinador ou em ativos de empresas controladas pelo próprio fundo. E também incentivo à gerência por risco.

Em relação a essa discussão de investimentos – e há várias correntes; essa é uma discussão bastante rica na literatura –, há técnicos, países, etc., que defendem que as regulações de investimentos em fundo de pensão devem ser quantitativas, com a aplicação de limites bastante rígidos. Outras já adotam uma perspectiva prudencial, isto é, deve-se responsabilizar o gerente, não se devem impor restrições à sua atuação. Cada gerente vai encontrar a carteira de investimentos que casa com o seu passivo.

Na verdade, não há também uma regra universal. Há países anglo-saxões, bem como outros, que são mais orientados para as perspectivas prudenciais, como no caso, por exemplo, EUA, Reino Unido, Japão e Canadá. Alguns cuja única restrição é a de empréstimos aos funcionários. No Canadá, a restrição é de 25% do limite em imóveis. Nesse caso, o foco é justamente a confiança que o gestor vai aplicar, conforme os interesses dos participantes. Enquanto em países como a Alemanha, a Áustria, o próprio Brasil, Portugal e Noruega há maiores restrições à aplicação dos fundos de pensão.

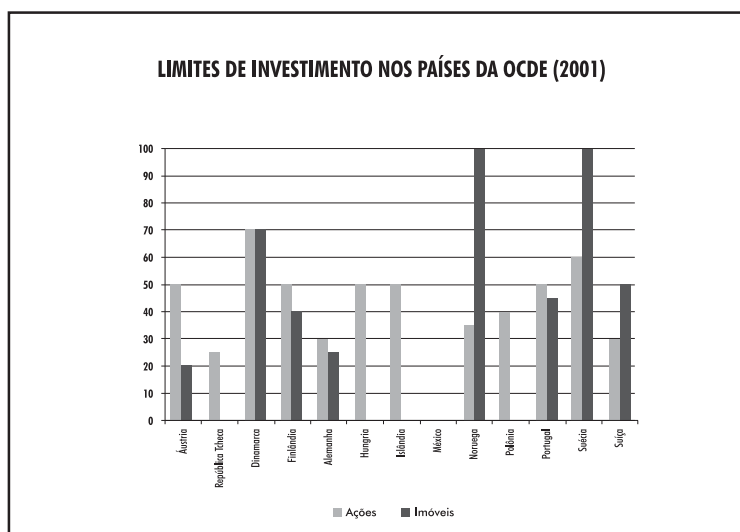
Há várias argumentações. Alguns dizem, por exemplo, que restrições quantitativas deveriam ser aplicadas somente em regimes mandatórios, porque o participante não tem perspectiva. Então todos os regimes de capitalização, como do Chile, Hungria, Polônia, México, têm os seus quantitativos, justamente para proteger os interesses de seus participantes. Mas, na verdade, há regimes mandatórios que adotam prudenciais, como Austrália e Holanda.

Hoje, se perguntarem qual é a tendência em termos internacionais, se é mais pró-regimes prudenciais ou pró-regimes quantitativos, na verdade, pessoalmente, tenho visto movimentos em direção ao centro: por um lado, há países que são declaradamente prudenciais que têm começado a fixar algum tipo de restrição quantitativa em razão, nos Estados Unidos, por exemplo, dos problemas que ocorreram nos fundos de pensão de grandes empresas. Conforme a análise de alguns,

isso ocorreu em razão de não haver limites de aplicação de renda variável, o que gera uma exposição muito grande dos ativos ao risco. Então há uma mudança do radicalmente prudencial para algo intermediário, estabelecendo alguns tipos de limites, e também há outro movimento, mesmo em países quantitativos mandatórios, como o Chile, do exclusivamente quantitativo para o prudencial, flexibilizando os limites e definindo maior responsabilização ao gestor.

Então vejo claramente uma certa tendência ao centro: de um lado, flexibilização de regras quantitativas; de outro lado, inclusão de elementos quantitativos em países prudenciais.

Aqui estão alguns exemplos de limites quantitativos daqueles países que eu citei. São limites bastante flexíveis, aplicados basicamente em ações e imóveis.



Passando rapidamente para a parte conclusiva, outro princípio que eu queria analisar com maior detalhe, mesmo porque é um trabalho que tenho desenvolvido na OCDE, é o da estruturação do órgão regulador e fiscalizador.

Temos feito várias pesquisas, comparando a experiência de vários países em relação ao tema, e chegamos a alguns elementos que podemos entender como boas práticas em relação à estruturação do órgão fiscalizador.

A idéia é muito simples: pode haver a legislação mais perfeita, a mais adequada, mas se não houver um órgão fiscalizador e regulador forte para implementá-la isso não vai passar de um pedaço de papel.

A idéia é que a viabilidade do sistema depende, sim, do fortalecimento institucional. As instituições são aquelas que implementam as regras, as leis, então é importante que elas estejam aparelhadas para isso. Essa é a garantia de que os participantes terão os seus direitos preservados e de que o sistema será suficientemente estável.

Vocês podem ver, por esse quadro, que as boas práticas não se aplicam a todos os países da OCDE, então devem ser vistas de maneira relativa.

O órgão fiscalizador deve ter independência institucional. Essa é a prática recorrente na maior parte dos países, principalmente em cinco: República Checa, Japão, Nova Zelândia, Espanha e Turquia. Nesses o órgão regulador é uma estrutura ligada à administração direta do Ministério. Nos demais órgãos, ele é independente.

Há vários tipos de figuras administrativas conforme a realidade local. Existem os órgãos públicos não departamentais na Inglaterra, institutos, superintendências, agências. Cada um tem o seu nome específico, mas a idéia é haver uma independência institucional em relação ao órgão central.

E alguém pode dizer o seguinte – esse é um debate muito presente na discussão sobre as agências no Brasil: na verdade, o poder de regulação é do Governo, e o Governo muda. Ele tem a prerrogativa de mudar as suas linhas de regulação conforme lhe for conferido um mandato eletivo.

Isso é verdade, então é fundamental fazer uma distinção entre a regulação e a fiscalização. Nesses países que eu citei, a maior parte das agências são independentes, mas elas concentram o poder de fiscalização. O poder de regulação é prerrogativa do Ministro de Estado.

Evidentemente, a linha entre regulação e fiscalização é bastante tênue. O órgão fiscalizador tem poder de editar atos normativos e há uma linha direta de comunicação entre o dependente e o independente.

Outra boa prática é que o setor privado deve participar do financiamento do órgão fiscalizador por razões muito simples: primeiro, a previdência complementar é um serviço que se presta ao participante que, em grande parte dos países, tem maior poder aquisitivo. Então é um serviço prestado a um grupo específico da população.

Se ele for financiado por orçamento geral, na verdade, estará sendo criado um problema distributivo, o mais pobre estará financiando um serviço para o mais rico.

Na teoria de finanças públicas, é algo recorrente dizer que quem aufer o serviço deve pagar por ele. Então, mesmo para evitar esse tipo de distribuição perversa do orçamento, a maior parte dos países – somente cinco países não adotam esse tipo – têm a sua agência de fiscalização financiada ou integralmente ou parcialmente por taxas cobradas do próprio fundo de pensão por um serviço que está sendo prestado para ele.

Isso, obviamente, garante maior liberdade, autonomia financeira e operativa para o próprio órgão regulador.

Quanto à estabilidade na gestão, na maior parte dos países, os dirigentes dos órgãos fiscalizadores têm mandatos que variam de quatro a cinco anos. Em outros casos, como, por exemplo, do Japão e da Alemanha, há uma estrutura de preservação da estabilidade dos governantes.

E também flexibilidade para gerenciar recursos humanos. A agência deve operar em condições de mercado. Ela tem que oferecer bons salários, poderá demitir ou contratar conforme a sua demanda. Deverá ser flexível para se ajustar às condições de mercado. Na maior parte, ela tem autonomia parcial, ou seja, dentro das regras da administração pública, consegue contratar, demitir e pagar salários com algum tipo de autonomia.

E, na maior parte dos países – esse é um dado interessante – as condições de emprego nas agências e nos órgãos fiscalizadores são semelhantes às do setor público e privado. Eles conseguem pagar salários competitivos para atrair pessoas competentes do setor privado e para manter pessoas competentes no setor público, impedindo que elas migrem para o setor privado. Isso cria, obviamente, uma cultura institucional que ajuda bastante na estabilidade do sistema.

Outro ponto importante: quem revê o ato da agência fiscalizadora? Na maior parte dos países, a instância é a Justiça. Outras instâncias do Poder Executivo não têm capacidade de rever os atos das agências reguladoras.

Recomenda-se que elas sejam monitoradas por conselhos dos quais façam parte os patrocinadores e participantes.

Por fim, os órgãos fiscalizadores devem ser fiscalizados. Não se pode deixar que eles sejam fechados em caixas-pretas.

Por exemplo: é muito recorrente em alguns países, como, por exemplo, Austrália, México, Hungria e Nova Zelândia, que o presidente da agência, ou o superintendente, vá ao Congresso uma ou duas vezes por ano para dar satisfações, apresentar relatórios, números que são discutidos em comissões especiais.

Os ministérios também controlam de certa forma as agências, auditores externos e internos, os participantes e a indústria, por meio de conselhos. Na Austrália, o presidente da agência tem que se reportar diretamente ao presidente do conselho, que é representado pela indústria. E, por fim, o público em geral, os usuários, os clientes do sistema também têm papel fundamental no controle da agência.

Muito obrigado. Estamos à disposição para perguntas.

MODERADOR (Jorge Bittar) – Agradeço ao Vinícius pela exposição, extremamente esclarecedora, com informações preciosas sobre a experiência internacional e conceitos que poderão ser muito úteis para a melhor definição de nossos sistemas de previdência e de todo o arcabouço regulatório e da constituição do sistema de fiscalização.

Temos um problema de horário. Estou encaminhando as indagações aos participantes da Mesa para que, posteriormente, dêem respostas de forma extremamente concisa e em bloco, sem prejuízo de que possam, depois, responder por escrito diretamente aos participantes.

Passo imediatamente a palavra ao Carlos Eduardo Esteves, Subchefe Adjunto de Coordenação da Ação Governamental da Casa Civil da Presidência da República, para seus comentários, pedindo-lhe o máximo de concisão.

CARLOS EDUARDO ESTEVES – Bom-dia. Serei breve, Deputado.

Cumprimento os companheiros da Mesa na pessoa do Deputado Jorge Bittar.

Inicialmente, parabeno o Ministério da Previdência pela realização do evento, muito oportuno, e apresento as escusas do Luiz Alberto dos Santos, nosso Subchefe de Assuntos Governamentais da Casa Civil da Presidência da República, porque uma agenda imprevista impediu a sua participação.

Gostaria de apresentar brevemente duas questões: uma para o Secretário Adacir e outra para o Dr. Vinícius.

Secretário Adacir, a natureza pública das entidades realmente é uma questão relevante que vai exigir um nível de precisão e de discussão para que, na implementação dessa previdência de servidores, tenhamos a segurança institucional inerente às entidades fechadas.

No entanto, há outra questão que considero bastante relevante, sobre a qual farei depois a pergunta. Quanto aos planos de contribuição definida, também entendo que será necessária uma discussão para precisar se estaremos tratando de planos de

contribuição definida *lato sensu* ou *strictu sensu*. Neste caso, a contribuição definida se aplicará tanto aos benefícios programados como aos benefícios não-programados?

Estamos aqui no meio de especialistas, mas os não-programados têm toda aquela questão de invalidez, de morte e teria que ser bem considerada essa questão de contribuição definida no caso de servidor público.

Com relação ao Dr. Vinícius, gostaria de sua contribuição para o enriquecimento do nosso debate.

Na regulação, uma questão fundamental para a estabilidade e para a expansão refere-se ao tratamento tributário da previdência complementar, especialmente no que diz respeito ao Imposto de Renda. Gostaria que ele nos apresentasse a experiência no âmbito dos países da OCDE e em que momento há incidência especialmente do Imposto de Renda: na fase de aporte, na fase de acumulação ou na fase de pagamento de benefícios.

Eu teria outras perguntas, mas basicamente fico por aqui para reservar um tempo ao plenário. Muito obrigado.

MODERADOR (Jorge Bittar) – Agradeço ao Dr. Carlos Eduardo Esteves e convido a fazer uso da palavra o Dr. Fernando Pimentel, Presidente da Associação Brasileira de Entidades Fechadas da Previdência Privada – Abrapp.

FERNANDO PIMENTEL – Bom-dia a todos. Falar por último tem as suas vantagens, porque é possível até atendermos ao pedido de concisão.

Gostaria de cumprimentar todos os companheiros da Mesa na pessoa do companheiro Jorge Bittar e vou cumprir o tempo requisitado, porque, diante do que foi apresentado pelo Secretário da Presidência e pelo nosso amigo da OCDE, não serei repetitivo.

Abordarei aspectos de como estamos vendo a previdência complementar pública, a previdência complementar a partir da Emenda Constitucional nº 20, como já foi destacado aqui, principalmente por meio desse marco regulatório do sistema, as Leis Complementares nºs 108 e 109, os avanços que buscamos, os principais itens pendentes de regulamentação, nossa preocupação, as tendências e as bases para o desenvolvimento da previdência complementar.

Primeiro, a nossa preocupação — está em discussão no Parlamento, chegando agora ao Senado — é o aspecto da previdência complementar dos novos servidores públicos, atribuindo-lhe o caráter de natureza pública.

Isso nos preocupa, em primeiro lugar, porque é uma figura inusitada na nossa estrutura de previdência complementar. O que é isso? Alguns a chamam de INSS do B.

Como ficaria o controle do poder central na regulamentação desses fundos de natureza pública dos estados e municípios?

Sob o aspecto da sujeição aos procedimentos burocráticos, os novos fundos dificilmente conseguiriam ter a agilidade necessária e a autonomia de contratação. E também os aspectos orçamentários, a submissão ao Executivo, que poderiam, na realidade, trazer inadequados resultados aos interesses dos servidores.

Se na previdência complementar o patrimônio e seus recursos pertencerão aos servidores, e não ao Governo, como foi bem destacado aqui, essa figura poderia desvirtuar a natureza e a tranquilidade do novo servidor.

E os fundos de natureza pública teriam implicações institucionais, o que nos preocupa, porque o participante acabaria pagando a conta.

Entre os principais itens pendentes de regulamentação, temos ainda o tratamento tributário, a portabilidade de benefício proporcional diferido, o autopatrocínio, resgate, resseguro, fundos de solvência e parâmetros atuariais.

A Reforma da Previdência depende muito de estudos de demografia ou da evolução demográfica. O que temos visto? Temos uma reforma em andamento, a possível para o momento, mas não é uma peça estática. Acreditamos que ela será influenciada no futuro pela condição demográfica, o que não é um privilégio do Brasil, pois acontece no mundo inteiro.

A respeito do tratamento tributário, temos uma grande preocupação proveniente até de estudos da nossa entidade junto a países-membros da OCDE.

Vimos que todos os países que tiveram sucesso na previdência complementar têm, sim, um tratamento tributário adequado em que, precipuamente na fase de capitalização, não há incidência tributária. Há o diferimento tributário, porque esses países entenderam que o verdadeiro diferimento ocorre quando se estabelecem padrões de adequabilidade do trabalhador quando se desassocia do mercado de trabalho. Ou seja, a manutenção de participantes aposentados no mercado consumidor. Aí sim, há geração de emprego, de economia, de tributos. Esse foi o verdadeiro diferimento tributário que os países que tiveram sucesso nesse segmento fizeram.

No nosso caso específico, às vezes parece até uma gozação ou uma piada quando nós dizemos qual é o tratamento tributário ao qual estamos submetidos.

Quando o patrocinador paga sozinho, são os planos custeados exclusivamente pelo patrocinador, há imunidade tributária; quando o participante paga sozinho, há isenção; quando se juntam os dois, há tributação, ainda com o risco de no futuro haver reclamações, como estamos vendo hoje a quantidade imensa de questões judiciais sobre o aspecto da bitributação.

Então temos a expectativa, até por dispositivos infraconstitucionais, de poder regulamentar esse tratamento tributário que é inerente ao crescimento do setor.

E o fundo de pensão como operador de planos. Há uma confusão muito grande no tratamento tributário que inclusive prejudicou a sua regulamentação a partir da Medida Provisória nº 2.222. Foi a confusão entre dinheiros: o da fundação e o do participante.

Principalmente agora, com base na Lei nº 109, quando a fundação tem a característica de administradora de planos, uma coisa é o recurso da fundação como administradora, remunerada pela prestação do serviço; outra, são as reservas matemáticas garantidoras dos benefícios estatutários assegurados.

Se partirmos para a diferenciação desses recursos talvez seja mais fácil adotar o tratamento tributário adequado.

Numa visão sistêmica, quanto ao desenvolvimento do mercado de resseguros, consideramos que temos uma potencialidade, principalmente nos benefícios de risco. Há os excessos de sobrevida das tabelas, os produtos mais equilibrados entre a previdência aberta e a previdência fechada, a redução dos custos de gestão da entidade fechada, que tem importância no seu crescimento, e o espaço para os fundos multipatrocinados, principalmente na visão atual dos instituidores.

O padrão mais objetivo de fiscalização, com ênfase na fiscalização indireta. Estamos comprometidos com o apoio total ao nosso órgão fiscalizador, no sentido de normatizar menos e fiscalizar mais.

Entendo que o papel da Abrapp e da Anapar na representação não só no conselho, mas a Abrapp, principalmente, tornando-se um órgão de excelência técnica à disposição não só do Governo, mas do Executivo, do Legislativo e do Judiciário e também da sociedade brasileira é importante, principalmente em razão da possibilidade de entrada desses 8 milhões de brasileiros, que antes precisam ter consciência do que é a previdência complementar e da necessidade de fazer a sua previdência.

Tudo isso vai aumentar o nosso único produto: a credibilidade.

Acredito que, pela nova configuração do nosso órgão fiscalizador, a SPC,

inclusive com recente decreto do Senhor Presidente da República, aquela discussão sobre ser agência ou não está superada.

Creio na tendência do aumento do intercâmbio com os fundos de pensão do exterior, parcerias não só de troca de experiências, mas de possibilidade de investimentos, com a política de investimentos atrelada aos compromissos atuariais.

Hoje, pela maturidade dos fundos de pensão brasileiros, não há um fundo que não esteja preocupado, por exemplo, com técnicas de *asset liabilities and management*. O aspecto da vinculação entre os seus compromissos e aplicação dos recursos para cumprir esses compromissos.

Isso se reflete na regulamentação. A recém editada Resolução nº 3.121 dá a caracterização dessa responsabilidade.

E os investimentos socialmente responsáveis. Estamos na terceira fase de gestão dos fundos de pensão, o que é muito importante, porque os gestores, hoje, têm a preocupação precípua desde a origem do investimento e do trinômio excepcional que deve dirigir toda ação gerencial, formado pela rentabilidade, a liquidez e a segurança.

Por tudo o que foi dito aqui, vemos a quebra desse crescimento vegetativo, acreditamos no potencial dos instituidores e na previdência complementar dos servidores públicos.

Para encerrar, faria três destaques. O que nós queremos como dirigentes de fundos de pensão? Aquilo que procuramos nesses últimos 25 anos: a transparência e o profissionalismo na gestão dos recursos. E também uma fiscalização eficaz. A Abrapp inclusive, como centro de excelência técnica, tem disponibilizado instrumentos no sentido de fazer cada vez mais uma fiscalização eficaz.

Todos os fundos de pensão estão aderindo a uma campanha em massa por um código de ética, de princípios e operacionais, do mercado financeiro de renda fixa, nos moldes dos códigos de ética da Andima. Pretendemos que no nosso próximo congresso, de 27 a 29 de outubro, haja uma adesão em massa ao ato para iniciar a vinculação aos códigos de ética da Bovespa e da BM&F.

Não criamos códigos de ética para a gestão dos gestores de fundos de pensão. Estamos aderindo a códigos de ética socialmente aceitos e comprovados pelos meios da sociedade brasileira.

Isso vai nos levar necessariamente ao nosso único produto: a credibilidade. Tendo todo esse aparato, poderemos partir para a autofiscalização e a auto-regulação.

Como entendemos a parte do Governo? É o que está sendo demonstrado a cada dia. A política do Governo no que diz respeito ao fomento para a inclusão também na previdência complementar. Esperamos do Governo o tratamento tributário adequado e a estabilidade de regras.

Quais serão os resultados disso? Não tenho dúvida de que será o crescimento do nosso segmento e a inclusão cada vez maior de brasileiros na proteção previdenciária, com o desenvolvimento social de nosso País.

Muito obrigado.

MODERADOR (Jorge Bittar) – Agradeço a contribuição do Dr. Fernando Pimentel.

Passaremos agora às respostas e aos comentários dos nossos palestrantes sobre as indagações encaminhadas.

Solicitei a ambos que fizessem uma primeira leitura, classificando as perguntas, para identificar aquelas que podem ser associadas, de tal maneira que possam dar respostas mais concisas, quase telegráficas.

Cada um deles disporá de cinco minutos, devido ao adiantado da hora, para as suas respostas.

Sem mais, passo a palavra para o Adacir Reis.

ADACIR REIS – Obrigado, Deputado. Vou cumprir o tempo porque temo uma retaliação do relator da Comissão de Orçamento à SPC.

MODERADOR (Jorge Bittar) – Faria uma ponderação: se houver necessidade de uma resposta mais longa, nada impede que depois, por escrito, os palestrantes encaminhem aos indagadores respostas mais abrangentes.

ADACIR REIS – A primeira questão apresentada pelo Carlos Eduardo diz respeito à natureza pública das entidades para os servidores públicos.

Como comentei, na linha do que o Deputado disse, poderíamos ter o entendimento de que essa natureza pública se deve ao seu objeto, ao interesse e também ao princípio da publicidade, para haver algum controle social sobre essa entidade, lembrando que ela, na sua formação, já terá, nos seus conselhos deliberativos, a representação dos patrocinadores, dos participantes e dos assistidos.

De qualquer maneira, essa expressão preocupa um pouco. Ainda que consideremos que essa entidade possa ser acomodada no atual marco regulatório, esse talvez não seja um entendimento pacífico.

Com relação aos planos de contribuição definida, há o comando de que essas entidades criadas para os servidores públicos operem planos na modalidade de contribuição definida.

Por se tratar de um comando genérico, esse plano de contribuição definida tentou focar principalmente o benefício levado em consideração, ou seja, o benefício de aposentadoria, portanto o benefício de prestação programada e continuada, sem prejuízo de se travar uma discussão com relação aos demais benefícios, chamados benefícios de risco não-programáveis: invalidez e morte, que poderiam, eventualmente, ter uma conformação de plano de benefício definido.

Há aqui uma pergunta da Maria Salete sobre o instituidor: se aquele participante que está num plano patrocinado poderá participar de um plano instituído.

Acredito que sim, não há qualquer problema nisso.

Há uma outra questão aqui sobre o Código Civil: como estaríamos conciliando a formatação das entidades de previdência complementar com o Código Civil.

Informo que, nos próximos dias, estaremos concluindo um trabalho que está sendo conduzido pelo Dr. Maurício e pelo Dr. Leonardo, nosso Diretor Jurídico, e teremos uma manifestação ministerial sobre isso, reafirmando inclusive a supremacia da Lei Complementar nº 109.

Há outra questão sobre a representação dos participantes e assistidos, em face da Lei Complementar nº 109, nos Conselhos Deliberativo e Fiscal.

Sem dúvida, a lei prevê representação dos participantes e assistidos, embora não defina o critério de representação, que poderá ser estabelecido a partir de um processo seletivo, por voto ou por outro mecanismo de representação.

O Conte, da Anfip, pergunta sobre a fiscalização, se há alguma intenção de transformar a Secretaria numa agência e menciona que um decreto se refere à Secretaria, e não à fiscalização.

Estamos adotando um critério mais amplo: o da supervisão, que passa pela regulação e pela fiscalização. Sem entrar em detalhamento devido à escassez de tempo, o que existe hoje é a preocupação do Governo de fortalecer o aparato de fiscalização do nosso sistema, seja em relação ao que tem, seja pelo que terá. Foi aqui mencionada uma reestruturação da Secretaria este ano, mas foi algo emergencial. Outros passos, sem dúvida, serão dados.

Outra pergunta em relação à Resolução CMN nº 3.121, que trata da política de investimentos. Isso será abordado num painel hoje à tarde, quando essa questão poderá ser respondida.

Pergunta do Marcos, da Dataprev, sobre a tendência dos municípios médios – cita Ribeirão Preto e Uberlândia – para a previdência complementar.

Obviamente, será um juízo do ente federado. A emenda constitucional prevê a possibilidade de ser criada por uma lei específica, seja no âmbito federal, estadual ou municipal. Municípios médios e capitais provavelmente vão dar uma atenção especial e muito possivelmente migrarão para esse regime de previdência complementar. Quanto a municípios menores, não sei se haverá essa tendência.

A legislação prevê segregação de planos. Do ponto de vista operacional, estamos dando passos concretos com relação à segregação contábil, atuarial, que já está sendo conduzida, e o DRAA será aprimorado, assim como a parte de investimento.

A resolução do Conselho Monetário Nacional avança nesse sentido. Hoje temos clareza de que a tendência do multiplano e do multipatrocínio realmente é irresistível.

Outra questão: se a Secretaria vai estimular a migração de planos de BD para CD. Esse é um bom debate. Particularmente, creio que o plano de contribuição definida tem maiores vantagens do que o de benefício definido. No de benefício definido, muitas vezes se fala em solidariedade, mas essa solidariedade, no Brasil, tem sido, via de regra, às avessas, dos mais fracos para com os mais fortes, mas de toda maneira não temos uma posição institucional sobre isso. Esse deverá ser um juízo de cada empresa estatal, ainda que particularmente eu tenha essa preferência pelos planos de contribuição definida.

Creio que um plano de contribuição definida bem gerido – e a tradição já mostra isso, a nossa pouca experiência – atende melhor às expectativas do participante e do patrocinador.

Há outra pergunta sobre a portabilidade que vai levar ao resgate nas entidades abertas.

A lei já diz que, quando da portabilidade de uma entidade fechada para aberta, na aberta terá que ficar lá por quinze anos, num plano vitalício de renda programada.

Já há entendimentos entre a Secretaria e a Susep, na pessoa do Dr. René Garcia, e faremos uma regulamentação conjunta sobre isso.

Uma questão sobre custeio e limite máximo, do Wagner, da Caixa Econômica Federal: se vamos tratar disso.

Vamos tratar. Entendo que aquele limite de 15% em relação às contribuições pode ser uma referência, mas não há muitas situações e uma sustentação objetiva. Precisamos caminhar para um sistema híbrido ou que permita a transferência de uma referência para outra.

Por fim, uma indagação sobre a previdência complementar dos servidores públicos: se no âmbito de cada ente federado seria criada uma ou mais entidades de previdência complementar.

Essa é uma discussão que está sendo feita pelo Governo. Com relação a uma ou outra questão que tenha ficado pendente, eu me comprometo a responder por escrito. Obrigado.

MODERADOR (Jorge Bittar) – Muito obrigado, Adacir. Foi ótimo na qualidade e no tempo.

Peço ao Vinícius que, por favor, faça os seus comentários.

VINÍCIUS PINHEIRO – Obrigado, Sr. Deputado.

De maneira bastante resumida, em relação à questão do nosso colega Carlos Eduardo Esteves, sobre tratamento tributário, nos países que tenho acompanhado há, em geral, três tipos de tratamento tributário. O primeiro, que é predominante – o Dr. Pimentel inclusive me alertou que cerca de 90% dos países têm esse tratamento tributário –, é isentar na contribuição, na fase de acumulação e tributar no momento do resgate do benefício. Esse é o modelo mais utilizado. Mas alguns países também utilizam o modelo de isentar a contribuição e tributar a acumulação o benefício. E raríssimos países, talvez no caso da Austrália e da República Checa, tributam as três fases: contribuição, acumulação e benefício.

Na Comunidade Européia, está havendo uma discussão muito interessante atualmente, porque eles estão caminhando para a mobilidade dos recursos dos fundos de pensão na Europa: o mesmo fundo de pensão atuando em vários países, pessoas que saem de um país para outro, porque hoje há grande mobilidade de mão-de-obra na Europa, e querem levar as suas reservas.

Esse sistema em que se isenta na contribuição, na acumulação e se tributa o benefício gera problemas. Vejam o caso citado, por exemplo, pelo Collin Pugh: se aposentou na Bélgica e hoje vive no sul da França. Isso seria bom para a França porque ele estaria recolhendo tributos para aquele país de algo gerado na Bélgica e

daí em diante. Pessoas que trabalharam na Alemanha vão viver como aposentadas no sul da Itália ou da Espanha. Isso é bom para o Ministro da Fazenda da Espanha, mas é mau para o Ministro da Fazenda da Alemanha.

Hoje há uma discussão sobre isso. O grande entrave, inclusive, à abertura das fronteiras dos fundos de pensão na Europa deve-se exatamente ao tratamento tributário diferenciado. Pode ser que haja uma migração ao contrário: que se tribute a origem, a contribuição e a acumulação, isentando-se o benefício, como condição para se permitir a portabilidade entre países e a mobilidade de capital.

Gostaria de fundir três perguntas: uma feita pelo Dr. Alejandro Bonilla, outra feita pela Sônia e outra, anônima, com respeito ao financiamento da agência, já que falei que o setor privado deveria participar desse financiamento, porque é um serviço prestado para um grupo específico.

Com bastante propriedade, os indagantes citam problemas que, na literatura, são conhecidos como risco de captura das agências. Isto é, o setor público ficaria refém do setor privado, justamente porque este estaria pagando as agências.

Isso pode ser perfeitamente evitável por um processo orçamentário claro. O que tem sido feito nas práticas de financiamento das agências em outros países é o seguinte: existe um orçamento definido pelo setor público e imposto ao setor privado, da mesma forma que o setor público impõe uma taxa ou um imposto ou uma contribuição.

Então há um processo orçamentário claro, feito com bastante antecedência e que passa por várias instâncias, inclusive legislativas. Depois de aprovado, a conta é apresentada ao setor privado, que não escolhe se quer ou não pagar nem condiciona o seu pagamento a determinado tipo de influência política. Ele paga porque é uma taxa que lhe é imposta. Isso elimina esse problema.

O Dr. Bonilla menciona a questão dos altos custos administrativos na América Latina. Se seria factível, por exemplo, uma fiscalização sobre os lucros das administradoras.

Realmente, em sistemas como os latino-americanos, em que há um mercado muito concentrado, uma diferenciação de produtos muito pequena e uma competição baseada principalmente em *marketing*, isso tem levado ao aumento dos custos administrativos.

Vários países latino-americanos têm feito avanços, estabelecendo limites máximos de custo administrativo, mas um problema sério refere-se à sua transparência, porque pouca gente entende realmente que está sendo cobrado esse montante.

Outra questão, anônima também, é em relação à existência de instâncias separadas para fiscalizar a previdência fechada e a aberta, como é aqui no Brasil.

Tenho um *slide* que não houve tempo para exibir na minha apresentação que mostra exatamente como é a estrutura de fiscalização do sistema financeiro em vários países.

ESTRUTURAS DE REGULAÇÃO E FISCALIZAÇÃO DE FUNDOS DE PENSÃO NOS PAÍSES DA OCDE		
INTEGRADO (Bancos, Seguros, Valores Mobiliários e Previdência)	PARCIALMENTE INTEGRADO (Seguros e Previdência)	ESPECIALIZADO (Fundos de Pensão)
Austrália Áustria Canadá Dinamarca Alemanha Hungria Islândia Coreia do Sul Noruega	Belgica República Tcheca Finlândia Luxemburgo Holanda Nova Zelândia Polônia Portugal Espanha Turquia	Irlanda Itália Japão México Eslováquia Suíça Suécia Reino Unido EUA

Vários países adotam uma estrutura unificada, em que uma agência só trata de previdência aberta e fechada, seguros, bancos e valores mobiliários.

Essa é uma tendência recente que começou nos países nórdicos. A Alemanha também unificou as suas agências, enfim, é uma opção institucional.

Outros países têm seguro e previdência na mesma agência. Nesse caso, a previdência aberta e fechada está na mesma agência, como se houvesse uma fusão da Susep com a SPC. Essa também é uma opção institucional.

Quando há seguro e previdência dentro do mesmo grupo, previdência aberta e fechada também fazem parte desse grupo.

Nos países que têm uma perspectiva especializada, em geral, há a parte de previdência aberta, em que os produtos são similares a seguros, que fica também em agências especializadas na área de seguros, e há uma agência específica que trata da questão da previdência complementar, como ocorre no Brasil.

Por fim, uma pergunta do Gleisson: se eu vejo a busca de um novo consenso em relação a outros modelos que existem de organização da Previdência Social.

Sei que várias instituições têm trabalhado nisso, mas, na minha opinião – assim como ocorre no debate estabelecido na OCDE –, é muito difícil definir um

modelo específico. O máximo que se pode trabalhar é em termos de princípios, conceitos. Cada país, de acordo com a sua realidade socioeconômica e com a sua cultura institucional, vai adaptar, no que couber – uma expressão muito usada na nossa Constituição –, esses princípios à sua realidade específica.

É muito difícil – e a experiência de algumas instituições internacionais já tem demonstrado isso – tentar implementar um modelo único em cada país. É mais fácil estabelecer princípios, fins, ou seja, *benchmarks* ou um ponto onde se quer chegar e a partir daí construir um modelo de acordo com a sua realidade.

MODERADOR (Jorge Bittar) – Agradeço ao Vinícius e passo imediatamente para um brevíssimo comentário do Fernando Pimentel, que recebeu duas indagações.

FERNANDO PIMENTEL – A primeira indagação diz respeito à famosa questão shakespeareana: BD ou CD? Eis a questão!

Posso dizer que temos BDs estruturados e consistentes e CDs desestruturados e inconsistentes. Há experiências, inclusive nos Estados Unidos, e não tem nada a ver a configuração do BD de lá com o nosso. Há atuários no auditório que podem confirmar que podemos ter um BD estruturado e um CD desestruturado, e vice-versa. Creio que ambos têm atrativos, qualidades e defeitos.

A outra questão é a seguinte: se uma fiscalização indireta não encorajaria os fraudadores e corruptos.

Como gestor, a função fiduciária é a do interesse dos participantes. Acredito que é exatamente o contrário. Se tivermos uma fiscalização indireta e os gestores não souberem, nesse momento, quem os está fiscalizando, seria muito mais eficaz do que a fiscalização tradicional.

Considero importante uma fiscalização sobre gestão e que o gestor não saiba de onde ela está partindo. É assim que entendo a fiscalização indireta.

MODERADOR (Jorge Bittar) – Agradeço ao Dr. Pimentel e a todos os participantes desta Mesa, que, acredito, ter cumprido o seu papel de debater o futuro da previdência complementar, tendo em vista a Reforma da Previdência em curso, já no estágio final no Congresso Nacional.

Agradeço a todos e convido-os, em nome da organização do evento, para um breve *coffee break*, também de dez minutos.

Painel V: Fundos de Previdência Complementar Instituídos por Entidades Associativas

MESTRE-DE-CERIMÔNIAS – Dando continuidade aos trabalhos desta manhã, convidamos a todos para assistir ao Painel V, onde será debatido o tema “Fundos de Previdência Complementar Instituídos por Entidades Associativas”.

Como moderadora do painel, convidamos a Sra. Senadora Ana Júlia, do Partido dos Trabalhadores. Para proferir palestra sobre “Fundos Mútuos na Espanha”, o Sr. Carlos Bravo, Diretor da Confederação Sindical de Comissões de Trabalhadores da Espanha. Para a palestra sobre “Fundos dos Professores dos Estados Unidos da América”, convidamos a Sra. Monica Dodd Calhoun, Diretora do Fundo TIAA/CREF. Para debatedor, o Sr. Benedito Fernandes Duarte, Presidente da Associação dos Ex-Alunos da Fundação Getúlio Vargas. Ainda como debatedor, o Sr. Luís Nassif, jornalista da *Folha de S.Paulo*.

Passamos a palavra à moderadora do painel.

MODERADORA (Ana Júlia) – Bom-dia a todos.

Agradeço o convite e parabenizo o Ministério da Previdência Social pela felicidade em realizar esse tipo de debate, em um seminário internacional sobre tema que hoje interessa a todos, não só no Brasil, mas no mundo, haja vista o que ocorre no mundo inteiro em termos de reforma da previdência.

Apresento nosso primeiro palestrante. O Sr. Carlos Bravo é responsável pelas áreas de planos e fundos de pensão da Confederação Sindical de Comissões de Construções de Trabalhadores da Espanha. É formado em Geografia e História pela Universidade Complutense de Madri; formado em Direito pela Universidade Nacional de Educação a Distância, UNED; Presidente da Comissão de Controle do Plano de Pensões de Empregados do Grupo Caixa de Madri.

Para apresentar o tema “Os Fundos na Espanha”, concedo a palavra ao Dr. Carlos Bravo, pelo espaço de 30 minutos.

CARLOS BRAVO – Muito obrigado.

Em primeiro lugar, saúdo o Ministério da Previdência Social e a OCDE por esta iniciativa e agradeço pelo convite que me foi feito para participar deste evento.

Tentarei dar uma visão de qual é o sistema de fundo de pensão na Espanha. No título do painel há uma referência a “entidades associativas”, porque, de alguma maneira, é a orientação que tem a Reforma de Previdência Social no Brasil, que os senhores estão discutindo nestes dias. Pediram-me que desse especial atenção a uma das modalidades que hoje temos na Espanha no que se refere a planos de aposentadoria.

À vista do que se ouviu nestes dois dias, verdadeiramente do que temos, para que tenham uma experiência comparada, precisaríamos falar desse sistema associativo junto com o que nós denominamos — e depois explicarei o que é — o “sistema de emprego”. São as duas pernas sobre as quais deveríamos nos mover.

Na Espanha, a Constituição estabeleceu que tem de haver um sistema público de aposentadorias, que deve ser suficiente para atender a qualquer situação de necessidade, e se limita a fazer referência aos sistemas complementares, dizendo que serão livres, isto é, poderão ter qualquer forma ou configuração.

O que vemos aqui agora não é nada mais do que o esquema clássico de divisão dos pilares da proteção social, que é o que estamos desenvolvendo na Espanha nos últimos anos. De um lado, o primeiro pilar, em que há benefícios contributivos e não-contributivos. É um sistema obrigatório, público, de repartição e há um componente de redistribuição e de solidariedade. Ele é a base fundamental do sistema de proteção social do nosso país.

OS NÍVEIS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

• 1º NÍVEL - REGIME PÚBLICO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL

- Benefícios não contributivos
- Benefícios contributivos

• 2º NÍVEL - REGIMES PRIVADOS PROFISSIONAIS

- Fundo interno
- Seguros coletivos
- Consórcios de Previdência Social Empresarial
- Planos de Aposentadoria do Emprego

• 3º NÍVEL - REGIMES PRIVADOS INDIVIDUAIS

- Planos individuais / Consórcios de Previdência Social
- Planos de Previdência nas modalidades individuais e associado.

2º E 3º NÍVEL - COMPLEMENTARES AO 1º, NUNCA SUBSTITUTOS

O segundo pilar é o dos sistemas privados, que chamamos de profissionais, em que temos três instrumentos — na tela aparecem quatro, mas um deles está em franco retrocesso. O primeiro, os fundos internos, que seria a previsão contábil dentro das empresas. O segundo instrumento é o de seguros coletivos; o terceiro, mutualidades de previdência social e o quarto, o fenômeno mais novo, em que se aposta de maneira mais decidida, os planos de previdência da modalidade de emprego, desenvolvidos no âmbito das relações de trabalho.

O terceiro pilar é o de poupança individual das pessoas, em que cada uma, de acordo com sua capacidade de poupança, é capaz de construir uma prestação complementar.

A primeira pergunta que se faz é a seguinte: que grau de desenvolvimento tem os sistemas complementares em nosso país? Ontem, por exemplo, o Sr. Lindeman falava que o sistema de seguridade social espanhol pretendia dar cobertura completa e, portanto, havia uma taxa de substituição muito alta. Ele está certo. No entanto, na realidade, as pensões concedidas na Espanha permitem um amplo marco de desenvolvimento da previdência complementar. Vejamos rapidamente o que está nesta transparência. Um trabalhador que se aposenta com 65 anos de idade e 35 anos de contribuição aspira, na Espanha, a receber 100% da sua base reguladora, que corresponde de 90% a 95% do seu último salário. Logicamente, estamos falando de um trabalhador que tem um salário médio e não lhe afetam os tetos de contribuição que temos na Espanha, nem a pensão máxima que paga o sistema em nosso país, que está em torno de algo mais de 2.000 euros mensais.

Mas a realidade é que, na Espanha, as pessoas não se aposentam, em média, com 65 anos, mas sim com 63 anos. Portanto, tem uma menor cobertura que esses 100% de que falei. E não também não contribuem 35 anos, em média; a média de contribuição é 32 anos. Por isso, as pensões médias do sistema no nosso país estão ao redor de 75% a 80%.

Portanto, o desenvolvimento da previdência complementar tem marco para poder se desenvolver muito bem.

Além disso, houve uma opção política, com consenso — e isso é muito importante — de todas as forças parlamentares, de todas as forças com representação popular e com o apoio das organizações empresariais e sindicais, de se fomentar a previdência complementar ou o segundo pilar. Para isso, foi desenvolvido um sistema de incentivos fiscais, em que há a maior disparidade, sem critério sobre sua correção ou não, mas que basicamente está fundamentado em dois critérios. Por um lado, a

dedução fiscal para os aportantes, seja trabalhador individual, seja pessoa física; o empresário põe dinheiro por eles, e há estímulo às empresas para que façam contribuições para seus trabalhadores, porque além dessa dedução fiscal terão deduções diretas, complementares, na cota que vão pagar pelo imposto de sociedades ou imposto de pessoas físicas, se falamos de empresa individual.

Além disso, foi estabelecida a obrigação de exteriorizar, de tirar do balanço das empresas, as obrigações que elas têm com seus trabalhadores. E mais ainda: reforçar os sistemas de incentivo para o desenvolvimento de sistemas complementares na negociação coletiva ou na contratação coletiva.

Aqui nesta transparência temos um dado que mostra qual é o esforço fiscal do Estado espanhol neste momento, para incentivar esse tipo de sistema. São quantias pequenas em relação ao produto interno bruto, inclusive pequenas relativamente à arrecadação do Imposto de Renda das Pessoas Físicas, mas são crescentes e significativas a partir de 1996. Neste período de 5 anos, foram aportados aos sistemas complementares ao redor de 14 bilhões de euros, e a Fazenda Pública espanhola suportou uma diminuição de receita em torno de 2 bilhões e 300 milhões de euros. Logicamente, o objetivo é o mesmo que já foi dito aqui, por isso não vou me estender sobre isso: constituir massas de poupança a longo prazo, que permitam aumentar a capacidade de investimento produtivo, gerar riqueza, gerar emprego e, ao mesmo tempo, complementar os benefícios no momento da aposentadoria dos titulares.

FOMENTO DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR (II)

Custo fiscal para seu estímulo. Planos de aposentadoria e Consórcios de Previdência Social.

BASE	APORTES (EM EUROS)	ENCARGO MÉDIO EFETIVO	PERDA DE ARRECADAÇÃO
1996	1.819.365.812	15,27%	277.817.159,50
1997	2.324.065.727	15,10%	350.933.924,73
1998	2.917.290.000	15,13%	441.385.977,00
1999	3.256.150.000	17,62%	573.787.788,20
2000	3.949.496.000	17,84%	704.504.296,20
ACUMULADO	14.266.367.539		2.348.429.145,63

Fonte: Memórias Tributárias

Os planos de aposentadoria na Espanha têm três modalidades. Na parte final da apresentação, há uma referência às mutualidades de previdência social, que não vou abordar aqui, mas se encontra no material distribuído aos senhores.

O plano de aposentadoria como instrumento em que se aposta especialmente tem três modalidades: de emprego, associado ou individual. Logicamente, em razão das obrigações podem ser de contribuição definida, prestação definida ou mistos.

Como caráter comum aos três tipos de planos de aposentadoria há uma série de princípios que nos definirão como estão se desenvolvendo esses planos de aposentadoria na Espanha.

Em primeiro lugar, o princípio de não discriminação. Isto é, todas as pessoas têm que ter acesso a esses sistemas, não se pode excluir ninguém. Esse princípio tem, no âmbito das modalidades dos planos de emprego e associados, uma formulação especial: quando o plano de aposentadoria se desenvolve no âmbito de uma empresa, todos os trabalhadores dessa empresa têm de poder ter acesso ao plano, sem que se possa excluir ninguém. E qualquer critério de diferenciação no tratamento que recebam esses trabalhadores será negociado ou estabelecido por razões objetivas e aceito em negociações da representação dos trabalhadores e da representação empresarial. Está no convênio coletivo o contrato do plano de aposentadoria.

No caso do sistema associativo, qualquer associado, qualquer afiliado da associação que promove o plano de aposentadoria deve estar dentro dele.

O segundo critério é o de capitalização, sobre o qual não vou me estender. Capitalização individual já vimos ao longo desta jornada.

As contribuições que se fazem aos fundos de pensão na Espanha são irrevogáveis, isto é, não se pode retirar o dinheiro que se aportou a um plano de aposentadoria, inclusive no sistema de benefício definido. As contribuições empresariais que gerarem excedentes pela evolução das hipóteses atuariais não voltam ao empresário, mas diminuem contribuições futuras. Há um princípio de irrevogabilidade das contribuições, cujo objetivo é preservar a sustentabilidade do sistema e fazer com que seus movimentos sejam suaves.

Há uma limitação de aportes, devido ao tratamento fiscal que comentei antes. Em razão das limitações fiscais, não se pode colocar qualquer quantidade de dinheiro, mas as quantidades que se estão estabelecendo são muito elevadas. Depois veremos que se utilizam de maneira muito escassa e, ao final, é uma via de otimização fiscal para algumas pessoas.

O outro princípio é o de atribuição de direitos. Esse é fundamental. A titularidade do patrimônio pertence aos participantes, pertence às pessoas para as quais se geraram as contribuições. Não há titularidade, como poderia haver em um contrato de seguro ou em um fundo interno, para a empresa que está obrigada a pagar os compromissos dos trabalhadores. A titularidade é dos participantes, das pessoas que estão construindo a aposentadoria complementar. Integram-se obrigatoriamente em um fundo de pensão.

Há uma supervisão feita por uma comissão de controle, órgão do governo, desses planos de pensão, no caso dos planos de emprego e planos associativos. Os planos individuais ficam a cargo das pessoas, porque não seria necessário essa comissão de controle. Mas os sistemas de emprego e os associativos necessariamente são governados por uma comissão de controle, em que a presença dos participantes, dos titulares do futuro direito, é majoritária, no caso do sistema associativo, e paritária ou majoritária, dependendo se são planos constituídos anteriormente ou que estão sendo promovidos neste momento, para o sistema de emprego.

Existe uma separação de tarefas por parte da comissão de controle e a gestão. A comissão de controle tem a função de estabelecer critérios, tem a função de fixar políticas de investimentos, tem a função de garantir que se cumpram os direitos e as obrigações de cada um. Mas a gestão do patrimônio é necessariamente profissionalizada, por meio de contratação de uma empresa de serviços especializada nessa matéria, e sob as diretrizes da comissão de controle, que podem ser pormenorizadas ou gerais, conforme a comissão de controle decida, e terá de cumprir com o seu trabalho em benefício dos participantes e dos beneficiários.

Não vou me deter muito tempo no que diz respeito às contingências. Elas são aposentadoria, incapacidade e morte. Há uma limitação. Só se pode pagar prestações nesses sistemas para aposentadoria, incapacidade ou morte.

É preciso dizer que falamos de sistemas ilíquidos. Mas há exceções à liquidez. Na Espanha, nos fundos de pensão, se o contrato prevê, pode haver cobrança antecipada do dinheiro na hipótese de desemprego de longa duração, no caso de enfermidade grave do participante ou de alguns de seus familiares de grau próximo, e podia, até agora, também conceder empréstimos aos participantes com encargo ao fundo de pensão. Disse que “podia” porque hoje ainda se pode, mas neste momento se encontra em tramitação um projeto de decreto real que provavelmente irá suprimir a possibilidade de que sejam concedidos empréstimos com encargo aos fundos de pensão.

Veremos agora os elementos dos fundos de pensão. Há duas colunas: planos associativos e planos de emprego. Planos associativos quando é promovido por uma associação, um sindicato, qualquer tipo de coletivo, cujo objeto seja algo distinto da própria assistência de plano de aposentadorias. São sindicatos de trabalhadores, clube de futebol, associação de empregados do que seja. Podem constituir um plano única e exclusivamente para seus sócios.

O plano de emprego é aquele em que a empresa pode constituir um plano de aposentadorias — empresa ou grupo de empresas — para seus trabalhadores, para aquelas pessoas que prestam serviços nas empresas.

PLANOS DE PREVIDÊNCIA			
Elementos			
	PLANOS ASSOCIATIVOS	PLANOS DE EMPREGO	PLANOS INDIVIDUAIS
Promotor	Qualquer associação, sindicato	Empresa ou empresas (Planos de promoção conjunta)	Entidades financeiras
Participantes	Sócios, afiliados, das entidades promotoras	Trabalhadores ativos das empresas ou antigos trabalhadores com quem tais empresas mantenham compromissos de aposentadoria	Qualquer pessoa física
Beneficiários	Os participantes, quando caem em situação de risco cobertas pelo seguro, ou seus designados, em caso de falecimento	Os participantes, quando caem em situação de risco cobertas pelo seguro, ou seus designados, em caso de falecimento	Os participantes, quando caem em situação de risco cobertas pelo seguro, ou seus designados, em caso de falecimento

A seguir, vemos o desenvolvimento dos planos de aposentadoria na Espanha. Resumindo este quadro, temos o sistema de emprego, com o maior número de planos, com uma parte importante do patrimônio, aproximadamente 45% do patrimônio, e com um número de participantes em redor de 600 mil pessoas. É preciso registrar que a população economicamente ativa na Espanha está em torno de 16 milhões de pessoas; a população assalariada, empregada, que poderia estar nessa modalidade de planos de emprego, está em torno de 12 milhões de pessoas. Isto é, os planos de emprego tão-somente afetam 5% da população assalariada, empregada. É um sistema crescente. Neste momento, está-se negociando um sistema de plano de previdência complementar para os funcionários públicos. Esse plano de previdência complementar que estará em funcionamento nos próximos meses

colocará 520 mil pessoas em planos de previdência. E, no prazo de um par de anos, possivelmente 2 milhões de pessoas, que é o conjunto de empregados públicos que há na Espanha. Neste momento, com o que está se negociando, seriam 20%, em um prazo próximo de 2 a 3 anos.

PLANOS DE PENSÃO Desempenho por modalidade			
31.12.2002	NÚMERO	PATRIMÔNIO (mil Euros)	PARTICIPANTES
PLANOS (TOTAL)	2.775	49.051.350	6.447.898
EMPREGO (1)	1.683	22.011.860	599.576
ASSOCIATIVOS	240	661.840	87.281
INDIVIDUAIS	852	26.377.650	5.760.501

(1) Neste momento está em fase de divulgação um plano de aposentadoria desta modalidade, para os empregados públicos (2 milhões, na Espanha), no qual participarão inicialmente 521.000 trabalhadores..

Fuente: Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones. Datos estimados en Informe Anual de Seguros y Fondos de Pensiones 2002.

O sistema associativo é promovido por associações, organizações sindicais. Como podem ver pela transparência, na Espanha é anedótico, e logo veremos por quê.

O sistema de poupança individual tem muitas pessoas. Em patrimônio supera o sistema de planos de emprego.

Vemos que as contribuições para os planos de emprego são muito maiores que as individuais e as associativas. O sistema de emprego é o segundo pilar. Negocia-se com a empresa. A empresa faz contribuição em benefício de seus trabalhadores, como parte da negociação coletiva.

Sistema individual ou associativo, cada um com sua poupança, constróem sua própria pensão. Estamos falando do segundo e do terceiro pilar da proteção social.

Nesta transparência temos um dado que mostra como as pessoas não esgotam, em nenhum dos sistemas, os limites máximos de contribuição — está por níveis e vemos que a imensa maioria das pessoas se concentra nos degraus mais baixos.

PLANOS DE APOSENTADORIA						
Percentual dos participantes por níveis de aporte em planos de aposentadoria						
	1997	1998	1999	2000	2001	2002
PLANOS DE EMPREGO						
Até 900	47,74%	42,36%	54,14%	51,04%	53,83%	50,6%
De 901 a 3.000	42,19%	36,04%	32,83%	35,38%	33,18%	37,3%
De 3.001 a 6.000	10,07%	9,51%	8,65%	11,19%	9,79%	9%
De 6.001 a 7.212,02		2,09%	1,71%	1,54%	2,39%	1,7%
> 7.212,02 para > 52 anos e inválidos			2,66%	0,85%	0,81%	1,4%
ASSOCIATIVOS E INDIVIDUAIS						
Até 900	71,86%	74,04%	75,75%	77,73%	78,49%	80,31%
De 901 a 3.000	19,20%	18,08%	76,87%	15,60%	15,34%	13,92%
De 3.001 a 6.000	8,94%	5,89%	5,09%	4,40%	3,95%	3,30%
De 6.001 a 7.212,02		1,99%	1,54%	1,29%	1,02%	1,07%
> 7.212,02 para > 52 anos e inválidos			0,80%	0,98%	1,20%	1,40%

A Espanha segue a tendência que impera na maior parte do mundo e, portanto, lá prevalece o sistema de contribuição definida sobre o de benefício definido. É longa a discussão para saber o que é melhor. Desde logo, é preciso ver o que é mais justo para criar uma pensão complementar. Conceitualmente, poderíamos falar de sistemas de benefício definido. A realidade não vai por aí. A realidade é que vamos por contribuição definida, porque inclusive os sistemas mistos, na contingência de aposentadoria, em que há acumulação de capital, sem sua imensa maioria são de contribuição definida.

Custo de gestão. Vemos também que as modalidades suportam diferentes custos de gestão. A legislação espanhola limita o que se pode cobrar por um sistema de plano de aposentadoria. O limite por gestão é 2% anual do patrimônio do fundo de pensão. E por depositar ativos, tesouraria e bens que o fundo de pensão investe, um máximo de 0,6% do valor nominal do patrimônio. Porém, esses são valores máximos. A realidade nos indica que o sistema individual, em que a pessoa vai a um banco ou a uma caixa de poupança contratar um plano de aposentadoria, suporta as pensões próximas ao máximo, acima de 1,5%, na generalidade dos casos.

O sistema associativo, em que a capacidade de negociação do promotor, do sindicato ou da associação é um pouco maior, fica entre 1% e 1,5%.

O sistema de emprego, com a existência de comissões de controle mais ativas, que contam com empresas e sindicatos com grande presença, tem maior capacidade de negociação e comissões menores que 0,5%.

Existem outros gastos pouco transparentes que afetam os custos. Por exemplo, há comissões pagas a intermediários, *brokers*, intermediários financeiros, ou retornos econômicos entre operadores financeiros que não estão bem resolvidos em nossa legislação. E uma das demandas que mantemos é a necessidade de que a legislação impeça a opacidade dos gastos, porque é preciso transparência nos gastos que os fundos de pensão fazem. Infelizmente, por meio de comissão e de cessão de comissões a terceiros nem sempre se sabe quais são os gastos realmente efetuados.

Aqui temos um quadro que mostra claramente o que vimos anteriormente. São os diversos sistemas de planos de aposentadoria. E vemos que a rentabilidade do sistema de emprego é maior que a do sistema associativo e a de ambos maior que a do sistema individual. O sistema individual está dividido por área, mas para melhor analisá-lo deveríamos comparar com o que aí se chama de renda fixa mista 2, que teria mais a ver com o tipo de sistema de emprego ou associativo. E vemos que a rentabilidade é mais elevada para o sistema de emprego do que para o sistema associativo. Por quê? Fundamentalmente, por duas razões. Primeira, porque tem menos custos de gestão, o que repercute diretamente na rentabilidade final. Segunda, porque a capacidade de pressão ou de controle da entidade gestora, exercida por comissões de controle ativas, é maior do que a do sistema individual, em que o participante, o cliente da entidade financeira tem uma escassa capacidade de determinar a situação para a própria entidade gestora.

PLANOS DE APOSENTADORIAS					
Rentabilidade obtidas. Dados de 30.06.2003					
PLANOS DE PENSÃO	1998	1999	2000	2001	2002
SISTEMA INDIVIDUAL					
Renda fixa	7,78%	6,06%	3,34%	3,69%	4,93%
Renda fixa mista I	7,72%	5,91%	1,50%	1,18%	2,90%
Renda fixa mista II	7,79%	5,73%	-0,13%	-2,47%	0,56%
Renda fixa mista III	6,99%	4,78%	-2,68%	-8,62%	-5,58%
Renda variável	s.d.	7,46%	-7,06%	-17,90%	-9,56%
SISTEMA DE EMPREGO	s.d.	7,31%	2,48%	0,32%	2,79%
SISTEMA ASSOCIATIVO	8,01%	6,29%	1,21%	-0,66%	-0,52%
TOTAL	7,76%	6,32%	1,07%	-1,31%	1,63%

Vou fazer algumas referências ao sistema associativo relativamente ao sistema de emprego.

Na Espanha, o sistema associativo foi instituído pelas organizações sindicais. Qualquer organização sindical — a minha, por exemplo, Comissões Obreiras — tem um plano de previdência associativo para seus afiliados. Esse plano de previdência é promovido, insisto, pelo sindicato. O sindicato não faz nenhuma contribuição. As contribuições são feitas pelos afiliados, com a sua própria poupança. E ninguém, a não ser eles, podem fazer contribuições a esse sistema. Portanto, a modalidade que estamos comentando, que está se iniciando no Brasil, no nosso país tem outra característica, é a modalidade de planos de emprego, as contribuições empresariais seguem essa modalidade.

O sistema associativo na Espanha pode ser por contribuição definida, benefício definido ou misto que, como vimos antes, é fundamentalmente de contribuição definida. A comissão de controle tem a maioria dos representantes dos beneficiários. A indicação deles pode ser feita ou por eleição entre os diferentes participantes ou por designação dos órgãos diretivos da associação que promoveu o plano de aposentadoria. E, como em qualquer outra modalidade dos planos de aposentadoria, existe liberdade para movimentar os direitos. Isto é, o participante de um plano associativo pode movimentar livremente seus direitos para qualquer outro plano de previdência. Não precisa permanecer atado a esse plano de previdência, não pode transformá-los em ativos, mas pode transferir para qualquer outro plano de previdência. O único espaço em que está restrito é no sistema de emprego, em que alguém, enquanto mantiver relação de trabalho com a empresa, não poderá transferir seu dinheiro para outro plano de aposentadoria; só poderá fazer isso quando sair da empresa.

A razão dos planos associativos é ofertar um serviço de qualidade para os afiliados. Como já dissemos, o papel da comissão de controle é fixar os investimentos, como deve funcionar o plano. São bastante competitivos em preços e serviços, contudo têm uma escassa implantação. Tão escassa como esta. Observem que essas são as duas organizações sindicais mais importantes da Espanha — Comissões Obreiras e União Geral de Trabalhadores. Ambas representam mais de 80% dos trabalhadores espanhóis. Ambas têm um sistema associativo, um plano de pensão associativo. A filiação delas é a seguinte: Comissões Obreiras têm 950 mil afiliados e União Geral de Trabalhadores, 800 mil. E vemos que nenhuma delas alcança 1 milhão

de associados no plano de previdência. Contudo, há uma alta rotatividade de entrada e de saída. Os custos, para terem uma idéia — e antes falávamos que o fundo de pensão suportava, no caso dos associativos, comissões de 1% a 1,5% — são de 0,3%. Isto é, comparado com os planos do sistema de emprego é baixo e mesmo assim não têm êxito. Por quê? Porque é poupança individual, porque tem de competir com as entidades financeiras para captar a poupança individual das pessoas. E não conseguiram fazer. Há uma técnica muito habitual das financeiras: quando uma pessoa vai pedir um empréstimo, perguntam-lhe se tem um plano de previdência em algum lugar. Quando o incauto diz que sim, que tem um em um plano associativo, informam que para poder conceder o empréstimo precisam transferir o plano para a entidade financeira. Então, não há forma de um sistema desse tipo prosperar.

Nenhuma associação tem plano associativo que tenha importância — não só o vinculado aos sindicatos —, porque o sistema associativo na Espanha está no terceiro pilar e não pode competir.

No entanto, o sistema de emprego, para onde vão as contribuições empresariais pactuadas em negociação coletiva, compete completamente com o sistema individual, porque são departamentos estanques entre um e outro, e porque existindo a mobilização e sendo ela possível está vinculada à cessação da relação laboral. E aí se produz a bipolaridade no sistema espanhol entre sistema individual — a poupança individual das pessoas, por um lado — e sistema de emprego, para onde vai o dinheiro da contribuição empresarial para os sistemas complementares de aposentadoria.

A última parte da intervenção trata das mutualidades de previdência social, fórmula que tem muito menos implantação — já teve muita no passado — pois na Espanha decresceu muitíssimo.

Para não ultrapassar muito o tempo que me concederam, paro por aqui. Muito obrigado.

MODERADORA (Ana Júlia) – Agradecemos ao Sr. Carlos Bravo pela exposição.

Apresento agora a Sra. Monica Dodd Calhoun, Diretora do Fundo da Associação de Seguros e Anuidade para Professores da Faculdade para Fundo de Igualdade de Pensões de Nova Iorque. É doutora em Direito pela Universidade Estadual de Nova Iorque. Tem mestrado em Lei Tributária pela Universidade de

Nova Iorque. É Consultora-Geral para Divisão de Administração de Produto do Sistema Nacional de Pensões – TIAA/CREF, que auxilia universidades, escolas e instituições dos Estados Unidos com pesquisas.

O tema da palestrante é “Fundos dos Professores dos Estados Unidos da América” e o tempo que lhe é destinado é de 30 minutos.

Com a palavra a Dra. Monica Dodd Calhoun.

MONICA DODD CALHOUN – Obrigada pelo convite. É um prazer estar aqui hoje para falar da associação de seguro previdenciário para os trabalhadores de faculdades e de universidades nos Estados Unidos (TIAA). Falei um pouco sobre a história e a governabilidade da organização e também acerca do mercado em termos de acumulação de bens, dos investimentos e da educação dos empregados, o que é um fator crítico.

A TIAA existe há mais de 80 anos. Atende o setor sem fins lucrativos nos Estados Unidos. Embora primeiramente voltada a universidades, também atende entidades voltadas à pesquisa e entidades culturais relacionadas à educação. Existem aproximadamente 1.600 instituições participantes em todo o país, com 2,8 milhões de participantes. Ao final do ano passado havia 260 milhões de dólares em investimentos sendo geridos pela TIAA, formando um dos maiores sistemas previdenciários nos Estados Unidos.

A TIAA tem uma história interessante em termos de seu desenvolvimento. É um sistema previdenciário anterior à maioria dos sistemas previdenciários do mundo. Em 1905, Andrew Carnegie, um grande filantropo nos Estados Unidos, estava no Conselho de Diretores da Universidade de Cornell, no Estado de Nova Iorque, e consta da história que ele perguntou a um dos membros como é que podia haver tantos professores idosos. E a resposta que ele recebeu foi que os professores não tinham dinheiro para a aposentadoria. Ele ficou tão sensibilizado com essa situação dos educadores nos Estados Unidos que criou um fundo com 10 bilhões de dólares para oferecer aposentadorias gratuitas a educadores, a professores universitários. Isso foi em 1905. Decorridos poucos anos, ele percebeu que não podia manter as aposentadorias gratuitas aos professores universitários por tempo indeterminado. Ele passou alguns anos conversando com atuários e criou um sistema que seria auto-sustentado. Assim foi o nascimento da TIAA. A organização Carnegie doou mais um bilhão de dólares para a TIAA. Em 1918 a TIAA foi incorporada como uma organização

sem fins lucrativos no Estado de Nova Iorque e organizada como uma firma de seguros de vida regulada pelo Departamento de Seguros do Estado de Nova Iorque. Esse formato específico foi adequado naquele tempo, pois o regulador financeiro mais forte no país era o Departamento de Seguros do Estado de Nova Iorque. E para oferecer aposentadorias era preciso algo que oferecesse estabilidade.

Quando a TIAA foi organizada, foi transformada num sistema de contribuição. Havia contribuições de ambos, empregador e empregado, para os planos de aposentadoria básicos e, na época, era organizada de forma que as anuidades eram a única forma de retirada dos benefícios. Posteriormente, opções de retirada em dinheiro foram disponibilizadas e eu falarei um pouco mais tarde acerca da educação ministrada aos empregados sobre essa opção.

O produto da TIAA é na verdade bem similar ao que ouvimos ontem em termos do sistema dinamarquês. O sistema oferece um produto garantido, tem garantias mínimas de juros e, além disso, quaisquer lucros da firma são pagos aos beneficiários como juros suplementares. Cada empregador no sistema define sua própria taxa de contribuição e controla as provisões dos planos. Controla se há dinheiro e controla também as provisões em alguns planos, embora não em muitos.

O Fundo de Ações para Aposentadorias dos Profissionais de Ensino Superior chama-se CREF e é a organização que acompanha a TIAA. Foi estabelecido por um ato da legislação de Nova Iorque em 1952 e também é uma entidade sem fins lucrativos. Também é supervisionada pelo departamento de seguros do Estado de Nova Iorque. Não é organizado como uma companhia de seguro, mas quando o CREF foi estabelecido era o único no país. Não havia um esquema de regulação. Eles escolheram Nova Iorque novamente porque era uma organização reguladora bem estabelecida e respeitada.

Em 1983, as opções de dinheiro passaram a ser oferecidas pela primeira vez em ambos os planos. Em 1988, o CREF começou a aumentar suas opções de investimento. Eles se registraram na Comissão de Seguros e Câmbio¹ e passaram a ser regulados como uma firma de investimentos. Embora não se encaixe totalmente no conceito, receberam as isenções necessárias. Assim, TIAA/CREF são ambas sem fins lucrativos. Falou-se ontem acerca da cobertura em locais diferentes de trabalhadores do setor público e do setor privado. No mundo educacional, há cobertura para 80% dos empregados e o mais próximo desse sistema no mundo lucrativo é o sistema dos servidores públicos.

TIAA/CREF também é ofertado para servidores públicos das áreas educacionais em 47 estados. Nesses casos, os empregados geralmente têm a opção de filiarem-se ao plano de aposentadoria dos servidores daquele estado ou optar pelo sistema do TIAA.

Nos Estados Unidos, os planos do tipo benefício definido são normalmente organizados como um fundo e têm um grupo diferente de investimentos que são regulados. No mundo de benefício definido, TIAA/CREF frequentemente têm veículos de planejamento: as companhias de seguro ou as firmas de investimento de fundos mútuos. A TIAA segue o modelo de seguradora e o CREF segue o modelo de investidor.

Os empregadores escolhem os veículos financiadores e os investimentos que irão oferecer aos seus empregados. O trabalhador tem uma obrigação fiduciária quando está escolhendo seus veículos de financiamento para certificar-se que são apropriados para um plano de aposentadoria. Além disso, oferecem um determinado leque de opções, conforme foi mencionado ontem. Pode-se, com a educação adequada aos trabalhadores, aliviar algumas das obrigações fiduciárias que acompanham o veículo financiador. Falarei mais tarde acerca do tipo de educação que oferecemos para que os trabalhadores possam arcar com essas obrigações.

As organizações TIAA/CREF são ambas operadas de acordo com seus custos. Não temos acionistas, não trabalhamos com geração de retornos ou com nada além de aumentar o retorno dos investimentos dos participantes nos planos de previdência. Recentemente, com base numa lei de isenção tributária, os planos têm oferecido isenção tributária como outro produto, mas o foco principal é o sistema previdenciário para o setor sem fins lucrativos nos Estados Unidos.

Também houve uma conversa ontem em termos dos pilares de cobertura que as pessoas têm. Nós temos um sistema de três pilares também. A seguridade social tem cobertura ampla nos Estados Unidos, e todos os nossos participantes de planos privados participam também do sistema de seguridade social público. Temos trabalhadores de faculdades e universidades estaduais que são servidores públicos de governos estaduais, e para esses, dependendo se o estado optou por participar ou não do sistema de seguridade social geral e se estão ou não cobertos, geralmente o plano opcional que é oferecido é o TIAA, com taxa de contribuição flexível para compensar o que eles não receberiam do sistema de seguridade social. O segundo pilar nos EUA é o plano patrocinado pelo empregador, e isso é o TIAA e 90% dos

nossos negócios, que são planos complementares, opcionais. Os empregadores estão mudando para um esquema obrigatório ou até mesmo para planos onde eles requerem uma contribuição do empregado, obrigando que o empregado participe.

A taxa de contribuição mais comum é de 5% sobre o salário para os empregados e 10% para o empregador. Ao contrário de muito que se vê no mundo que visa ao lucro, em termos da relação da contribuição entre empregados e empregadores, aqui há a intenção de oferecer uma grande parte da renda de aposentadoria aos participantes e a contribuição do empregador é normalmente duas vezes maior do que a do empregado.

Além disso, a legislação tributária nos EUA encoraja, mediante a seção 403B do plano, que o setor sem fins lucrativos faça contribuições adicionais dos empregados para suplementar a aposentadoria, e todas as contribuições são feitas sem a contrapartida do empregador. A participação nesses planos é bem mais baixa do que nos planos onde há a contribuição do empregador.

Houve debate ontem sobre os planos de benefício definido. Eu não repetirei o que foi dito. Quero falar agora de algumas vantagens e desvantagens dos planos de benefício definido. Na TIAA e na maior parte dos EUA, uma conta é organizada e pertence individualmente a cada participante. No caso da TIAA é emitido um contrato individual a cada participante. Cada contrato é controlado pelo participante. Os participantes têm escolhas sobre como alocar suas contribuições em investimentos com base nas opções que foram permitidas pelo empregador. Há períodos nos quais cada participante pode fazer alterações nas alocações das contribuições e nos saldos das suas contas.

Os ganhos de investimento de cada conta voltam diretamente para a conta que originou esses ganhos e, como o empregador assume o risco dos benefícios de aposentadoria serem maiores ou menores do que o previsto, há um grupo de pessoas da TIAA/CREF que se dedica a educar os empregados para que entendam os riscos e benefícios de cada opção que estão fazendo e para alocarem adequadamente suas contribuições e saldos das contas.

Uma das vantagens em termos da portabilidade dos esquemas de contribuição definida é que, mesmo em idade jovem, a pessoa que está mudando de empregador para empregador pode carregar sua conta com ela, e isso permite a mobilidade típica do mundo educacional e a possibilidade de permanecer no mesmo sistema ao longo da carreira sem ser prejudicado.

Do ponto de vista do empregador, o sistema é previsível, há possibilidade de garantias, não há risco de investimentos de garantias ao longo do caminho. Um dos pontos altos do empregador poder escolher que tipo de investimentos oferecer aos empregados é que os empregados entendem e ficam satisfeitos com a possibilidade de optar e ver extratos mostrando como está a situação do seu fundo de aposentadoria, e percebem o sistema de aposentadoria realmente como parte do pacote de compensações da firma.

Outra vantagem dos planos de contribuição definida é a maior flexibilidade nas opções de recebimento dos benefícios². Existe a possibilidade de dinheiro, caso o empregado queira, ou de pagamentos fixos durante um período de tempo. Eles também têm custos administrativos muito mais baixos do que os planos de benefício definido nos EUA.

Os benefícios em caso de morte são normalmente todo o valor que existe na conta, que é pago quando da morte de um indivíduo. Não há a possibilidade de oferecer outros tipos de benefícios em caso de morte, ou de invalidez, diferentemente do que se vê no mundo do benefício definido.

Um dos temas que surgiram ontem, acerca de no Brasil haver o problema das pessoas se aposentarem cedo, na comunidade de educadores nos EUA ocorre o contrário. Eles têm dificuldade em convencer as pessoas a se aposentarem. Durante o processo de amadurecimento dos professores, normalmente recebem funções mais interessantes com a idade, e não ficam propensos a sair da carreira. É mesmo difícil no mundo de contribuição definida oferecer incentivos financeiros para que as pessoas queiram se aposentar. Há grande crescimento nas taxas de juros ao final da carreira e as leis tributárias tentam ajudar quando fica no ponto de ser impossível de se fazer qualquer incentivo realista à aposentadoria.

Outra desvantagem da contribuição definida é que se tem portabilidade do benefício com altos ganhos em idades novas. Por outro lado, de fato, para as pessoas que entram no plano em momento mais avançado da carreira, talvez haja benefícios inadequados. Um desenho de plano muito comum para grandes empregadores é um plano graduado conforme a idade. Isso significa que, ao se aumentar a idade, a contribuição também sobe. Assim, pode-se iniciar com uma taxa de contribuição de 8% ou de 10% para empregados novos, que pode subir até 20% para empregados mais velhos. A intenção é mesmo tornar os retornos mais equilibrados. Esses planos normalmente passam por testes complicados para mostrar que não são

discriminatórios sob a lei tributária, mas são comuns para tornar os benefícios mais homogêneos para empregados de idades diferentes.

Outro tema que aparece como o lado negativo da portabilidade é que as opções de retirada em dinheiro podem variar muito em diferentes fundos por motivos diferentes, principalmente para os empregados novos que estão encerrando um contrato e que vêem a aposentadoria como algo muito distante. Existem desestímulos tributários para retirar dinheiro em idade nova ou penalidades em adição ao Imposto de Renda, mas isso é outra área onde formação é fundamental no mundo educacional, com opções de dinheiro aos empregados. No entanto, a maioria dos empregadores tem uma significativa iniciativa educacional. Quando contratos são encerrados, encorajam os trabalhadores a transferir os valores acumulados para um fundo privado, deixar o dinheiro no plano ou então considerar outras opções. Na maioria dos casos, as pessoas não retiram o dinheiro, mesmo quando é uma das possibilidades permitidas pelo sistema. Eu devo mencionar isso porque é uma experiência bem diferente da experiência do mundo que visa ao lucro nos EUA, onde a maioria das pessoas retira o dinheiro dos planos de contribuição definida.

Os benefícios para os planos assim, com contas individuais, de propriedade individual, controle individual, têm alguns veículos de investimento que irei descrever em poucos minutos e eu acho que toda a discussão deve ser acompanhada do tipo de educação que se oferece aos beneficiários. Quanto mais opções são oferecidas, mais confuso o plano parece aos beneficiários e mais é preciso educá-los e explicar as diferenças.

A filosofia de investimento da TIAA é ter um foco muito de longo prazo. Em média, temos um prazo de convivência com os participantes desde o momento que entram no mundo educacional até o pagamento de benefícios, o que dura mais de 50 anos. Então, o objetivo é investir no longo prazo e beneficiar os empregados. Nós desencorajamos fortemente o curto prazo e educamos o empregado quanto às desvantagens do curto prazo e encorajamos investimentos diversificados. Enfocamos em oferecer diversificação. Os fundos que oferecemos são próximos aos fundos das indústrias, ficamos sempre investindo, não mantemos dinheiro em conta. Temos uma estratégia de investimento dual onde se indexa uma grande parte do fundo no mercado, o que é muito significativo nos grandes fundos, e gerenciamos nós mesmos uma pequena parte para aprimorar o retorno dos fundos em relação à indústria como um todo.

A principal idéia que ressaltamos em termos da educação dos empregados, quando explicamos os fundos que estão sendo oferecidos, é que as decisões para os fundos funcionam como as decisões para alocar os recursos numa carteira de investimentos. Explicamos também os tipos de itens que os participantes devem prestar atenção. Temos cinco classes de investimentos que oferecemos aos empregados: 1. ações, 2. um produto garantido do TIAA, 3. contas de renda fixa, 4. uma conta de mercado de moedas, e 5. uma conta separada que investimos em imóveis diretamente. Na primeira opção temos títulos, ações globais de crescimento e um fundo formado por um índice de ações. Na opção da renda fixa, temos uma conta de títulos de mercado e uma conta inflacionária de títulos. Além disso, oferecemos o que se chama de conta de opção social. Um pouco de história é interessante nesse caso. A conta de opção social investe em títulos e ações e há filtros sociais na conta que são inteiramente divulgados nos prospectos. Essa conta foi desenvolvida em resposta a ações em *campus* universitários na década de 80 contra investimentos na África do Sul. Na época, sob um esquema de regulação ao qual o CREF não estava comumente submetido, ele foi tratado como um plano fiduciário sob a principal lei para aposentadorias nos Estados Unidos. Havia claramente uma obrigação de nossa parte em investir para maximizar os retornos aos participantes. Então, não estávamos desejosos em sair da África do Sul por razões outras que não razões financeiras. No entanto, saímos em resposta às preocupações dos professores universitários que tinham uma opção social e se uniram e pediram filtros nos investimentos da África do Sul e vários outros filtros sociais que podem ser alterados de tempos em tempos. Ainda tentamos maximizar os retornos nessas contas *vis-à-vis* outras contas similares na indústria e chegar a fundos equilibrados. De fato, a opção social tem excedido suas metas ao longo dos anos. No entanto, sentimos que era importante oferecer a escolha e não considerar esses tipos de filtros quando os participantes não os exigem. Assim, agora temos vários investimentos e estamos fora daquele esquema de regulação particular. Esse tipo de história marcou a forma que olhamos para governança corporativa. Nós somos muito ativos em corporações de governança corporativa pelo mundo. Olhamos para temas de governabilidade que consideramos que terão impacto para o retorno final aos acionistas e assim terão impacto nos retornos dos nossos beneficiários. Então somos muito ativos e buscamos sempre maximizar retorno aos participantes, o que consideramos ser nossa responsabilidade como gestores de fundos previdenciários.

Em termos de classificação de risco dos investimentos, ao explicar os termos aos empregados, nós tentamos mostrar que a maioria dos novos investidores erroneamente se concentra em contas variáveis e de mercado de títulos, concentrando-se no risco de mercado. Tentamos educá-los a pensar no longo prazo. E também educá-los acerca do risco de solvência quando se trata de contas de renda fixa para que eles se certifiquem que a firma de quem estão comprando a conta de renda fixa é solvente. Falamos bastante também sobre risco inflacionário. Não recomendamos que coloquem todo o dinheiro em conta de renda fixa e o risco inflacionário é parte do motivo para isso. Estamos em busca de diversidade e em considerar todos os riscos possíveis. Segundo a sabedoria popular, acredita-se que convém migrar para investimentos em renda fixa quando se está perto da aposentadoria. No entanto, a média de idade que nossos trabalhadores se aposentam é por volta dos 65 anos. Considerando que lidamos com população de bom nível educacional, nesse ponto a expectativa de vida média é de mais 25 anos. Então nós desencorajamos as pessoas a moverem todos os seus investimentos para renda fixa nessa hora. Ainda está se considerando um período de muito longo prazo, 25 anos, e talvez seja melhor reavaliar a alocação, mas não se deveria enfocar em sair totalmente do mercado de risco nesse ponto. Além disso, falamos do risco inflacionário e educamos as pessoas para que entendam que, em se tratando de um período de tempo assim tão longo, talvez não seja conveniente retirar todo o dinheiro de uma vez, mas retirar parte dele e deixar o resto. Além disso, mesmo na nossa conta de renda fixa, oferecemos como uma opção o que chamamos de pagamento de benefício graduado, com retirada de quantidades adicionais que seriam depositadas na conta e estímulo para que as pessoas invistam uma parte dos ganhos e mantenham o restante em conta, de forma que ao longo do tempo o crescimento não é exatamente o da inflação, mas crescerá com o tempo e permitirá alguma proteção contra a inflação mesmo na conta de renda fixa.

Perguntamos aos indivíduos algumas questões pertinentes para avaliar o nível de risco e as preferências de investimento, respondemos qualquer dúvida que tenham acerca dos tipos de contas e, em resposta ao questionário deles, sugerimos vários modelos de carteiras de investimentos que sejam consistentes com o nível de risco selecionado. Encorajamos as pessoas a olhar suas decisões como decisões de longo prazo. Sugerimos um fundo onde eles depositarão a taxa de contribuição e permanecerão com essas opções, em vez de tentar acompanhar o mercado, pois

acreditamos que acompanhar o mercado é uma atitude equivocada tanto para indivíduos quanto para instituições, que não leva ao sucesso como investidores. Além disso, enfocamos em dar essas informações assim que entram no plano e em educá-los acerca das opções, pois sentimos um grande nível de inércia nas pessoas. Uma vez tomada a decisão, a maioria das pessoas não olha mais para o investimento, a menos que haja alguma mudança na vida delas. Caso isso ocorra, daremos a elas aconselhamento individual para reavaliar as circunstâncias e tomar uma outra decisão de longo prazo e não focar o curto prazo de mercado.

Nós trabalhamos com os empregadores para oferecer a oportunidade de acordo com os eventos da vida apropriados – emprego, aposentadoria, uma mudança na vida –, para oferecer às pessoas uma oportunidade de aconselhamento individual para avaliar onde estão, como estão tomando decisões e o tipo de implicações que essas decisões têm no fator de risco do qual falei antes. Temos um tipo de plano de 5 pontos em termos de formar investidores de sucesso e de educar pessoas. Esses cinco pontos são: definir objetivos, diminuir as tributações o máximo possível para atingir os objetivos, diversificar os investimentos de uma forma que seja confortável com o nível de risco que eles podem tolerar, olhar para os custos e despesas das opções que estão sendo feitas. Os EUA exigem muita transparência. A maioria das pessoas não lêem as 40 páginas de relatórios, mas é preciso educar as pessoas em como ver os custos e explicar os impactos. E, novamente, pensar no longo prazo, evitar o curto prazo, o ritmo do mercado, e focar nos benefícios de um ciclo de vida.

Portanto, nosso objetivo é dar às pessoas as informações que elas precisam e ao mesmo tempo educá-las de forma que se sintam confortáveis com as decisões tomadas, embora estejam assumindo riscos acerca dos retornos. As pessoas devem se sentir seguras quanto à forma que as decisões estão sendo tomadas e quanto à forma como lidam com os riscos.

Muito obrigada.

MODERADORA (Ana Júlia) – Passamos à fase destinada aos debates. Já há perguntas na mesa.

Antes, porém, passo a palavra ao Sr. Benedito Fernandez Duarte, Presidente da Associação dos Ex-Alunos da Fundação Getúlio Vargas, debatedor, que disporá de 15 minutos.

BENEDITO FERNANDES DUARTE - Primeiramente, quero cumprimentar cada um dos senhores. Cumprimento meus colegas da Mesa na pessoa da Senadora Ana Júlia. Parabenizo os Ministérios da Previdência e das Relações Exteriores pela realização do evento e cumprimento-os na pessoa do Secretário Adacir Reis.

Minha contribuição ao debate será feita na forma de um curto depoimento a respeito da experiência que vivem há um ano os ex-alunos de Administração de Empresas e de Administração Pública da Fundação Getúlio Vargas de São Paulo com a constituição de um fundo instituído, de um fundo associativo, um dos três primeiros fundos constituídos com caráter associativo no Brasil.

Prometo aos senhores e à moderadora da Mesa que vou me ater ao período que me foi destinado.

Inicialmente, vou contar um fato. Estamos reinventando a Associação dos Ex-Alunos da Escola de Administração de Empresas de São Paulo. Convido cada um dos senhores a fazer uma breve viagem no tempo, na maior parte dessa viagem estaremos no presente, mas vou retroceder um pouco para poder polemizar o acontecimento e tirarmos ensinamentos dele.

A Escola de Administração de Empresas de São Paulo vai fazer 50 anos no ano que vem. Foi fundada em setembro de 1954. A Associação dos Ex-Alunos tem 47 anos. Os ex-alunos da FGV sempre foram muito individualistas e nunca deram importância real à associação, nunca se interessaram em torná-la uma associação forte, representativa etc. De três anos para cá, um grupo de ex-alunos começou a trabalhar para assumir a gestão da associação, reinventá-la e responder à pergunta: para que, com quem, com que sentido, com que objetivos, com que metas, com que propósitos vamos refazer a Associação de Ex-Alunos da FGV para os próximos 50 anos? A Escola também está vivendo uma fase de revisão; ao fazer 50 anos, ela também está se repensando, para projetar o futuro.

Nós estamos fazendo um *brainstorm* na prática, para ver como refazer a associação. Um colega indagou: por que não fazer um fundo de pensão? Eu disse: boa idéia! Minha carreira, durante 22 anos, foi em recursos humanos; sou profissional de gente e tenho sensibilidade profissional para esse assunto de previdência. Ele disse que o pessoal da Towers estava fazendo um plano. Procurei um amigo meu, ex-aluno da Escola, consultor da Towres, o Éder, e disse a ele que eu estava pensando fazer um fundo para os ex-alunos da GV. Ele disse que eu estava chegando na hora

certa, porque estava sendo instituída uma nova modalidade de previdência no Brasil: a dos fundos instituídos, para serem feitas por associações e sindicatos. Começamos esse trabalho em setembro do ano passado.

Como vemos o cenário de Reforma da Previdência com relação aos fundos instituídos? Vou me socorrer do grande poeta Carlos Drummond de Andrade para resumir como vemos isso. Vemos duas coisas em Drummond. Uma delas é o poema “Havia uma pedra no caminho”. A Reforma da Previdência, na parte de tratar com direitos adquiridos, com o Judiciário, está no poema do Drummond “Havia uma pedra no caminho”. Agora, os fundos instituídos, modalidade inovadora, pioneira, que o Ministério da Previdência está investindo e nós também, está na poesia do Drummond no capítulo do “Mundo, mundo, vasto mundo”. Acreditamos que há um vasto mundo pela frente para que os fundos instituídos prosperem, e logo mostrarei isso.

Qual é esse “mundo, mundo, vasto mundo” que vemos? Nossa Escola tem 50 anos. Ela tem cursos de graduação, pós-graduação, mestrado cursos de Administração de educação continuada, que tomam 6 meses, na melhor hipótese, 3 meses. Ao juntar os ex-alunos de todos esses cursos, temos um universo de 100 mil ex-alunos. Nossa possibilidade, nosso céu em termos de fazer um fundo instituído, corresponde a esses 100 mil alunos. E temos a decisão de oferecer, tentar vender, sensibilizar, convidar e conclamar esses 100 mil ex-alunos nos próximos 24 meses para que eles venham para a nossa previdência.

Ainda nessa viagem do tempo, há uma coisa que é um compromisso. Estou com 56 anos e assumo compromissos diante da sociedade, como vocês, e da autoridade regulatória, como o Secretário Adacir.

Nessa trajetória de um ano de aprendizado, um colega nosso pontuou algo que é o nosso compromisso maior, a pedra fundamental com que queremos erguer nosso fundo de pensão. Ele disse o seguinte: para ter a chance de fazermos um fundo bem administrado é preciso que ele tenha qualidade muito grande, que seja percebido pelos cotistas, pelos ex-alunos, pelo mercado e pelas outras pessoas como um fundo muito bem gerenciado. O que vai trazer pessoas para participar do fundo é o fato de ele ter qualidade, oferecer segurança e rentabilidade. Esse aluno nosso se chama Valter, dono do Banco Fator.

Nós temos uma herança da nossa Escola. Ela tem 50 anos de tradição, por ser uma escola que forma bons profissionais e tem vaidade e orgulho em querer ser boa.

Para ser prático, hoje temos 2 mil associados pagantes. Já temos o cadastro atualizado, com nome, endereço, telefone, e-mail de 25 mil ex-alunos. Nos próximos seis ou nove meses vamos mobilizar os recursos de *marketing* direto para convidar esses 25 mil alunos a fazerem parte do nosso plano. E temos um outro cadastro com 20 mil ex-alunos dos quais estamos procurando obter o CPF para chegar a eles. Só com esses dois grupos, temos um mercado de cerca de 50 mil ex-alunos para estabelecer nosso fundo.

Vou avançar nesta viagem.

Hoje, temos no Brasil 2.400 cursos de Administração, somando os cursos dados do Oiapoque ao Chuí. Estamos nos organizando para achar esses colegas de profissão, motivá-los a fazer parte da associação de ex-alunos e convidá-los para o nosso fundo, que é multipatrocinado, não é restrito aos ex-alunos da GV; por desenho e aprovação, é multipatrocinado, feito para abrigar associações de outros ex-alunos de Administração e de outras profissões, como Engenharia, Medicina, Enfermagem etc.

Estamos descobrindo um outro mercado: fazer fundos de previdência para filhos e netos. Como a Escola tem 50 anos, temos ex-alunos com 22 anos, mas também temos com 70, 75 anos. Há muitos dizendo que vão fazer para si, pois já sabem como está a previdência no Brasil. Os mais jovens, de 20, 25, 30 anos, estão dizendo que vão fazer para eles. Outros já dizem que farão para seus filhos, que estão com 15 anos; e há os que dizem que farão para seus netos. Eu mesmo tenho um quarto filho, chamado Diego, com 6 anos, e eu vou fazer um plano para ele. Quando ele tiver 26 anos, já terá 20 anos de acumulação da previdência.

Em termos de execução, o fundo será lançado nos primeiros dias de novembro — 3, 4 ou 5 de novembro. Queremos ter os primeiros mil cotistas logo — a legislação requer 500 cotistas para o fundo se constituir — para que o fundo comece já com êxito. Estão em negociação adiantada com a Escola de Engenharia de Mauá, em São Paulo, que tem associação de ex-alunos constituída há muitos anos, e tem 25 mil ex-alunos. Eles também querem lançar o plano deles até 20 de dezembro.

Em termos de profissionalização da administração, vimos que há uma modelagem muito boa de regulação. Os passivos e serviços serão administrados pela Towers; a taxa média de carregamento será de 3%.

Uma das primeiras coisas que ocorreu com nosso fundo foi que os cotistas em potencial protestaram quando mostramos as primeiras propostas de taxa de

administração. Disseram que com a taxa prevista ninguém iria se associar, o fundo não decolaria, sugerindo que baixássemos o valor da taxa. Essa exigência do cotista é o nosso primeiro mecanismo de fiscalização. Os ativos serão administrados pelo Banco Alfa, que nos cobrará 0,75% sobre o patrimônio — dos clientes normais, ele cobra 1,5%. E ainda vamos ter o privilégio de ter o nosso dinheiro administrado junto com o dinheiro do Dr. Aloísio de Farias. Como os senhores sabem, o Dr. Aloísio de Farias é um dos milhões de mineiros sábios; ele vendeu o banco por 2 bilhões de dólares e tem um banco para administrar o dinheiro dele. Nós vamos colocar nosso dinheiro junto com o do Dr. Aloísio, não terá dinheiro mais bem administrado no Brasil.

Outro motivo é que há vários colegas nossos no Banco, inclusive o filho mais velho do presidente do Banco é um ex-aluno da escola, e foi ele quem cobrou do pai o patrocínio desse fundo.

Essa é a nossa proposta. Temos de honrar nossa herança de 50 anos. Temos de fazer um organização para durar. Temos o compromisso de fazer um fundo para durar muitos anos.

Só para assumir compromisso, vou mencionar dois livros escritos sobre administração. Um se chama “Feitas para durar”; o outro, “Feitas para vencer”. São livros que mostram quais as características de organizações que vivem 200, 300, 1.000 anos. Estamos estudando isso para saber como se faz uma organização feita para durar. Queremos ser um dos cinco melhores fundos do Brasil, em qualidade de gestão, em qualidade de governança, nos próximos 10, 20, 30 anos. Temos o compromisso de a gestão ser 100% transparente. Por último, vamos mobilizar nossas experiências de *marketing* direto. O fundo está servindo como alicerce para fazermos a nossa associação para os próximos anos. Não há alicerce melhor, dado que o fundo cria vínculo para os próximos 10, 20, 30 anos. Estamos certos de que teremos um alicerce sólido para a nossa associação nos próximos anos. Como nosso grupo se sente devedor do país, estamos querendo dar uma contribuição pioneira, para que nos próximos 30 anos tenhamos um Brasil bem melhor do que temos hoje.

Muito obrigado.

MODERADORA (Ana Júlia) – Obrigada. A organização do evento comunica que não terá debate agora, as perguntas serão feitas à tarde.

Com a palavra o Dr. Luís Nassif, que também é debatedor.

LUÍS NASSIF – No meu caso, na condição de debatedor, quero mais esclarecer dúvidas, aproveitando a experiência dos convidados internacionais.

O Dr. Carlos Bravo disse que na regulamentação dos fundos há obrigação de tirar do balanço das empresas as obrigações contratadas com seus trabalhadores. Eu queria que ele explicasse melhor essa determinação.

O segundo ponto: os fundos vão acabar com a modalidade de empréstimos. Qual a razão disso, já que em geral o empréstimo pessoal tem uma boa rentabilidade e a garantia da reserva matemática do associado?

Terceiro aspecto diz respeito à portabilidade. Há uma bandeira da indústria de fundo de pensão brasileira a esse respeito. Como evitar a migração de um fundo para o outro, em função de resultados imediatos? Ou seja, como escapar do imediatismo da rentabilidade?

O último ponto é como estimular a transição dos planos de benefício definido para os de contribuição definida.

Para a Sra. Monica Calhoum, minhas dúvidas são da seguinte ordem: o estímulo na indústria americana é o fundo ser uma propriedade individual dos participantes e uma contribuição individual. A primeira dúvida é a seguinte: com as oscilações de mercado, com taxas de juros baixa, como é calculada, no final do período de benefício, a contribuição na fase seguinte? Ou seja, quando há essas oscilações de redução de juros ou mesmo de problemas no mercado acionário, como reage o aposentado ou o contribuinte em relação a esse efeito pobreza que ocorre sobre suas contribuições?

Em relação às cinco classes de ativos que os participantes podem aplicar, quais são os limites para evitar o chamado “efeito manada”, a ida de um ativo para outro e, ao mesmo tempo, casar com essa necessidade de aplicações de longo prazo, que caracterizam os fundos e alguns ativos que são apropriados para o longo prazo, como investimentos em infra-estrutura?

São as questões que eu gostaria de apresentar.

MODERADORA (Ana Júlia) – Com a palavra o Dr. Carlos Bravo, para responder as perguntas que lhe foram feitas.

CARLOS BRAVO – Tentarei ser rápido nas respostas a estas perguntas.

Há uma pergunta sobre como as comissões de controle exercem a fiscalização nos fundos de pensão na Espanha.

Falamos em duas modalidades: sistema de emprego e sistema associativo. No sistema de emprego, primeiramente, é importante ver como são constituídas as comissões de controle. Elas são compostas pelos representantes da empresa, do patrocinador e dos participantes. Mas esses representantes são sindicalizados, são as manifestações sindicais, que ou são eleitas pelos participantes ou são designadas diretamente, na negociação coletiva, na estrutura da negociação coletiva. Esse é o primeiro elemento importante.

Portanto, as comissões de controle, que tiveram maioria, legal e obrigatoriamente — é exigido por lei a maioria de representantes dos trabalhadores — exercem o controle. Como o fazem? Com um grau de detalhe que fica à vontade da própria comissão de controle. Normalmente, o que faz a comissão de controle é fixar critérios gerais, políticas de investimento, limites e estabelecer os procedimentos para que se cumpram adequadamente os direitos dos participantes e dos beneficiários, como pagamento das prestações, direitos de informação etc.

À entidade gestora, à empresa que se contrata para fazer a gestão dos ativos, cabe as instruções. Posteriormente, isso é supervisionado por um controle periódico, que pode ser mensal, bimensal ou trimestral, como queiram. Toda sua atuação é resultado da adequação aos critérios que foram estabelecidos.

No sistema associativo seria o mesmo. Mas a forma de eleição da comissão de controle pode ser por eleição dos participantes ou por designação da associação que promove o plano de aposentadoria. Mas o esquema seria o mesmo para ambos.

A outra pergunta é sobre o conceito de exteriorização, a obrigação de tirar do balanço das empresas as obrigações contratadas com seus trabalhadores. Na Espanha era habitual que as empresas negociassem com seus trabalhadores por meio dos sindicatos. Havia compromissos de pagamento de certos valores quando as pessoas se aposentassem, se invalidassem ou viessem a morrer. Isso era instrumentado por meio do que chamávamos de fundos internos, ou seja, no balanço das sociedades havia uma parcela para cobrir essa obrigação. Legalmente, isso já não é mais possível na Espanha, porque a pequena confiabilidade dessas dotações, em muitos casos, obrigou que a norma exigisse que isso estivesse externo à empresa, por meio de um plano de aposentadorias ou por um contrato de seguros. Mas a empresa não pode garantir, em seu balanço, esses compromissos com os trabalhadores porque, infelizmente, as fórmulas de garantias não eram as adequadas.

Perguntou também por que desapareceram os empréstimos. Na verdade, os empréstimos são um investimento a mais do fundo de pensão e não têm por que ter uma má rentabilidade. A razão é que não tiveram grande desenvolvimento na Espanha, e a prática habitual era que eles não eram devolvidos. Isto é, foram utilizados pelos participantes como uma forma de obter uma situação extraordinária de liquidez: pediam um empréstimo, com garantia no dinheiro que tinham no fundo de pensão, não o pagavam e eles eram cobrados dos fundos. Diante dessa prática, foi necessário evitar os empréstimos. O que faziam os fundos de pensão eram ser muito restritivos nas concessões, porque se o empréstimo e os juros fossem pagos, era um bom investimento; mas se não se pagasse o empréstimo, e se sobre ele recaíssem juros e mora, poderia não haver dinheiro suficiente no fundo de pensão para atender a totalidade da dívida. E o que fundo de pensão não quer é ter de importunar o participante ou embargar seus bens para que pague sua dívida.

Por último, foi feita uma pergunta sobre os prazos para entregar informações aos órgãos de fiscalização, neste caso, à Direção Geral de Seguros e Fundos de Pensões. Há uma obrigação anual de fazer uma prestação de contas; há obrigação de informação pontual, toda a vez que ocorre um fato relevante, e elas estão estabelecidas na norma. Além disso, há uma inspetoria, de parte do órgão supervisor, que pode requerer qualquer informação, a qualquer momento, ou enviar a fiscalização para verificar se tudo está sendo feito corretamente.

MODERADORA (Ana Júlia) – Obrigada, Dr. Carlos Bravo.

Com a palavra a Dra. Monica para responder prioritariamente as questões feitas pelo jornalista Luís Nassif.

MONICA DODD CALHOUN – Muito obrigada.

Entendo por esses comentários que há alguns pontos que não deixei claro. As taxas de contribuição desses planos são comumente 5% do lado do empregado e 10% do lado do empregador. Essa taxa de contribuição é mantida durante toda a vida laboral do indivíduo, se ele ficar naquele emprego. Portanto, uma análise de longo prazo mostra que se as acumulações se elevam ou abaixam, as taxas de contribuição não são ajustadas. O empregador fixa a taxa com base no que ele considera razoável para a taxa de retorno do longo prazo, e qualquer risco adicional é arcado pelo empregado.

No que diz respeito às classes de investimentos, costumava haver limitações e definições de um determinado montante que tinha de ir para investimentos de renda fixa. Nos últimos vinte anos essas limitações foram eliminadas. É possível aos indivíduos fazer suas apostas mesmo que sejam bastante arriscadas. Há uma obrigação maior do empregador de continuar a educar quanto aos riscos.

Para as outras duas outras perguntas, eu vou pedir para que você as leia para que eu tenha a ajuda de um tradutor.

MODERADORA (Ana Júlia) – Obrigada.

Pergunto ao jornalista Luís Nassif se gostaria de fazer uso do restante do seu tempo.

LUÍS NASSIF – Eram mais dúvidas do que observações o que eu teria a apresentar.

MODERADORA (Ana Júlia) – Então, aproveitaremos o tempo para fazer as perguntas da platéia.

Os aportes iniciais de 300 milhões de dólares, e posteriormente de 1 bilhão de dólares, foram limitados à capacidade financeira do doador ou foram em decorrência de um cálculo do passivo atuarial da massa de participantes do fundo previdenciário TIAA/CREF?

Dra. Monica, fazer comentários a exemplo do Brasil, onde uma entidade administra vários planos de benefícios fazendo controle dos patrimônios por critério de rateio virtual ou real, sendo as informações a respeito dos patrimônios enviados ao órgão fiscalizador por plano de benefício. Pergunta: nos Estados Unidos, como funciona?

MONICA DODD CALHOUN – Sobre a primeira questão, acerca da contribuição inicial, creio que tinham algum tipo de cálculo atuarial que era feito para a contribuição inicial. No entanto, com a falta de planos para avaliar, em termos da possibilidade das pessoas se aposentarem quando elas recebessem esse benefício, o que eles não calcularam foi quantas pessoas escolheriam se aposentar em idade mais jovem para ter vantagem, e foi isso que eu acho que prejudicou o aspecto financeiro.

Em relação ao exemplo onde há múltiplos empregadores controlando os investimentos, esse cenário particular não se aplica ao sistema TIAA/CREF, onde há indivíduos. No entanto, há alguns planos com múltiplos empregadores nos EUA que têm arranjos similares e geralmente o que acontece é similar ao que ouvimos acerca de outros países: tendem a ter um conselho que inclui os gerenciados e os sindicatos, ou os empregados mesmo que não sindicalizados. Eles tomam as decisões e têm obrigações fiduciárias, recebem representações de diferentes sindicatos, tomam a decisão, tendo criado o conselho com responsabilidades.

MODERADORA (Ana Júlia) – Obrigada.

Como o debate continuará em outro momento, agradeço aos nossos palestrantes, Dr. Carlos Bravo e Dra. Monica Calhoun, e aos debatedores, Dr. Benedito Fernandez Duarte e Sr. Luís Nassif, jornalista.

Agradeço a todos pela presença e pelo convite que me foi feito. Aproveito para dizer que talvez eu tenha sido convidada por ser sócia do maior fundo de pensão da América Latina, o da Previ, pois sou funcionária do Banco do Brasil, estou senadora.

Obrigado a todos.

Painel VI: Regulação e Fiscalização de Investimentos dos Fundos de Pensão

MESTRE-DE-CERIMÔNIAS – Vamos reiniciar os trabalhos.

O Deputado Carlos Mota apresenta suas desculpas, mas devido ao atraso dos trabalhos ele teve de se ausentar.

Para moderar momentaneamente o Painel VI – Regulação e Fiscalização de Investimentos dos Fundos de Pensão, contamos com a presença do Sr. Hilmar de Moraes, da Secretaria de Previdência Complementar.

Para proferir a palestra sobre “Os Limites Máximos de Aplicação dos Fundos de Pensão”, convidamos para a Mesa o Sr. Hilmar de Moraes, Diretor de Investimentos da Secretaria de Previdência Complementar, do Ministério da Previdência Social.

Para a palestra “Regras Prudenciais e Quantitativas de Regulação de Investimentos nos Países da OCDE”, convidamos o Sr. Diego Valero, Diretor do Grupo Nova Estrela – Novaster, Consultoria Integral em Pensões e Finanças, da OCDE.

Para debatedores, temos o prazer de convidar para compor a Mesa o Sr. Lauro Araújo, especialista em investimentos, da Mercer Investimentos e Consultoria, e o Sr. Sérgio Darcy, Diretor de Normas e Organização do Sistema Financeiro do Banco Central do Brasil.

Passo a palavra ao nosso moderador provisório, até a chegada do Secretário.

MODERADOR (Hilmar de Moraes) – Boa-tarde. Agradeço a presença de todos. Tivemos um problema, o Deputado Carlos Mota tinha um compromisso em Belo Horizonte e precisou sair.

Após a primeira palestra, a minha, farei a apresentação do palestrante seguinte e do tema da palestra.

A primeira apresentação será feita por mim. Sou Diretor de Investimentos da Secretaria de Previdência Complementar. Eu tinha uma empresa de consultoria, a MGM. Sou graduado em Ciências Econômicas pela Universidade de São Francisco; pós-graduado no William College, em Londres. Vou apresentar para os senhores o tema “Os Limites Máximos de Aplicação dos Fundos de Pensão. Eu vou fazer uma reflexão sobre a filosofia que orientou os nossos trabalhos nas mudanças da Resolução

nº 3.121, e as filosofias que embasam os trabalhos da Secretaria de Previdência Complementar.

Com a chegada do nosso Secretário, passo a ele o cargo de moderador.

MODERADOR (Adacir Reis) – Em função do horário, passo a palavra ao Hilmar de Moraes, nosso Diretor de Investimentos. Ao franquear a palavra aos demais expositores, farei a leitura dos currículos de cada um deles.

Com a palavra o Hilmar de Moraes.

HILMAR DE MORAES – Boa-tarde, novamente, desta vez no papel de palestrante.

Vou falar de uma visão holística que temos das políticas de investimentos que devem ser implementadas pelas entidades fechadas de previdência complementar.

Em nosso trabalho de aprender um pouco desse complexo tema, avaliando alguns fatos históricos, resolvi trazer a vocês a própria reflexão ou o próprio trabalho que tivemos não só na montagem desta palestra, mas todo o trabalho que tem envolvido esse desafio que estamos tendo a oportunidade de participar na Secretaria de Previdência Complementar.

Vou apresentar o tema representado em três pontos básicos. O primeiro é essa visão holística, ou seja, a soma do todo é maior do que as partes de *per se*. Esta frase é de Max Gurenberg.

Vou apresentar o aspecto humano, o aspecto do comportamento organizacional para chegar à própria política de investimentos.

Diante disso, vou fazer uma avaliação da contextualização das mudanças dos últimos anos.

Na década de 60, Marshall McLuhan, em seu livro “O Meio é a Mensagem”, relata o processo de globalização na comunicação de massa. Vamos assistindo, neste período, à mudança dos meios de comunicação, e chegamos ao evento da televisão. Esses meios provocam uma mudança nos hábitos perceptivos das pessoas. Com esse sistema de comunicação, começamos a nos encaminhar para uma aldeia global e vamos chegar ao ponto em que os homens passam a seguir algumas padronizações.

No mundo dos negócios esses efeitos também ocorreram. Com o surgimento da ISO – International Organization for Standardization, começamos a criar padrões

na área de serviços. Na década de 80, a ISO tinha padrões para as comunicações e mensagens via telex.

Posteriormente, veio a era da computação no sistema financeiro. E o Sistema Swift, que era de comunicação para pagamentos, já obedecia regras de padronização.

Com o correr dos tempos, chegamos na era da Internet, em que o padrão está implementado e a velocidade da informação passa a ser muito grande.

A volatilidade dos capitais se torna mais fácil. Primeiro, pela facilidade da comunicação; segundo, pela desregulamentação que passou a ocorrer. E os capitais começam a voar nesse nosso mundo dos negócios.

Posteriormente, as empresas passam por um processo de *downsize* e começamos a ter perda de postos de trabalho; em outras empresas, em que temos o *management buyout*, os executivos acabam assumindo as empresas familiares, e temos também o controle hostil de outras empresas, sempre voltadas aos interesses financeiros e concentrando os negócios.

Nesse meio de acontecimentos, temos as atitudes anti-éticas, roubos, fraudes. Além disso, o desperdício de recursos passa a fazer parte dos custos adicionais das empresas. E esse desperdício também abrange os recursos naturais, como a água e a energia.

Em 1981, Peter Drucker faz um comentário dizendo que era chique falar da ética no mundo dos negócios. E aí começa a discussão sobre a ética no mundo dos negócios.

Entretanto, no fim dos anos 80 e início dos 90, começam os grandes programas de qualidade total, em que a visão, a missão e os valores corporativos são resgatados, primeiro pelos problemas ocorridos, segundo, numa tentativa de redução de custos. E esses valores passam a integrar a cultura corporativa.

Essa concentração de negócios gerou pobreza, fome, desemprego e, eventualmente, o esquecimento daqueles que chegam à terceira idade ou à velhice e podem ficar abandonados.

Em nome dessa volatilidade, os capitais financeiros assumem uma postura de interesse de curtíssimo prazo e a visão é estritamente financeira. Com isso, os executivos que buscam ou têm uma postura favorável ao bem público sentem dificuldade em fazer modificações.

A fragmentação da integridade profissional não faz parte só da retórica, porque o homem se desencontra e a ganância, a avareza, o egoísmo e a vaidade passam a reger, muitas vezes, não digo sempre, o mundo dos negócios.

A insegurança da classe média se patenteia quando a transferência de renda dessa mesma classe para as elites dominantes fica transparente. E essa insegurança traz a subjugação dos sentidos e uma panacéia em que metodologias são implementadas como a formulação de que serão a solução para as definições dos gerentes investidores.

Com isso, temos os dois focos: a padronização, a evolução, a necessidade de concentração no trabalho; as pessoas, os profissionais são obrigados a se dedicar àquele momento de venda. E acabamos perdendo nossa capacidade de reflexão. Muitas vezes é preciso citar Umberto Eco: uma civilização democrática só se salvará se fizer da linguagem e da imagem uma provocação e reflexão crítica, não um convite à hipnose. Que essa frase teria a ver conosco, quando discutimos políticas de investimento? Temos, sim, de ter essa reflexão crítica, porque muitas vezes um relatório bem elaborado, com belas fotos, ou gráficos ilustrativos, não é a melhor representação do conteúdo que deve ter a sua análise para que o recurso seja bem investido.

Dessa forma, vamos fazer essa reflexão, vamos compartilhar esse momento para avaliar qual é a política de investimento responsável que deve ser adotada pelos fundos de pensão.

Em primeiro lugar, os fundos de pensão têm um horizonte temporal de longo prazo. E esse conceito deve estar presente antes de pensarmos em avançar na análise de uma política. Devemos tratar também da característica de irreversibilidade do investimento. E aqui não quer dizer que quando investimos não temos como sair desse investimento. Não é essa a idéia que quero transmitir. Precisamos entender o caráter de irreversibilidade quando entramos em uma parceira de investimento da seguinte forma: que o nosso parceiro também tenha condições de concluir aquele investimento. Temos de ter os recursos necessários para iniciar o investimento e completá-lo. Esse o caráter de irreversibilidade. E não nos devemos esquecer que o horizonte com que trabalhamos num fundo de pensão transcende as nossas vidas. Muitas entidades existirão por centenas de anos, e essa é a nossa esperança.

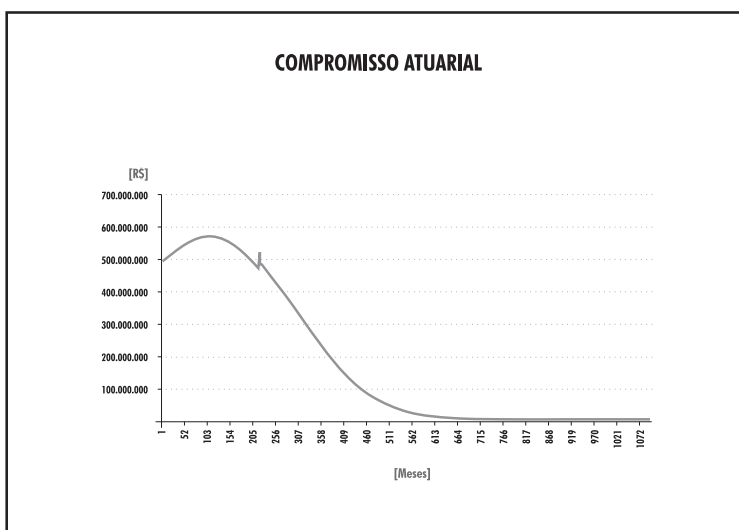
Os direitos de propriedade casam com a irreversibilidade do investimento. Se entramos em um investimento, temos de saber qual a nossa possibilidade de saída ou a nossa possibilidade de exercício em fazer com que aquele investimento seja

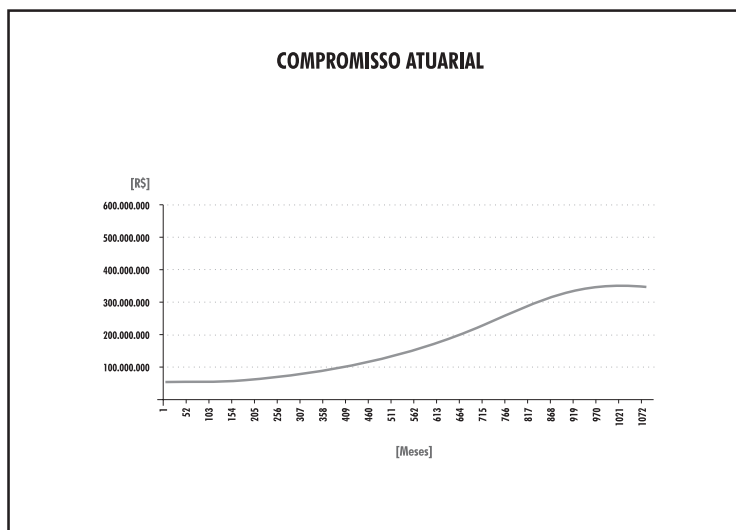
rentável e produza fluxo de caixa necessário para o pagamento dos benefícios em um momento futuro.

A liquidez dos investimentos é necessária para o fluxo de pagamento desses benefícios. Vamos sair desses investimentos via mercado secundário ou via transferências de direitos proprietários? Nesse caso, podemos até dizer que é válido para todos os segmentos de investimento.

Um fundo de pensão em que os riscos estruturais muitas vezes são muito mais importantes que os riscos conjunturais, porque nos momentos em que a economia passa por um período de volatilidade muito forte, pode ser exatamente essa a oportunidade de os fundos de pensão fazerem os investimentos e entrarem em um papel com um preço mais apropriado.

De acordo desses conceitos, para uma boa política de investimentos, vamos pensar no nosso compromisso atuarial. E pensando nele, vamos pensar na nossa taxa mínima atuarial e, ao construirmos a curva de compromissos e termos presente qual a taxa que deve ser cumprida, vamos chegar no nosso nível de tolerância de riscos. Aqui está exemplificada uma curva atuarial de um plano maduro. Como a curva nos mostra, ele já está em fase de pagamento de benefícios e já temos na base os meses e no outro eixo, os valores. Em um outro modelo, um fundo de pensão mais jovem, mas que já paga benefícios e que, pela construção no gráfico, com 1.072 meses, se prevê que ele terá continuidade, vida útil ainda maior. Com isso podemos fazer as definições das alocações de recursos.





Para a alocação de ativos, definida a nossa curva de compromissos, definido o tempo que podemos manter aqueles investimentos, devemos fazer uma análise do cenário macroeconômico, olhar para o futuro e analisar qual a nossa sensibilidade com as mudanças de curto, médio e longo prazo. É preciso ter sempre presente que oportunidades de curto prazo podem significar investimentos apropriados no longo prazo.

Também devemos avaliar os setores e suas condições competitivas e elegermos os setores que a entidade tem interesse em investir.

Dentro desses setores, vamos escolher algumas indústrias que podem estar em expansão; outras podem estar estáveis. E mesmo a indústria que possa estar declinante pode representar oportunidades de investimentos. Essa análise vai ajudar na composição da nossa carteira.

Com relação à gestão de riscos, vamos buscar encontrar o ponto ótimo na curva de risco e retorno dos investimentos efetuados.

Vamos também definir uma estratégia de formação de preço ótimo, tanto para a entrada em um investimento como para o ponto de saída.

Uma metodologia quantitativa de gestão de riscos se torna necessária quando falamos de um fundo de pensão que tem uma vida muito longa, e em que a gestão de riscos deve ser muito mais voltada ao desvio padrão da curva de compromissos com a curva de retorno dos investimentos. Não vamos pensar no curto prazo nem em investimentos com horizonte de 90 dias ou um ano.

Outros fatores de risco devem ser avaliados: o risco sistêmico, o risco de crédito, o risco de mercado, o risco do negócio em si, os riscos operacionais, que são muitos, a concentração operacional e a segregação de funções, o conflito de interesses, riscos administrativos e a forma de participação da entidade no investimento.

Entre os riscos operacionais, há alguns de baixa frequência mas de alto impacto, e muitas vezes decorrentes de atitudes não éticas no momento da definição do investimento.

Em outros casos, precisamos pensar, sim, nos conflitos de interesses na contratação dos serviços. Para exemplificar, imaginemos que alguém é demandado em uma causa. Essa pessoa não vai contratar o mesmo advogado do litigante, principalmente se outro tem condições de pagar honorários muito mais altos do que ele. Precisamos ter presente esses conflitos de interesses até nos momentos de contratação de serviços.

Outro ponto muito importante é a falta de liquidez do investimento. Se há consciência de que o investimento não tem o mercado secundário, é preciso definir qual é o ponto de saída. E, eventualmente, tem de carregar aqueles papéis até o vencimento. Com isso, o risco de crédito se torna preponderante. Em se tornando preponderante, como sempre o é, vamos avaliar o risco de inadimplência, porque mesmo se nós formos efetuar um investimento em uma empresa cujo risco de crédito não seja AAA, mas se ela tiver um risco que seja aceitável, pois o nível de compromissos daquela empresa tem uma alavancagem que não extrapola a possibilidade de manutenção de um fluxo de caixa para pagamentos dos juros sobre o investimento, talvez a entidade tenha apetite para investir nessa companhia. Mas sem esquecer: se o risco de crédito é menor, nossa avaliação das obrigações financeiras, do grau de alavancagem da empresa em que estamos investindo, tem de ser mais amplo.

Os empreendimentos. Quando voltarmos nossos olhos para os empreendimentos, devemos identificar, nessas empresas, qual a sua cadeia de valor, quais os recursos da organização e a sua capacidade competitiva; a estratégia ou plano estratégico dessa empresa e as suas vantagens competitivas no mercado. Avaliar também o fluxo de caixa — repito aqui a necessidade de liquidez do investimento —, o nível de endividamento, os riscos do projeto e da indústria. Entre esses riscos, temos o risco tecnológico, o legal e os riscos de insumos. Muitas vezes, os riscos de

insumos são muito mais elevados do que o que podemos identificar em muitos dos relatórios.

Os valores corporativos e os valores externos dessas organizações devem fazer parte também da nossa reflexão: qual a ambição pessoal, a filosofia de negócios, os princípios éticos dos executivos e a cultura corporativa. Qual é a relação que essa empresa mantém com a comunidade, as relações políticas, as relações legais, bem como as relações sociais com os seus trabalhadores.

As ameaças do mercado devem estar presentes. Os desafios da concorrência, a atratividade do setor e as eventuais oportunidades desse setor de crescimento ou de diminuição no curto, médio e longo prazo.

A ética entre os proprietários da empresa, os empregados, os clientes, os fornecedores, a comunidade e o público em geral, e a sua integração com o meio ambiente também fazem parte da nossa avaliação.

Com relação à avaliação histórica dos agentes envolvidos. Quando entramos em um investimento e ele eventualmente não é bem-sucedido, devemos manter esse registro e compartilhar com as co-irmãs, as outras entidades, para que possamos evitar que relatórios ou análises sejam apresentados sem a transparência necessária, diante dos resultados que após realizados os investimentos eles demonstram na realidade.

Vamos avaliar qual o procedimento com relação a essa lisura, sobre os coordenadores de lançamento, os responsáveis pelos prospectos, os analistas de investimentos, os consultores, assessores jurídicos, incorporadores, gestores de ativos e outros. Essa avaliação nos dará uma certa tranquilidade e uma forma de trazer para o nosso mercado a transparência necessária à sua credibilidade, principalmente nesse momento em que a Reforma da Previdência está presente e a previdência complementar ganhará espaço muito maior.

Podemos até dizer que quando fazemos essa política de forma responsável, esses investimentos, em que os valores corporativos e a ética empresarial são consistentes, eles podem ser classificados como investimentos socialmente responsáveis, porque minimizam as chances de perdas, advindas da quebra da ética empresarial, evitando surpresas desagradáveis com futuras demandas e perdas de rentabilidade.

Com isso, acredito ter apresentado uma política de investimentos que, na realidade, é um grande desafio e uma grande responsabilidade para os senhores

dirigentes de fundos de previdência complementar. Nós estamos em uma fronteira em que em muitas palestras — não sobre investimento — já se discute qual o tempo em que vamos ter água disponível neste mundo tão grande e tão pequeno. Neste momento, os senhores assumem a grande responsabilidade de olhar para o futuro e ter a visão de efetuar investimentos responsáveis.

Muito obrigado.

MODERADOR (Adacir Reis) – Obrigado, Hilmar.

Passo a palavra ao Dr. Diego Valero, Diretor do Grupo Nova Estrela, Novaster, da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE. Ele é atuário e economista — combinação perigosa, só falta ser advogado — pela Universidade de Barcelona. Diplomado em Administração e Direção de Empresas pela Escola de Negócios da Universidade de Navarra. Professor da Faculdade de Ciências Econômicas e Empresariais da Universidade de Barcelona. O tema a ser abordado pelo palestrante é “Regras Prudenciais e Quantitativos de Regulação de Investimentos nos Países da OCDE”.

Com a palavra o Dr. Diego Valero, que disporá de 30 minutos para sua exposição.

DIEGO VALERO – Muito obrigado. Boa-tarde a todos, é um prazer estar com os senhores nesta tarde em que se desenvolve esta jornada, que espero seja de tanta utilidade para os senhores como está sendo para mim.

Agradeço ao Ministério da Previdência Social e à OCDE pela gentileza do convite para compartilhar este momento com os senhores, e a todos os presentes por me ouvirem.

Eu faria duas reflexões iniciais. Primeiramente, além dos enfoques atuariais dos fundos de pensão, afora o desenho dos fundos de pensão, o que realmente diferencia um fundo de pensão de outro é a qualidade de seus investimentos no longo prazo. Quando aumentamos de forma exponencial os juros de todos os nossos investimentos, isso é o que realmente marca as diferenças entre uns e outros fundos de pensão.

De outro lado, há algo que não nos devemos esquecer nunca quando falamos de planos de pensões. Por trás de cada pensão há uma pessoa e o objetivo fundamental dos fundos de pensão e do regulador dos fundos de pensão é

defender os direitos dessas pessoas. Certamente que os fundos de pensão ajudam a aumentar e a desenvolver a poupança de um país; certamente ajudam a desenvolver os mercados de capitais; sem dúvida que são úteis na luta contra a pobreza, que são úteis para a solidariedade, que são úteis para muitíssimas coisas no que diz respeito ao desenvolvimento do país, mas não nos esqueçamos que essas são conseqüências e que o real objetivo é defender os direitos dos trabalhadores quando vão obter esse merecido descanso, depois de muitos anos de trabalho.

Eu gostaria de lhes falar primeiramente sobre a estrutura dos fundos de pensão. Em primeiro lugar e claramente, em termos contábeis, há um passivo: os compromissos e as obrigações que os fundos de pensão têm. Isso se estabelece, fundamentalmente, por meio de técnicas atuariais: se são planos de benefício definido ou, pelo que o próprio contrato determina, se são planos de contribuição definida. Em qualquer caso, a esse passivo, a esses compromissos corresponde um ativo, que são títulos, valores e patrimônio em geral. O verdadeiro objetivo de um fundo de pensão é que esse ativo seja suficiente para cobrir o passivo de forma dinâmica, não só em algum momento do tempo, mas de forma permanente, de forma dinâmica. E esse é o principal aspecto que devemos levar em consideração na hora de analisar o balanço de um fundo de pensão: compromissos, ativo, patrimônio, investimentos que farão frente a esses compromissos.

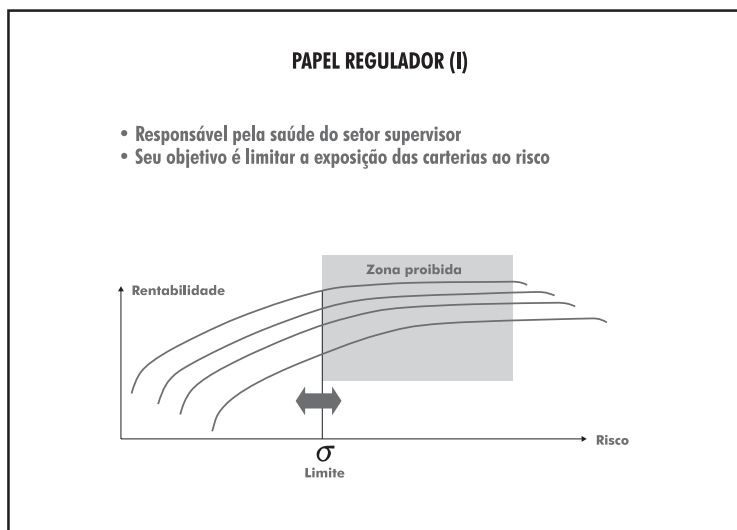
Portanto, o objetivo do regulador, em geral, sobre esse sistema que lhes falava, admite duas partes: uma, a que trabalha sobre o passivo, que é ajudar a uma determinação segura e ajustada do passivo, isto é, todos os aspectos atuariais sejam razoáveis, sejam corretos, estejam de acordo com a prática e a prudência necessárias — aspecto sobre o qual não me corresponde falar agora, pois já foi comentado durante estas sessões. E, por outro lado, o que deve o regulador fazer, do que se deve encarregar: que o investimento desses ativos realmente respondam à necessidade da cobertura dinâmica sobre a qual lhes falei. E nessa cobertura dinâmica é preciso levar em consideração três aspectos: os investimentos têm de ser rentáveis, seguros e estar adaptados aos compromissos que têm os fundos de pensão. Isso é o que chamamos de congruência de prazos. Nossa carteira de investimentos tem de estar baseada em nossos compromissos de caráter atuarial ou em nossos compromissos contratuais em qualquer caso. Esse é o aspecto fundamental que deve buscar qualquer tipo de regulação. Logo veremos os

diferentes enfoques que há no mundo sobre regulação. Mas o objetivo claro é esse, sem dúvida é o foco que devemos atingir.

O processo de investimento tem uma estrutura clara: a quantidade estratégica de ativos, a gestão tática — que tem muito a ver com o *timing* nas atuações sobre a carteira —, a seleção de valores, a estruturação da carteira — que classe de ativos teremos — e a performance. Sobretudo, onde incide especialmente o âmbito regulador. Certamente em tudo, mas de forma muito especial intervém na alocação de ativos, na quantidade estratégica de ativos, em que se vai apontar um critério ou outro sobre que tipo de ativos e que tipo de estrutura da nossa carteira vamos determinar. Podem intervir, certamente, na seleção de valores, quando eles estão qualificados, quando há um *rating* e esse *rating* intervém na composição da carteira. Intervém, também, de uma forma que eu gostaria de chamar a atenção: na medida dos resultados, a performance tem muito a ver com o *benchmark* com o qual estamos comparando. Evidentemente, todo resultado de um fundo de pensão se compara com algo, e esse algo é o *benchmark*. Chamo a atenção sobre a forma de construir esses *benchmarks*. Muitas vezes a construção do *benchmark* não determina a política de investimentos. Se, como acontece em muitos dos modelos previdenciários latino-americanos e em outros países também, o *benchmark* serve para que a entidade que administra os fundos cobre uma comissão adicional porque atingiu um certo *benchmark* no curto prazo — e isso ocorre em muitos países —, estamos obrigando o gestor a investir em curto prazo, e isso provavelmente não é o que o fundo necessita. Portanto, chamo a atenção a esse respeito.

No que é propriamente a alocação estratégica de ativos, eu queria dar alguma idéia de como pode ser o conceito de fronteira eficiente e quais as linhas de riscos. Na minha opinião, o papel do regulador — e falaremos disso durante esses minutos — é, de um lado, zelar pela saúde do setor que está supervisionando; de outro lado, limitar a exposição ao risco das carteiras.

Nessa transparência temos uma estrutura clara de curvas eficientes, de fronteiras eficientes, que mostra, para um determinado risco, qual a rentabilidade que se pode obter. Aí há uma série de zonas, com o nível de risco máximo. Há uma série de zonas nas quais os fundos de pensão não devem transitar. E é papel do regulador limitar toda essa atuação.



Mas, cuidado! Se o regulador impõe restrições — e deve impor —, se põe determinado tipo em determinado grau de restrição pode levar a limitar o próprio processo de diversificação dos fundos de pensão. E esse processo de diversificação, como teremos ocasião de comentar, é básico para conseguir deslocar a fronteira eficiente para níveis ótimos. Isto é, manter um nível de risco determinado para obter maiores rentabilidades, sem ultrapassar o nível de risco determinado. Portanto, cuidado com as restrições que estamos incorporando a todo o nosso processo.

Que critérios de regulação, de forma geral, há no mundo? Basicamente, há dois. Os que estão baseados em normas de tipo quantitativo e os que estão baseados em normas do tipo qualitativo. Os métodos quantitativos — o que podem fazer são limitações quantitativas na carteira — se baseiam sobretudo nas classes de ativos, de forma que restringem o percentual máximo do portfólio, o que se pode ter investido em cada tipo de ativos. Essas são regras do tipo quantitativo, são regras que se vêm desenvolvendo. Efetivamente, não sou advogado, mas se há uma questão que me ensinaram faz tempo é que há dois estilos de legislação: uma é mais própria de alguns países da Europa Continental, o outro é mais de países anglo-saxônicos. Ambos os tipos de critérios de regulação pertencem, em grande parte, a esse tipo de países que a seguir comentarei.

Os métodos qualitativos são também chamados, em matéria de investimentos, de *prudent person rule*. O prudent person é basicamente um processo no qual o que estamos pedindo ao gestor é que administre os recursos como se fossem seus. Se

são seus, certamente dedicará mais interesse a essa gestão do que se fossem de outros. Pois vamos exigir do gestor que trabalhe como se esses recursos fossem seus. E aí ocorrem, em grande medida, técnicas como a de todos os processos de diversificação ou técnicas de ALM (Assets/Liabilities Management). Portanto, o enfoque em que se baseia o regulador tem esses dois aspectos em matéria de investimentos de fundos de pensão: o *prudent person rule* e os limites quantitativos. O *prudent person* tem seu enfoque sobre o processo. Isso é, qual é a sistemática que nos leva a decidir em que investimos? Qual é o processo? Como o fazemos? Enquanto isso, os limites quantitativos se enfocam sobre o investimento, isto é, sobre o resultado. O que compramos? Compramos ações da IBM? Teremos um máximo de títulos de renda variável japonesa? Teremos um nível de investimento em imóveis? Tudo isso faz referência a esse enfoque mais de tipo quantitativo do que ao enfoque qualitativo.

Em qualquer caso, há três aspectos que não devemos esquecer. Primeiro, a separação entre o fundo e o patrocinador do fundo. Isso é fundamental, seja qual for a regulação isso tem de ser cumprido. Segundo, uma clara separação dos ativos, de forma que não haja transferência de risco nem contaminação entre uns e outros fundos de pensão, ainda que sejam administrados pelo mesmo gestor, mas sim estejam adequadamente separados.

E de forma muito importante — e voltarei a isso quando falar de outras normativas —, uma informação clara e precisa, totalmente transparente, para os participantes.

A primeira vez que apareceu a idéia do *prudent person rule* foi em 1830. Um senhor chamado Amory administrava os fundos de Harvard. Por excesso de zelo, concentrou-os em bônus do governo norte-americano, que não funcionaram bem. A partir daí surgiu a idéia de gerir como se fosse seu.

A partir daí, nos Estados Unidos, houve uma certa evolução na pressão regulatória. Tiveram processos de regulação mais firmes, mais estritos, com critérios quantitativos. A partir de 1940, pouco a pouco, foi-se desregulando o mercado com a tendência ao *prudent person rule* que se vê nas próprias normas nos Estados Unidos.

Na Europa, como eu falei, tem muito a ver com o tipo de país e o tipo de direito que prepondera em cada país. O Reino Unido e Holanda utilizam normas prudenciais; a Europa Continental, por seu lado, tem normas quantitativas muito estritas. No sul da Europa há modelos híbridos. A nova diretriz européia, publicada em 23 de setembro, há uma semana, introduz claramente o modelo prudencial, a

regra do homem prudente para a gestão dos investimentos, com alguns matizes que comentarei mais adiante.

Na América Latina todos os modelos previdenciários iniciam com critérios de regulação quantitativa, o que é absolutamente lógico. Pouco a pouco vão sendo incorporados elementos de supervisão baseados em riscos, elementos de supervisão qualitativa. E nesse ponto apresentaria dois exemplos. O caso argentino foi um excesso na regulação de caráter quantitativo, que obrigou as AFPJs (Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones) a investir na dívida pública de curto prazo e todos sabemos como a coisa acabou. De outro lado, o México está mudando seu enfoque para a regulação por qualidade creditícia. Isto é, não estamos passando, absolutamente, para uma norma prudencial, mas estamos levando em consideração elementos prudenciais na hora de definir limites quantitativos. Para o controle de risco usa-se o VAR (Valor em Risco, com confiabilidade de 95%), que é uma medida de perda máxima esperada que uma carteira pode ter, e é a medida adequada do risco que a carteira está suportando. Isso se vincula muito ao que são as práticas prudenciais.

Aqui temos um resumo geográfico e histórico da evolução de menos regulação a mais regulação, do *prudent person rule* a regulações quantitativas de caráter muito estrito.

Há alguns exemplos que lhes indico e lhes recomendo um informe da OCDE, a Pesquisa sobre Regulação de Investimento dos Fundos de Pensão, de 12 de junho deste ano, em que há um detalhamento bem amplo sobre os limites de investimento em todos os países da OCDE. Eu trouxe apenas alguns para que vejam os diferentes níveis, em razão do país. A Alemanha, por exemplo, é estritamente quantitativo; o Reino Unido e Holanda, não têm limitações de caráter quantitativo, só de caráter qualitativo. Na América Latina usam regras quantitativas, em qualquer caso.

Importante dizer que a experiência histórica nos indica que os países que aplicam regras prudenciais acumulam nos seus fundos de pensão rentabilidade bastante superior aos países que utilizam regras de caráter quantitativo.

Essa tela mostra a análise feita pela Comissão Européia. Os senhores podem ver, no final, que se põe “sem restrições” e “com restrições”. No período de 1984 a 1996, a rentabilidade média dos países com normas prudenciais foi de 9,5%, e a rentabilidade média dos países com normas quantitativas foi de 5,2%. Isto é, a experiência histórica nos mostra que ao menos os países que se utilizam dessas normas obtêm maior rentabilidade.

EXPERIÊNCIA HISTÓRICA		
Regulação voltada para a qualidade, baseada no princípio da "pessoa prudente", é preferível em relação às regras quantitativas		
	1984-1993	1984-1996
Bélgica	8.8%	9.0%
Dinamarca	6.3%	6.0%
Alemanha	7.2%	7.0%
Irlanda	10.3%	11.0%
Japão	6.5%	0.0%
Países baixos	7.7%	8.0%
Espanha	7.0%	-
Suécia	8.1%	-
Suíça	4.4%	4.0%
Reino Unido	10.2%	10.0%
Estados Unidos	9.7%	9.0%
Sem restrições	9.5%	9.5%
Com restrições	6.9%	5.2%

A comissão europeia calculou que os fundos voltados para a gestão prudencial obtêm rentabilidade mais alta que os que possuem limitação por ativos (9.5% vs 5.2%)

Fonte: "Towards a single market for supplementary pensions", 1999, EU

Como estamos no mundo? Estamos com as boas práticas, como dizia o Vinícius em sua exposição.

Vou dar breves informes sobre a diretiz comunitária que acabamos de ver publicada na Europa. Vou apontar três aspectos sobre um informe muito importante, o Informe Myners, que explicita alguns elementos importantes. Mistura alguns aspectos de governança corporativa dos fundos de pensão com critérios de investimento, de informação etc. e as próprias diretrizes da OCDE.

A diretiz comunitária está disponível, se alguém se interessar, no *site* da Comunidade Européia. É a Diretriz 43, de 2003. Ela estabelece uma série de aspectos: a separação clara entre ativos do fundo e o patrocinador; melhora da eficiência na gestão e segurança dos fundos. E tudo isso se apóia também na gestão transnacional e no Mercado Comum Europeu. Isso tenta permitir a transferência de fundos de pensão entre países. Introduz decididamente as normas prudenciais na regulação dos investimentos. Os países europeus têm um prazo de 2 anos para adaptar as normas prudenciais às suas legislações. Portanto, salvo alguma exceção em algum período transitório, em 2 anos a Europa já estará com normas prudenciais.

Destaco alguns aspectos das normas prudenciais que a diretiz européia estabelece. Por exemplo, a imagem fiel nas contas anuais. A informação clara e transparente para os participantes, tanto sobre a política de investimentos como da gestão dos riscos. É importante que os participantes saibam como se está gerindo seu fundo de pensão. E isso é exigido taxativamente pela diretiz comunitária.

As entidades que administram fundos de pensão têm que formular, e revisar a cada 3 anos, sua política de investimentos. E na política de investimentos devem detalhar quais os métodos de medição dos riscos. Qual o controle dos riscos e quais as políticas de *asset allocation*, quais as políticas de alocação estratégica de ativos. A diretriz europeia também exige que as provisões técnicas estejam absolutamente cobertas por ativos suficientes em todos os momentos.

As normas prudenciais, por sua vez, exigem que as políticas de investimento estejam adaptadas ao perfil de cada fundo. Cada fundo tem um perfil determinado em razão da composição de seus participantes — é o caso entre os ativos e os passivos do fundo. Isso é muito importante. Além disso, mostra que os fundos de pensão podem investir em mercados com pouca liquidez, podem investir em capital de risco, podem inclusive e sobretudo diversificar internacionalmente. Nesse ponto, faria uma reflexão. A maioria dos países tem controles estritos para investimento no estrangeiro, e é razoável. Mas não se esqueçam de uma coisa: antes de desenvolver o mercado próprio de capitais do país, estão os direitos dos trabalhadores que têm sua representação nesse fundo de pensão. Portanto, não prejudiquemos, com excessivas e severas limitações ao investimento internacional e à diversificação, os direitos dos trabalhadores. Creio que é preciso insistir nesse ponto especialmente.

Entre as normas próprias de investimento que a diretriz europeia especifica, eu gostaria de salientar dois ou três aspectos. Sobretudo se se pretende segurança, qualidade, rentabilidade, congruência nos prazos e nos investimentos, exige-se investimento maior em mercados regulados e se estabelece algo muito importante, a possibilidade de os conflitos de interesse se regularem quantitativamente. Os fundos de pensão que podem investir na própria patrocinadora estão limitados a 5%, ou 10%, no caso de grupos. Esse elemento nos conduz a sistemas híbridos. O Informe Myners vai nessa linha ou aponta na linha estabelecida pela diretriz europeia. Talvez valha destacar a necessidade de assessoramento externo para os fundos de pensão, por atuários e especialistas independentes em investimentos. E que se fixem claramente as delegações de investimento para a patrocinadora, porque essa é a única forma de se poder exigir uma boa performance do que está fazendo. A OCDE também vai nessa mesma linha.

Para finalizar, vou dar minha idéia sobre o que pode fazer o processo de transferência de normas quantitativas para normas de tipo qualitativo e em que casos, em que momentos essas situações podem ou devem ser feitas. Partindo da idéia

básica de que ao final ficaremos em modelos híbridos, em modelos que têm boa parte de critérios prudenciais mas alguns elementos básicos quantitativos, é preciso levar em consideração que para se utilizar normas prudenciais devemos ter mercados financeiros amplos, mercados eficazes, transparentes e que funcionem, senão é difícil aplicar esse tipo de medida. É preciso que sejam mercados cuja volatilidade seja baixa e que não estejam sujeitos a manipulação. Que os controles e a profissionalização dos gestores seja excelente. Isto é, devemos ter gestores que sejam muito bons profissionais, para que essas práticas possam ser usadas. Ao fim e ao cabo, estamos quase falando de auto-regulação. Portanto, os gestores têm de saber o que carregam nas mãos. É preciso dar especial atenção às economias dos países emergentes, porque não é seguro utilizar normas prudentes em locais em que não vão funcionar. Portanto, saibamos quais são as condições mínimas que a prudência exige, para que isso realmente possa funcionar.

Minhas conclusões são que devemos pensar que, geralmente, as normas do tipo qualitativo, a regulação de tipo qualitativo é preferível, com os matizes que comentei, as regras quantitativas.

Nosso objetivo, como disse no início e o reitero, não nos esqueçamos, é o segundo ponto. O objetivo do sistema de pensões é prover segurança na aposentadoria das pessoas. Não nos esqueçamos nunca disso. E devemos levar em consideração que devemos ir incorporando algumas medidas de tipo quantitativo para os temas de conflitos de interesse, que nos levam, em qualquer caso, geralmente, para modelos com um maior componente de normativa prudencial, mas para modelos mistos nos esquemas de regulação.

Muito obrigado.

MODERADOR (Adacir Reis) – Muito obrigado, Dr. Diego Valero. Vejo que suas observações têm extraordinária pertinência com o que estamos discutindo, inclusive com o que a recente resolução do Conselho Monetário Nacional, Resolução nº 3.121, acolhe. O senhor mencionou que o objetivo maior do fundo de pensão é o retorno para seus participantes e que o desenvolvimento social *lato sensu* pode ser visto como consequência. Compartilhamos dessa posição, isto é, a de que o fundo de pensão deve respostas a seus participantes e assistidos e deve olhar por esse prisma. E se isso puder ser combinado com o interesse estratégico que transcenda essa relação tanto melhor, mas seu objetivo maior é oferecer proteção social aos

seus participantes e essa é, hoje, a nossa percepção, visão de governo. Avaliamos que o Poder Público como tal pode oferecer projetos, parcerias para os fundos de pensão, assim como para outros atores. E os fundos de pensão, como investidores atípicos, também devem olhar essas oportunidades de negócio sem preconceito e sem perder a sua finalidade maior.

Outro aspecto que considero importante salientar diz respeito à congruência — o que senhor chama de congruência de prazos —, que é também essa vinculação aos compromissos atuariais do plano administrado por esse fundo de pensão. Esse também é um conceito que vem sendo trabalhado no Brasil, e creio que podemos dizer que foi enfatizado na resolução recentemente editada pelo Conselho Monetário Nacional.

O senhor também mencionou algumas vezes o conflito de interesse, também citado pelo Hilmar, o conceito de risco, que nessa resolução está bem mais presente. É um conceito acentuado nesse novo disciplinamento no Brasil. As ferramentas de controle passam pela otimização da custódia, por um fluxo mais institucionalizado de informações entre o fundo de pensão e os depositários – Cetip, Selic, SBLC, BM&F. Aqui também adotamos o Código Ezin como um padrão de identificação desses papéis, dando mais visibilidade ao sistema.

E na discussão sobre os limites, discussão que se faz no mundo todo, entre limites máximos de aplicação e regras prudenciais, acredito que também nesse aspecto nossa resolução avança, porque ela mantém os limites máximos de aplicação — e aqui no Brasil já foram abolidos os limites mínimos, primeiro por uma definição do próprio Conselho Monetário Nacional, depois por uma legislação de 2001, que proíbe, em lei complementar, a fixação de limites mínimos. Mas esses limites máximos, por razões peculiares ao nosso país, estão sendo mantidos. No entanto, sabemos que esses limites são meio, não são fim. Eles se prestam a uma dispersão objetiva de risco, dentro dessa visão prudencial. Mantidos esses limites, talvez no futuro possamos dar outros passos no sentido de flexibilizá-los um pouco mais. Já introduzimos outras referências que devem ser combinadas com esses limites quantitativos. O critério da associação efetiva entre a formulação da política e o seus compromissos, o seu passivo atuarial, é outro elemento referencial importante. E também do ponto de vista desse conceito, que foi resgatado, que nasceu em um processo judicial e a partir daí se inferiu toda uma visão e uma filosofia de gestão de recursos, a visão do homem prudente também é algo que estamos estimulando em nosso país. Os limites objetivos e a visão de que o Estado

fixa alguns parâmetros não pode chegar ao ponto de retirar a liberdade do gestor, de retirar a responsabilidade do gestor. Ainda nessa discussão falávamos que, em alguns momentos, a visão do *check-list*, a visão de checar um elenco de obrigações em alguns momentos é confortável, porque a partir daquilo ali se vê liberado porque foi cumprido aquele roteiro. Às vezes é preciso, sim, dar liberdade, porque ela também tem de ser bem administrada e assumida com senso de responsabilidade.

Sobre outra consideração sua, em relação a países que têm tradição de regulação mais forte, outros menos, obviamente para isso deve haver razões históricas e culturais no próprio relacionamento da sociedade com o Estado. Quando eu assumi a Secretaria de Previdência Complementar o Ministro Berzoini buscou sintetizar nossa política em um binômio: vamos normatizar menos e vamos fiscalizar mais. Nessa matéria de previdência complementar, em que pese toda a necessidade de disciplinamento de alguns institutos, de alguns conceitos que decorrem da lei, que são novos e precisam desse disciplinamento, nós temos uma preocupação muito grande de respeitar a liberdade dos atores contratantes, enquanto a atividade do Estado deve efetivamente se voltar para a fiscalização e para a cobrança de maior transparência e de maior responsabilidade dos gestores. Essa resolução foi fruto de um rico debate no Grupo de Trabalho Mercado de Capitais, depois envolveu o Comoc e o próprio Conselho Monetário Nacional. O Sérgio Darcy teve uma participação ativa nesse processo e contribuiu muito para o que consideramos um passo adiante no aprimoramento da atual política de investimentos. Quando ouço suas considerações, fico mais seguro em relação ao caminho que estamos trilhando.

Passo a palavra ao Lauro Araújo, que disporá de 10 minutos para seus comentários, para sua exposição. O Lauro Araújo é especialista em investimentos da Empresa Mercer Investment and Consultant e também escritor. Coisa rara nesse tema, ele é um escritor bastante didático, que contribui bastante para que alguns palavrões do mercado financeiro sejam facilmente assimilados.

Com a palavra o Lauro, por 10 minutos.

LAURO ARAÚJO – Muito obrigado. Boa-tarde a todos, boa-tarde aos companheiros de Mesa.

Antes de mais nada, eu gostaria de parabenizar o Ministério da Previdência Social e a Secretaria de Previdência Complementar pela realização desse importantíssimo evento e agradecer pelo convite para estar aqui hoje.

Vou-me permitir mudar meu chapéu. Vou colocar o chapéu de dirigente de fundação. Sou diretor da nossa fundação e nos últimos 3 anos tenho aprendido muito com a nossa fundação, que tem uma característica *sui generis*: sou eu, administrador de empresa, cercado por advogados e atuários. É uma experiência muito elucidativa. Nós nos enxergamos também um pouco como reguladores e fiscalizadores dos investimentos feitos em nome dos nossos participantes. Sempre buscamos balizar nossos investimentos pela premissa de que nossa obrigação fiduciária é pagar o benefício do participante. Nosso plano é de contribuição definida puro e sempre buscamos ter essa meta nas nossas diretrizes de investimentos. Nós também nos enxergamos um pouco como reguladores, quando contratamos os gestores, e fiscalizadores da nossa política de investimentos.

Creio que a função do debatedor é promover a discussão e abrir espaço para elucidação de dúvidas.

Eu tenho três perguntas a fazer. A primeira, dirigida ao Dr. Diego. Ao longo da minha experiência, vi a regulamentação saindo mais da parte quantitativa e migrando para a parte qualitativa, para as regras de prudência e para os princípios fiduciários. Eu escutei na sua exposição que alguns países têm adotado o VAR como medida de risco. Aqui no Brasil nós usávamos o VAR até a semana passada como medida de risco. Apesar de eu ter sido um grande defensor do VAR, muitos anos atrás, para as fundações — opinião pessoal — eu acho que o VAR não é uma medida de risco adequada, é de muito curto prazo e não leva em consideração, normalmente, a característica do passivo. Ouvi na sua exposição que alguns países estão adotando essa medida e eu gostaria de saber qual a opinião do Dr. Diego a respeito dessas medidas de risco e como ficaria o relacionamento entre o *asset liability* e uma ferramenta do tipo *value at risk*.

As duas outras perguntas são para o Hilmar. A nova regulamentação traz alguns conceitos muito interessantes e outros, na minha opinião, que deverão ser trabalhados um pouco. Eu gostaria de abordar dois deles. O primeiro é com relação à questão do ponto ótimo na curva de risco e retorno. Entendemos que é importante buscar investimentos otimizando, relacionando risco e retorno, mas como a Secretaria entende isso? Como nós, dirigentes de fundos de pensão, vamos ser avaliados ou medidos pela busca desse ponto ótimo na nossa política de investimentos?

A segunda questão. A formação de preços ótimos para investimentos e desinvestimentos. A base da pergunta seria a mesma: como seremos avaliados —

acredito que esse assunto será motivo de algum debate, para esclarecer um pouco melhor.

Essas são as duas preocupações que tenho, na condição de dirigente de fundo de pensão.

MODERADOR (Adacir Reis) – Obrigado, Lauro.

Passo a palavra ao Dr. Sérgio Darcy, conhecido de todos nós, Diretor de Normas e Organização do Sistema Financeiro do Banco Central.

SÉRGIO DARCY – Boa-tarde a todos, aos companheiros de Mesa, em especial ao Secretário Adacir Reis, a quem agradeço o convite para participar deste relevante evento de um segmento cada vez mais importante para o nosso país.

Nos comentários que eu faria, das excelentes apresentações a que assisti, já mencionaria a minha experiência como Diretor de Normas do Banco Central do Brasil. Sou diretor há 6 anos e integrante da área de normas há praticamente 18 anos.

Com relação à apresentação do Dr. Diego, a experiência leva ao fortalecimento da minha convicção de que o melhor sistema para as fundações ainda é o sistema híbrido. Eu destacaria alguns pontos que tenho defendido cada vez mais não só para as fundações mas para qualquer segmento: a governança corporativa, muito bem enfocada; a maior transparência, não só para as fundações, como para instituições financeiras, e a participação cada vez mais ativa dos associados.

Assim como os aplicadores e depositantes devem ser a motivação do trabalho do Banco Central, para as fundações, concordo plenamente com o que disse o Dr. Diego, o participante que deve ser a motivação principal dos administradores e dos reguladores. Ele se referiu a pontos importantes para os reguladores aqui presentes da SPC.

Minha experiência está um pouco naquela curva americana: ao longo do tempo tive experiência de regulamentação e experiências de regulamentação excessiva, direcionamento de produtos na área de vocês inclusive. Hoje, estou muito mais convicto que podemos aprimorar e direcionar regras do homem prudente, mas cabe efetivamente algumas limitações quantitativas. Pelo meu conceito — e gostaria de ouvir a opinião do Dr. Diego —, cabe limitações com relação à diversificação que se exige dos ativos. A experiência recente que passou os Estados Unidos com o caso

Enron é prova disso: toda a carteira estava aplicada em títulos da própria instituição, fazendo com que todas as aposentadorias previstas perdessem significativamente. Isso me faz concluir cada vez mais que estamos no caminho certo, não exagerando, não fazendo determinações que possam reduzir, como foi mostrado pelo Dr. Diego, a rentabilidade das fundações, mas tendo uma visão de prudência também na área da regulação quantitativa.

Esses os pontos que me chamaram a atenção. Parabenizo os dois expositores pelas excelentes apresentações que fizeram.

MODERADOR (Adacir Reis) – Muito obrigado, Sérgio Darcy.
Passo a palavra ao Dr. Diego.

DIEGO VALERO – Obrigado.

Em relação ao que falou o Dr. Sérgio Darcy, estou totalmente de acordo. O caso Enron foi uma amostra de como as normas prudenciais falham também e como deve haver uma combinação. Na minha exposição tentei encaminhar minhas conclusões para os modelos híbridos. E, se me permitem, vou fazer uma breve digressão filosófica: ao final, tudo na vida caminha para o justo médio aristotélico; ao final todos vamos até pontos de equilíbrio. Às vezes, os pêndulos se movem de um lado para outro, mas no final acabam indicando o ponto em que há água, e é isso o que, de alguma forma, temos de buscar. Estou totalmente de acordo com o Dr. Sérgio Darcy, pois esse caso nos demonstra como um excesso de utilização ou de ignorância das normas prudenciais nos leva a casos dramáticos.

Com relação às palavras ditas pelo Dr. Adacir, ao final da minha intervenção, estou totalmente de acordo que podemos combinar a defesa dos direitos dos participantes dos fundos de pensão com medidas de caráter social, que levam evidentemente ao desenvolvimento dos países. Esse é o melhor dos mundos, sem dúvida isso seria o que deveríamos ser capazes de conseguir. Como eu disse, o objetivo número um é defender os direitos de todos os que estão nos sistemas de pensão. Sem dúvida alguma, esses sistemas são tremendamente úteis e podem ajudar, em grande parte, a lutar contra a pobreza.

Há algum tempo, eu li declarações do seu Presidente, que dizia que um dos seus objetivos era que todos os brasileiros comessem três vezes ao dia. Devo dizer-lhes que isso me causou forte impressão e em algum artigo vou me permitir utilizar

essa frase, como um critério de que há medidas de caráter social que podem ajudar o desenvolvimento dos países. Estou convencido de que o desenvolvimento dos fundos de pensão pode ajudar, em grande parte, essa luta contra a pobreza. E isso é fundamental em muitos países em que, infelizmente, há grande número de pessoas que sofrem essas misérias. Isso me parece algo elogiável e lhes desejo todo tipo de êxito para que possam alcançar esses objetivos em seu país.

Com relação à pergunta mais técnica, feita pelo Dr. Lauro, estou de acordo. O VAR é uma medida de muito curto prazo. Eu disse que havia alguns países da América Central que o estão utilizando — o caso do México e da Costa Rica, que está incorporando esse tipo de medida. Eu não o vejo como um fim, tampouco como um meio, mas como um passo adiante enquanto naquele mínimo, como mínimo, se tenta medir o risco. Talvez não seja o melhor risco que se possa medir, mas como mínimo é um avanço. Na Costa Rica, por exemplo, não há dados para calcular um VAR paramétrico, porque não há informações. Mas como mínimo está na idéia do regulador poder utilizar ferramentas mais sofisticadas para o controle do risco. Eu creio que isso nos vai levando, pouco a pouco, para medidas mais adequadas. Oxalá superemos a fase do VAR em muitos países, e tomara que muitos cheguem ao VAR.

MODERADOR (Adacir Reis) – Obrigado, Dr. Diego.

Com a palavra o Hilmar.

HILMAR DE MORAES – Com relação à pergunta sobre o ponto ótimo na curva de risco e retorno e com relação à formação de preços, a Secretaria de Previdência Complementar está marcando a necessidade de que os fundos analisem isso com relação à sua curva de compromissos. Ou seja, a nossa intenção é dar alguma orientação, mas não vamos determinar, porque o apetite de risco do próprio fundo vai ser determinado pela sua curva de compromissos. Ele tem uma taxa mínima atuarial que deve ser cumprida e ele vai alocar os recursos onde ele mantenha o equilíbrio dentro do menor risco possível e que lhe possa dar aquela rentabilidade. É lógico que nós não vamos buscar ter uma rentabilidade excessivamente alta se isso colocar em risco o patrimônio, os seus recursos.

Com relação à formação de preços, e isso está na política de investimentos, o objetivo é evitar, quando há colocações na política de investimento, que durante o

ano haja mudanças nos investimentos, muitas vezes antiéticas. Se tem uma definição na política de qual a característica de entrada e saída no investimento, aí está a formação de preços. A Secretaria pretende que isso esteja indicado pela própria entidade na sua política de investimentos. E nós vamos manter um sistema de avaliação. Você diz o que vai fazer e nós vamos dizer se está sendo bem feito; nós vamos avaliar, via fiscalização. As suas regras prudenciais foram determinadas pelas suas necessidades.

Nós temos padronizações. E em alguns momentos da nossa economia ocorrem modismos. E se vê os direcionamento para alguns tipos de investimento em determinado momento da nossa história e a grande maioria são investimentos de insucesso. Se temos uma política de investimento para cada entidade, dependendo da sua curva de compromissos, obviamente vamos encontrar, para cada entidade, um apetite de risco e um critério de formação de preço, tanto na entrada como na saída do investimento.

Vou me permitir responder uma pergunta da platéia.

Se todos os fundos do Regime Próprio estivessem devidamente capitalizados, somando com o patrimônio dos fundos de pensão, o senhor acredita que haveria, no mercado nacional, produto para atender à demanda dentro das metas atuariais?

Eu acredito que sim. Nós somos um país que ainda depende muito de investimentos estruturais, para os canais de distribuição para a produção — e aí estamos falando em investimentos nas áreas produtivas, não estamos falando somente da ciranda financeira. Em ocorrendo isso, a cada aumento de renda da população — e aí estamos falando do aumento de renda da camada mais pobre —, isso vira consumo imediato. E esse consumo vai criar novos segmentos que poderão receber investimentos, além daqueles investimentos em infra-estrutura.

MODERADOR (Adacir Reis) – Obrigado, Hilmar.

Estamos comprometidos pelo tempo. Por isso, vamos encerrar este painel. Teremos um *coffee break* de 5 minutos e, a seguir, um importante painel sobre governança dos fundos de pensão, em que vamos tratar dos princípios de governança e direito dos participantes nos países da OCDE e também na realidade brasileira.

Obrigado a todos.

Painel VII: Governança dos Fundos de Pensão

MESTRE-DE-CERIMÔNIAS – Neste momento, iniciamos o Painel VII – “Governança dos Fundos de Pensão”.

Para participar como moderador deste painel convidamos o Sr. Celecino de Carvalho Filho, Secretário-Executivo Substituto do Ministério da Previdência Social, especialista em previdência social.

Para a palestra “Princípios de Governança e Direitos dos Participantes nos Países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE, convidamos o Sr. Russel Galer, especialista em previdência privada da OCDE.

Para a palestra “Governança e Direitos dos Participantes no Brasil, convidamos o Sr. Waldemir Bargieri, Diretor do Departamento de Fiscalização da Secretaria de Previdência Complementar do Ministério da Previdência Social.

Como debatedores do painel, convidamos o Sr. José Ricardo Sasseron, Presidente da Associação Nacional dos Participantes de Fundos de Pensão – Anapar; o Sr. José de Souza Teixeira, Presidente do Sindicato Nacional de Entidades Fechadas de Previdência Privada – Sindapp, e o Sr. Guilherme Narciso de Lacerda, Presidente da Fundação dos Economistas Federais – Funcef.

Com a palavra o Sr. Celecino de Carvalho Filho.

MODERADOR (Celecino de Carvalho Filho) – Senhoras e senhores, boa-tarde. Estou honrado com o convite para moderar os trabalhos deste último painel, em razão da ausência involuntária do Sr. Senador Romero Jucá. Dado o avanço da hora, vamos tratar do tema anunciado: “Governança dos Fundos de Pensão”. O primeiro painelistas é o Sr. Russel Galer, especialista em previdência privada da OCDE, formado na Universidade de Harvard, na Escola de Direito de Nova Iorque; é administrador para assuntos financeiros, fiscais e de investimentos da OCDE, em Paris, e pesquisador do Subgrupo de Pensões Privadas e da Rede Internacional de Reguladores e Supervisores de Pensões.

Para apresentar o tema “Princípios de Governança e Direitos dos Participantes nos Países da OCDE” tem a palavra o Sr. Russel Galer, pelo período de até 30 minutos.

RUSSEL GALER - Obrigado pela gentil apresentação. Bem-vindos à sessão final do dia. Foi um dia longo. Dois dias bem longos. Espero que tenha sido uma experiência produtiva e educacional para todos. Com certeza foi para mim. Antes de começar, gostaria de fazer uma correção à apresentação tão gentil. Não consigo resistir a fazer a correção. Eu não estudei em Harvard. Estudei em Yale. Como muitos sabem, há uma rivalidade intensa entre Harvard e Yale. Talvez eu tivesse até me saído melhor se tivesse estudado em Harvard, mas, de qualquer forma, eu estudei em Yale.

Falarei acerca de governança dos fundos de previdência, com ênfase nos princípios da OCDE nessa área. Também tentarei relacionar, se houver tempo ao final, o princípio de governança com as discussões acerca de investimentos que acabamos de ter. Espero não repetir muito o que foi dito durante a discussão sobre os investimentos, muito produtiva e bem abrangente.

A OCDE tem se engajado no processo de desenvolver diretrizes (*guidelines*) para a área previdenciária, em particular no que se refere à previdência privada, com enfoque maior nos planos de previdência ocupacionais nos últimos dois anos. As diretrizes específicas para governança foram emitidas há aproximadamente um ano. Foram aprovadas pelo grupo de trabalho para previdência privada da OCDE após muitas discussões e debates, que duraram aproximadamente um ano e meio. Esse trabalho complementa outro trabalho que a OCDE tem se engajado. Mais notadamente os princípios de governança corporativa que foram desenvolvidos pela OCDE em 1999, que estão passando por ampla revisão no momento. Espera-se que em 2004 sejam emitidos os novos princípios de governança corporativa pela OCDE. Além disso, com ênfase mais específica em previdência, a OCDE desenvolveu 15 princípios básicos, que foram discutidos mais cedo hoje, durante a primeira ou a segunda sessão antes do almoço, não trataremos deles. Os grupos de trabalho da OCDE também desenvolveram um critério de avaliação detalhado. É um projeto em desenvolvimento. Estão tentando olhar para os 15 princípios básicos e detalhá-los um pouco mais para torná-los um documento útil, com bastante especificidade, para que os fundos de previdência e os reguladores e os fiscalizadores dos fundos de previdência possam avaliar seus próprios sistemas e planos utilizando esse instrumento. Além disso, estamos nas últimas fases de desenvolvimento das diretrizes acerca da proteção dos direitos dos membros dos planos. Discutirei esses assuntos apenas brevemente na minha apresentação. O texto mais detalhado estará à disposição

ainda neste mês em sua versão final para os que se interessarem em lê-lo mais tarde. No futuro, estarei investigando a área de financiamento, notadamente com ênfase nos temas de financiamento dos planos de benefício definido. Talvez também no futuro olhando com mais atenção a assuntos relacionados com investimentos e supervisão, desenvolvendo diretrizes mais detalhadas nessas áreas. Como uma observação final, todas essas diretrizes foram desenvolvidas com a assistência da Rede Internacional de Reguladores e Supervisores de Previdência. Trata-se de uma rede internacional de 130 reguladores e supervisores de aproximadamente 60 países pelo mundo. Foi uma rede criada pela OCDE para alcançar além dos trinta países-membros da OCDE, em reconhecimento do fato de que reformas muito interessantes e importantes estão ocorrendo em outros países, incluindo o Brasil, e que os países da OCDE poderiam aprender a partir das experiências do Brasil e de outros países ao redor do mundo e ter uma produtiva troca de informações.

A idéia no que diz respeito aos princípios e às diretrizes é que as diretrizes não só descrevem o *status quo* refletindo o que há de bom ou de melhor nos trinta países da OCDE mas também incorporam os melhores padrões e avaliações de países ao redor do mundo.

Farei um breve apanhado geral da apresentação. Primeiramente discutirei as razões para tratar de governança. Em segundo lugar, descreverei as premissas gerais, as diretrizes para governança da OCDE, e quero tratar um pouco mais especificamente do papel dos terceiros conforme identificamos nas diretrizes. Finalmente, se o tempo permitir, tratarei de vincular a discussão de governança com a discussão acerca do gerenciamento do patrimônio, que ocorreu na última sessão.

Vamos olhar para governança. É como um tema comum sobre o qual todos falam (*motherhood and apple pie issue*). Aplica-se realmente a todas as instituições: pequenas e grandes, complexas e não complexas, privadas ou públicas. É sempre bom compreender como uma organização é estruturada, quais são os defeitos e os pontos fracos, e assegurar que as boas práticas de gerenciamento estão sendo adotadas. Tornou-se claro nos últimos anos que é preciso olhar para governança corporativa principalmente à luz das crises recentes nos EUA e em outros lugares, vistas inclusive em instituições financeiras. Parece que nos EUA é certamente o caso, como podemos observar por uma crise que foi anunciada nos últimos anos e que não tinha sido resolvida; quando estava sendo resolvida, uma nova crise pareceu surgir. Não importa o quão sofisticado ou desenvolvido o mercado financeiro e suas instituições sejam, ou pareçam ser, ou

independente da sofisticação do país envolvido, é sempre uma boa idéia estar constantemente vigilantes nessa área para revisar algumas práticas fundamentais e assegurar que as instituições não estão perdidas nesse mundo complexo onde vivemos.

No caso específico dos fundos previdenciários, entrarei nos detalhes em breve. Fundos de previdência têm problemas únicos, têm talvez problemas tão complicados quanto ou até mesmo mais complicados do que outras instituições. De fato, o custo do fracasso nos programas previdenciários pode ser extremamente alto para membros do plano, para o Estado que às vezes tem de cobrir os custos, para os patrocinadores do plano que podem ser responsabilizados pelas obrigações em descoberto, e, na medida em que os programas capitalizados crescem, para os mercados de capitais onde os programas tomam uma grande fatia do mercado.

Mencionei os problemas da agência, em particular nos planos ocupacionais, há uma limitação nos direitos de redenção que os membros de um plano têm. Fundos de previdência são tipicamente não como acionistas de uma corporação. Não se pode, num contexto ocupacional, optar pelo desligamento de um determinado fundo. O desligamento muito freqüentemente ocorre apenas quando há o fim do contrato, do vínculo empregatício. A portabilidade talvez seja limitada. Mesmo no contexto dos planos pessoais, que observamos no resto da América Latina e talvez na Hungria e na Polônia, as mudanças de plano podem ser bastante restritas. É difícil de votar com o próprio pé, como alguns fazem às vezes como acionistas de corporações. Acima de tudo isso, até mesmo quando há direitos de portabilidade — eu acho que houve referências a isso nos últimos dois dias —, muito freqüentemente os membros podem ser razoavelmente passivos em referência às suas opções. Não exercitam seus direitos de redenção tão ativamente quanto seria possível.

Em segundo, o direito político direto dos participantes pode ser fraco. Isso é contrabalançado em muitos sistemas onde há direitos de governança ou direitos de participação para membros, ou sindicatos, ou representantes de membros de sentarem no Conselho de Diretores. Não é o caso em todos os sistemas, de forma alguma. A voz política dos membros pode ser bastante indireta, ou mediada, ou fraca. Além disso, até mesmo nas situações onde os direitos da instituição são relativamente baixos, os membros podem ser uma parte importante da governança, e voltarei a isso quando falarmos dos direitos dos membros.

Por último, há um desencontro de resistência ao risco em muitos planos. Por exemplo, num contexto de plano de benefício definido, a resposta dos acionistas

para fazer contribuições para alcançar os requisitos do fundo, os governadores, ou diretores, ou responsáveis por um fundo de previdência talvez sintam a necessidade de acomodar o empregador de alguma forma em vez de olhar exclusivamente para o que seria melhor para atingir os interesses dos membros do plano.

Coloco entre parênteses aqui o caso da Boots, uma firma grande no Reino Unido. Há aproximadamente um ano e meio ou dois anos, seus diretores e gerentes de investimento resolveram modificar os investimentos de uma carteira orientada para ações para uma carteira 100% de títulos. A mudança atraiu muita atenção. Por um lado, poder-se-ia argumentar que era para atingir os melhores interesses dos participantes do plano, dado a demografia de plano. Mas, por outro lado, houve a suspeita que o empregador queria o que o dinheiro estivesse em títulos para diminuir a volatilidade das obrigações que são transferidas por mecanismos contábeis para os livros da empresa.

Pode haver interesses diferenciados, porque se quer ter uma estrutura robusta voltada aos interesses dos participantes, e que não seja diluída por algum conflito que possa surgir. Como foi dito antes, e acho que ficou claro na discussão acerca de investimentos, os fundos de previdência podem ser complicados. As funções de operação são bastante extensas. Aqui está uma lista que é apenas o começo dos tipos de coisas que os planos de previdência têm de fazer, desde a política de financiamento e de contribuições ao recolhimento destas, de gerenciamento de investimentos a registros em livros de contabilidade, análises atuariais, relacionamento e comunicação com os membros, manutenção de seu próprio quadro — acho que foi ontem que falaram de planos de contexto holandês e dinamarquês que são bastante grandes, com um grande número de empregados no próprio fundo. Eles têm uma grande equipe para gerenciar e também um grande número de provedores de serviço e um contexto complicado para gerenciar também. Adicione-se a isso as obrigações legais e regulatórias que provavelmente não listamos aqui, e pode-se ver que há muitas atividades e, portanto, governança, processos e gerenciamento são muito importantes.

Com isso como pano de fundo, o que são as diretrizes da OCDE? Dividimos governança em duas sessões diferentes. Uma é a estrutura de governança e a outra são os mecanismos de governança. Por estrutura de governança, tratamos de identificar as responsabilidades que precisam ser implementadas, identificar as pessoas ou estruturas num fundo de previdência que são responsáveis pelas obrigações. Estou separando responsabilidade operacional de tarefas de supervisão, a supervisão das

pessoas encarregadas da responsabilidade. Claro que também há enfoque na contabilidade e na adequação dos responsáveis. Os mecanismos de governança se referem aos processos intrínsecos de um fundo de previdência. Os mecanismos incluem ter certeza que os controles internos são apropriados, que os mecanismos de comunicação e de transparência são apropriados e suficientes em toda a organização e junto aos provedores de serviço externo também, ter certeza que há um processo de supervisão e avaliação ocorrendo de forma que se o governo parece não estar agindo adequadamente há um processo para revisar a estrutura de governança e de gerenciamento da organização.

Mais especificamente, há 12 diretrizes incorporadas no documento da OCDE. Sob estrutura há a identificação de responsabilidades, assegurar que há uma identificação clara da entidade governante com responsabilidade geral sobre a totalidade do fundo de previdência, recomendações para usar aconselhamento de especialistas, se não estiverem disponíveis internamente, para buscar ajuda externamente, utilizar auditores e custódias. E comecei por esses itens porque quero voltar a um dos aspectos importantes da governança dos fundos de previdência: utilizar entidades externas ou de alguma forma independentes para ajudar a supervisionar o processo.

O segundo aspecto, como vocês notaram, são os mecanismos de governança. Não os discutirei detalhadamente aqui.

Quem é responsável e por quais tarefas? São perguntas básicas muito boas. Elas parecem ser óbvias, mas realmente é um exercício útil sentar-se com a direção do seu fundo ou sistema de previdência para ver quão bem o sistema, nessas particularidades, alcança os objetivos gerais.

Há claramente um poder investido na entidade gerencial identificada, para gerenciar a operação inteiramente? São transparentes e responsáveis, prestam contas aos supervisores, aos membros, a eles mesmos? Há um senso de responsabilidade e obrigação legal que pode ser imposto se as coisas saírem errado? Há divisão clara das responsabilidades de operacionalização e de supervisão? Onde a divisão está estipulada? Está estipulada em documento relevante de forma a estar dito claramente quem está fazendo o que, como e quando, e por quê? E finalmente, será que as pessoas que estão encarregadas de tarefas específicas são realmente as pessoas mais adequadas para aquelas tarefas? Isso incluiria perguntas como: há códigos de ética? Códigos de conduta? Ou regras acerca de conflitos de interesse, para garantir que

indivíduos que estão responsáveis por determinadas tarefas têm o caráter apropriado para implementá-las? Com as qualificações profissionais adequadas, em circunstâncias particulares, para implementar as atividades que estão sendo cobradas deles?

Vamos agora avançar para os participantes externos. Um dos principais processos das diretrizes para governança da OCDE é que os fundos de previdência devem utilizar especialistas apropriados quando necessário. Essas terceiras partes podem exercer supervisão independente sobre a entidade governante ou sobre as operações independentes. Eles têm uma função de monitoramento crucial para o fundo de previdência. Alguns atores chave no caso são os atuários. Auditorias independentes e periódicas são recomendadas para os fundos de previdência. Atuários designados para os fundos de benefício definido. Um dos pontos principais muito discutido no grupo de trabalho acerca dos planos privados é a obrigação de tocar o apito (dar o alarme) por parte desses profissionais. Isso inclui a obrigação de relatar o não cumprimento das leis em alguma área específica pelos planos de previdência e a obrigação adicional de contatar as autoridades competentes em caso de a entidade governante falhar em agir para remediar a situação. Essa segunda parte é um ponto muito controverso. Os profissionais, contratados pelos fundos de previdência que passam a ser seus clientes, têm de delatar, por assim dizer, o cliente para o regulador ou para o supervisor. Isso é de certa forma desagradável, não é desejável. Mas é uma forma importante de assegurar que as atividades dos fundos de previdência são implementadas apropriadamente. A efetividade dessa atividade de alertar depende em parte da robustez dos padrões profissionais que os contadores tenham ou que os atuários tenham. Vimos um bom exemplo desse processo, com a natureza profissional da comunidade de auditores, com a grande quebra que foi muito severa nos EUA nos últimos anos. Assim, é um tema independente, de certa forma, mas é muito importante assegurar que há profissionais independentes, com padrões independentes e robustos, que podem resistir às pressões que os clientes talvez façam sobre eles.

A experiência de tocar o apito (dar o alarme) em alguns dos países da OCDE, listei três aqui, tem sido de certa forma mista. O Reino Unido tem os requisitos para que os auditores toquem o apito, e eles acharam, dados seus padrões, que recebem relatórios e reclamações em excesso de auditores e de outros profissionais. No primeiro quadrimestre de 2003, eles receberam cerca de 80.000 reclamações. Portanto, claramente, no Reino Unido, os padrões não foram ainda ajustados apropriadamente

para pegar apenas o que seja muito ruim e não pegar os pequenos problemas que podem sobrecarregar os reguladores. A Irlanda parece ter uma experiência útil, em comparação. Eles têm divulgado cerca de 100 relatórios por ano, o que é mais direcionado eficientemente no âmbito do sistema previdenciário, dentro dessas atividades de tocar o apito, ou obrigações de dar o alerta, mediante os relatórios emitidos por profissionais. Claro que esses números são difíceis de comparar. A Irlanda tem um sistema bem menor do que o Reino Unido, mas mesmo assim há uma diferença de ordem de grandeza impressionante. Nos Estados Unidos, houve algumas barreiras para impor as obrigações de tocar o apito entre os contadores e auditores. Por exemplo, eu me lembro de um debate que houve há alguns anos, bem antes das crises recentes, quando o ministério do trabalho dos EUA gostaria de aprovar uma nova lei impondo requisitos dessa forma a contadores. A comunidade dos contadores fez um lobby bastante intenso contra essa legislação. Talvez esse pequeno pedaço da história seja bastante revelador acerca da natureza do tema nos EUA nos últimos 5 ou 10 anos.

Outra forma de tocar o apito — ou talvez seja uma definição um pouco ampla demais, mas os EUA têm se saído bem na área —, é fazer com que os próprios fundos de previdência relatem os itens que não estão cumprindo as regulamentações técnicas tanto da parte da Receita Federal quanto da parte trabalhista. Isso tem funcionado bem. Há um sistema bem complicado, com a grande articulação entre os regulamentos que pode facilmente não ser seguido por negligência ou por outras razões, mas nos EUA estipularam esse sistema que se você comunica ao regulador quando você descobre erros em determinadas áreas e faz um relato acerca dos seus próprios erros, as multas e as penalidades serão bastante reduzidas. A ideia é que pode ter auto-regulação, que faz o sistema se autocorriger sem ter um peso grande demais em penalidades. Isso tem funcionado muito bem.

Outra terceira parte envolvida, que acho que recebe pouca atenção a não ser de uma forma um pouco passiva, é a custódia. A custódia tem a função importante de segregar o patrimônio do plano e o patrimônio da entidade governante, dos patrocinadores do plano, e do próprio custódio. Ouvimos muitas referências nos últimos dias acerca de como é importante segregar o patrimônio do plano dos outros patrimônios das partes interessadas. Acho que são geralmente desprezados os papéis importantes que os custódios desempenham. Eles são passíveis em muitas situações, mas é um ponto que os reguladores e os supervisores poderiam reavaliar. Quão

eficaz podem os custódios ser em achar atividades estranhas nos planos e relatá-los ao menos à entidade governante. Por exemplo, houve um escândalo recente nos EUA que acabou de chegar aos jornais nas últimas semanas. Ele tem o aspecto interessante de colocar a questão se não há terceiras partes envolvidas que são externas ao fundo que falharam em muitos aspectos. Há muitos trabalhadores fazendo o trabalho de bastidores, da papelada, que poderiam ter notado a atividade pouco usual ocorrendo. Se eles deveriam ter a obrigação de delatar quando vêm às atividades bizarras é uma questão.

A quarta parte envolvida, de certa forma, não são os auditores externos envolvidos que são parte da entidade governante, mas são os próprios membros do plano. É muito importante, e tem sido enfatizado nos últimos dois dias, que os membros do plano tenham bastante transparência e com a lisura e a informação os membros são capazes de avaliar o plano de previdência e de perguntar sobre atividades estranhas. Mesmo que não estejam no Conselho de Diretores, os membros podem assumir esse papel de policiar as atividades. Uma segunda forma de os membros monitorarem o plano é mediante seus direitos de fazer perguntas acerca de seus planos individuais e terem o direito de uma resposta clara, transparente, bem explicada. É um aspecto muito importante da governança. Vamos continuar falando dos membros do plano por apenas alguns minutos.

Como mencionei antes, a OCDE está concluindo as diretrizes acerca dos direitos dos membros nos planos ocupacionais. É composto por 60 elementos diferentes, são 30 diretrizes no total. Eu as recomendo todas quando elas estiverem concluídas no formato final. Mas acerca das diretrizes para os membros, elas incluem direitos de transparência e educação, ações contra os empregadores e patrocínio do plano para retaliações. Um membro de um plano pode reclamar da forma como tem sido tratado, acerca do seu patrimônio ou seu plano, seus direitos acumulados etc. Ele pode trazer tudo isso ao fórum e não se preocupar com retaliações injustas por parte do empregador ou do próprio fundo. E finalmente, na medida em que há portabilidade, o membro pode votar de acordo com os seus princípios, e sair do fundo em sistemas particulares. A portabilidade é uma outra forma de mandar sinais claros ao fundo de previdência se ele está gerenciando de forma apropriada e tratando seus membros de forma adequada.

Falarei brevemente, vejo que estou estourando o meu tempo, não quero falar muito de regras acerca da pessoa prudente ou de limites quantitativos. Vou

passar esses *slides* (*vide anexos*), que foram explicados na última sessão. Uma das coisas que gostaria de enfatizar é que em ambos os casos, da regra da pessoa prudente e dos limites quantitativos, há corolários adicionais nessas regras. A regra da pessoa prudente é bastante generosa. Reguladores e supervisores normalmente acham que a regra geral precisa ser mais bem especificada. Geralmente, nos estatutos se vê uma explicação mais desenvolvida acerca do que a prudência realmente significa. Eu listo aqui várias formas como a regra se articula em maneiras qualitativas, em vez de quantitativas. Eu começo com os itens que estão no novo diretório da União Européia, mencionados na última sessão. Por comparação, acerca das regras quantitativas, vê-se o mesmo. Mesmo com os limites quantitativos, como o de 60% como o teto máximo para investir em ações, isso não diz ao fundo o que fazer dentro do limite de 60%. Há um vazio na regulação que precisa ser preenchido. Olhando para o sistema regulatório de vários países, que tendem a ter regras quantitativas, vê-se uma lista similar com itens qualitativos que se parecem bastante com os corolários que identifiquei na regra da pessoa prudente. Interesse dos membros, estabelecimento de uma política de investimento, princípio da educação e outros. Estão todos expressos na legislação italiana, mesmo sendo o caso de a Itália ter em seu núcleo as regras quantitativas para o seu plano inicial. O mesmo ocorre na Polônia e na República da Eslováquia, para dar apenas alguns exemplos acerca desses tipos de regras.

Concluirei falando acerca do porquê tratar de governança. Como eu disse anteriormente, os fundos de previdência são bastante complexos. Aqui eu apenas listo com um enfoque mais direcionado o gerenciamento de investimentos, conforme foi discutido na última sessão. Muitos testes bastante complicados precisam ser implementados. É muito importante ter um processo de governança que permita supervisionar essas atividades de forma apropriada.

Pararei por aqui. Estou à disposição para perguntas se houver tempo.

MODERADOR (Cecilio Carvalho Filho) – Obrigado, Sr. Russel pela objetividade na abordagem da sua apresentação, absolutamente dentro do tempo previsto.

Com a palavra o Sr. Waldemir Bargieri, Diretor do Departamento de Fiscalização da Secretaria da Previdência Complementar do Ministério da Previdência Social.

O Dr. Bargieri é geógrafo, formado pela Universidade de São Paulo, foi monitor de câmbio, inspetor e supervisor de fiscalização do Banco Central do Brasil;

instrutor de operações internacionais em câmbio no Banco Central, na Secretaria da Receita Federal do Ministério da Fazenda e em outros órgãos governamentais, foi professor em instituições de ensino superior.

O tema a ser abordado pelo Sr. Bargieri é “Governança e Direitos dos Participantes no Brasil”. O tempo que lhe é conferido é de até 30 minutos.

WALDEMIR BARGIERI – Boa-tarde a todos.

Início esta exposição fazendo um comentário sobre tudo o que ouvimos aqui nestes dois dias, particularmente as palestras dos colegas da OCDE. Foi uma grata experiência, mas não foi uma surpresa, porque nós já vínhamos tendo contato com as idéias da OCDE em fundo de pensão, por meio do *site* dessa instituição. Gostamos tanto que todo o Livro II, que está no *site* da OCDE — são 400 páginas —, nós traduzimos. Foi um trabalho extracurricular dos fiscais da Secretaria, que trabalharam fora de hora para isso. Esse trabalho está em fase de revisão. E os quinze princípios que foram objetos da apresentação do Vinícius, pela manhã, já estão praticamente prontos e deverão ser publicados em breve. Estamos dependendo apenas da autorização formal da OCDE para publicar.

E há outros textos também, inclusive um sobre governança, muito bons, que também estão no *site*.

Nas palestras dos colegas da OCDE encontramos idéias muito comuns com as que temos buscado desenvolver na Secretaria, particularmente nas questões de governança e de controles internos das entidades dos fundos de pensão. Isso só nos deixa animados. E quando o Russel Galer diz que a OCDE está em vias de publicar diretrizes para proteção do participante e está preparando outros trabalhos sobre capitalização e outros temas do nosso interesse, vejo a necessidade imediata de nos engajarmos nesse processo e participar dele.

Eu sempre tenho dito que falta ao sistema de fundos de pensão a sua Basiléia, o seu órgão internacional de produção e de difusão de experiências. Com muita alegria vejo a OCDE assumir esse papel e, pelo que pude perceber, está fazendo muito bem.

Nossa palestra pretende discutir um pouco a questão da governança dos fundos de pensão no Brasil em concreto.

Primeiramente, gostaríamos de resgatar o conceito de governança: o conjunto de práticas que tem por finalidade otimizar o desempenho de uma companhia ao proteger todas as partes interessadas. Este conceito é da CVM e é muito parecido

com o que está no Instituto Brasileiro de Governança Corporativa – IBGC, muito parecido também com o texto da OCDE sobre este assunto.

Embora essa definição da CVM tenha sido elaborada com os olhos voltados para o mercado de capitais, para as sociedades anônimas, acreditamos que ela se presta aos fundos de pensão, desde que, obviamente, seja devidamente adaptada para a nossa realidade. Se em sociedades anônimas o conflito básico é do acionista controlador e do acionista minoritário, dos interesses da companhia *versus* acionistas minoritários, da necessidade de otimizar o investimento para dar mais lucro, no fundo de pensão não é assim. Não temos no fundo de pensão um acionista controlador, temos diversos, múltiplos, milhares de pequenos acionistas — entre aspas — que são os seus cotistas participantes, e não visamos ao lucro. Nosso fundo de pensão visa pagar um benefício previdenciário e tudo o mais é acessório.

Esse conceito, trazido também insistentemente pela OCDE, deve estar presente para nós a todo momento. Esse é o nosso guia básico. A maior razão de ser de uma entidade fechada de previdência complementar são seus participantes, ativos e assistidos. E a proteção de seus interesses deve servir de diretriz a toda governança. Isso é básico, senão correremos o risco de discutir a governança muito em abstrato, e todas as demais coisas também. Temos de ter um objetivo muito claro e este é o nosso objetivo central, é a nossa missão.

Senti essa diretriz também, e me animei muito com a notícia de que a OCDE está preparando diretrizes para a proteção dos participantes.

No Brasil, a estrutura de governança legal está basicamente em três diplomas: Lei Complementar nº 109, Lei Complementar nº 108, ambas de 2001, e Resolução nº 3.121, da semana passada, uma inovação em relação à antiga Resolução nº 2.829. Para os nossos colegas estrangeiros, devo dizer que uma lei complementar é uma lei especial, é uma lei que é mais difícil de ser modificada, para ser alterada precisa de um *quorum* qualificado, uma maioria qualificada no Congresso Nacional; não é como uma lei ordinária, que pode ser mudada por maioria simples; não é como uma medida provisória. Isso significa que a estrutura de governança tem uma base legal bastante firme. Nós temos regras bastante estáveis que tendem a ser duradouras.

A Resolução nº 3.121 não trata exatamente de governança, trata de investimentos, de diretrizes de aplicações dos recursos garantidores de reservas, mas resgata — e vamos ver adiante — o papel do conselho fiscal na governança dos fundos de pensão.

Por causa do tempo de que dispomos, farei uma rápida menção aos artigos das leis que falam da estrutura de governança. Faltou dizer que a Lei Complementar nº 109 é a lei mais geral do sistema e se refere ao conjunto dos fundos de pensão, e a Lei Complementar nº 108 tem regras específicas para os fundos de pensão estatais — estatais entendido como *lato sensu*, fundos de pensão vinculados a empresas governamentais, a sociedades de economia mista, sejam elas federais, estaduais ou municipais. Tanto uma como a outra dizem que as entidades deverão manter estrutura mínima de conselho deliberativo, conselho fiscal e diretoria executiva. Essa estrutura básica de governança está definida nas duas leis, com muita clareza e de maneira bastante afirmativa.

Em relação aos fundos de pensão em geral, a Lei Complementar nº 109 diz que o estatuto deverá prever a representação dos participantes e assistidos nos conselhos deliberativo e fiscal, assegurando a eles, no mínimo, um terço das vagas. É um dispositivo da lei. Não diz a forma como esses participantes e assistidos serão guindados ao conselho deliberativo, isso depende do estatuto.

Já a Lei Complementar nº 108, que se refere aos fundos de pensão de estatais, diz que a composição do conselho deliberativo será paritária — então, não é no mínimo um terço, é paritária — e que o voto de qualidade é o do indicado pela patrocinadora. E diz também que a escolha dos representantes dos participantes e assistidos será por meio de eleição direta. Isso está na lei complementar, portanto é um dispositivo de estrutura de governança bastante claro e afirmativo.

As duas leis dizem que o conselho deliberativo é o órgão máximo da estrutura organizacional, é responsável pela definição da política de administração da entidade e de seus planos de benefícios. Ou seja, o dispositivo das Leis Complementares nºs 108 e 109 está em perfeita sintonia com o que diz a Lei das Sociedades Anônimas, por exemplo, sobre a função do conselho de administração das S/As.

O mandato será de 4 anos, no caso de estatais, e os conselheiros gozam de proteções, como estabilidade etc. Há requisitos mínimos para sua participação: comprovada experiência, não ter sofrido condenação criminal, não ter sofrido penalidade administrativa. E para os membros da diretoria executiva exige-se também que tenham formação de nível superior. E há um parágrafo na lei que ressalva que até um terço poderá ser de membros sem curso superior.

Deverá haver um diretor responsável pelas aplicações de recursos, nomeado. O diretor de aplicações tem de ser uma pessoa perfeitamente identificada. E os

demais membros da diretoria executiva responderão solidariamente pelos atos para os quais concorreram.

O conselho fiscal é o órgão de controle interno da entidade. Isso é importante. É um dispositivo de lei complementar que concede a um órgão determinado, obrigatório nas entidades, a função de controle interno. E diz que o conselho fiscal deverá ser também, no caso das estatais, paritário, com quatro membros, e o voto de qualidade deve ser do representante dos participantes, para contrabalançar com o conselho deliberativo em que o voto de qualidade é do representante da patrocinadora. O mandato é de quatro anos, vedada a recondução. A renovação deverá ser alternada, a cada dois anos. A Resolução nº 3.121 estabelece que cabe aos conselhos fiscais das entidades fechadas de previdência complementar avaliar a aderência da gestão de recursos, pela direção da entidade, à regulamentação em vigor e à política de investimentos, de acordo com critérios estabelecidos pelo Conselho de Gestão.

Obviamente, a Secretaria vai detalhar esse assunto, vai baixar resoluções a respeito. E vamos fazer a discussão sobre qual vai ser o papel mais preciso do conselho fiscal, se vai ser como a CVM define, se é com foco no relacionamento com o auditor, ou se vai ser outro o foco — não sabemos ainda.

Neste contexto, devemos entender o seguinte: embora existam regras de governança estabelecidas na lei, ou pela regulamentação do CGPC, no mundo todo as boas práticas recomendam padrões de conduta superiores aos exigidos em lei. A lei deve ser entendida como um patamar mínimo. E acima do que está na lei, mais do que está na lei, o céu é o limite. Quanto mais bem estruturada a governança, melhor.

Alguns exemplos de boas práticas que podemos colher. Por exemplo, a eleição de representação paritária, mesmo quando não obrigatória — eleição e paritária. Lembramos que nas fundações em geral a representação exigida pela lei é de um terço, e não diz como. Mas pode ser mais que um terço, pode ser paritária; pode ser por eleição. Não é obrigatório que seja por eleição. Em algumas entidades talvez até não convenha, mas a regra é geral. A efetiva integração dos conselheiros eleitos é uma questão primordial. Tenho visto muita dificuldade de absorção dos conselheiros eleitos por diversas entidades. Diversos fundos de pensão assimilam mal a presença de conselheiros eleitos, muitas vezes mais questionadores, mais críticos. Treinamento dos conselheiros para a sua função — está no prelo um programa de treinamento de conselheiros, exatamente para melhorar a governança em geral dos fundos de pensão. Transparência e boa comunicação com o participante. As normas do conselho já

determinam, a resolução já determina que é preciso fazer relatórios etc. Mas nem sempre o melhor relatório é aquele que é absolutamente técnico. Antes de mim, alguém já falou sobre a necessidade de os palavrões da nossa tecnicidade serem traduzidos para as pessoas comuns: os participantes. Então, a transparência e a boa comunicação são imprescindíveis. A interlocução com entidades de classe, com os sindicatos. Isso dá trabalho. O Presidente Lula tem dito que precisamos aprender a negociar. Ontem, ele desabafou dizendo: “dá um trabalho danado negociar”. Às vezes, passa-se o dia inteiro negociando, como ele fez com vinte governadores, e não se obtém sucesso. Mas isso não quer dizer que se deve desistir da negociação. Por isso, a interlocução com a entidade de classe tem de ser vista como uma necessidade. As soluções construídas na negociação evitam demandas judiciais, descontentamentos, perda de participantes. E há algo mais, que vamos falar adiante: o risco de imagem para o fundo. O fundo que negocia, que ouve, que acolhe, tem uma imagem muito melhor, e com isso ele se fortalece e fortalece todo o sistema.

Uma ouvidoria. Alguns fundos — poucos — criaram uma ouvidoria no Brasil. É uma experiência que deverá ser muito positiva — parabéns, aliás, à Funcef, que recentemente criou sua ouvidoria.

A atividade-fim do nosso fundo de pensão é o pagamento de benefícios. E já sabemos que a atividade-meio são os investimentos. A governança deve, portanto, garantir a sintonia entre a estrutura dos ativos e os passivos atuariais. Isso já foi dito aqui inúmeras vezes como sendo a política correta. Mas quem garante essa política correta? Os administradores do fundo de pensão, os seus governantes, o seu conselho deliberativo, o seu conselho fiscal e a sua diretoria. Eles devem garantir a sintonia entre a estrutura dos ativos e os passivos atuariais. Isso já é um pouco mais — em filosofia, já é muito mais — do que uma regulação meramente quantitativa. E sabemos que o que aí está escrito às vezes esbarra numa regulação como a nossa, que ainda é quantitativa. Mas sabemos que precisamos avançar e vamos avançar.

Qual a metodologia da boa governança em fundo de pensão, ou, para usar a linguagem do Russel, quais os mecanismos da boa governança? Nossa visão é que as entidades devem estabelecer mecanismos de governança e gestão adequados à identificação, à mensuração, ao controle e ao monitoramento dos riscos assumidos nos planos por ela administrados. Ou seja, elas têm de saber analiticamente, detalhadamente, tudo o que possa atrapalhar a garantia da sintonia entre a estrutura de ativos e os passivos atuariais. Qualquer coisa que possa atrapalhar o atingimento

dos objetivos é risco. E esses riscos têm de ser analisados, no sentido mesmo semântico da palavra, têm de ser decompostos para podermos enxergá-los melhor. Por isso falamos na necessidade de identificar, medir, controlar e monitorar os riscos assumidos nos planos administrados.

Agora vamos saber por que o Diretor de Fiscalização da Secretaria de Previdência Complementar veio fazer uma palestra sobre governança. Porque nós vamos mudar — estamos mudando, já mudamos — o eixo da fiscalização. Vocês vão continuar recebendo fiscais que detectam irregularidades e problemas, mas além dessas ações eles vão verificar a eficiência dos controles internos implementados pelas entidades, para o gerenciamento dos riscos e para atuação, em conformidade com as leis e regulamentos. O fiscal não irá mais apontar irregularidade e só. Ele vai querer saber por que aquilo aconteceu, que deficiências de controle deram causa ao acontecimento daquelas irregularidades, como está funcionando o conselho deliberativo, como está funcionando o conselho fiscal, quais são as travas, como o diretor de aplicações é visto pelos seus pares, pelo conselho deliberativo, quais os relatórios gerenciais que existem na entidade, como é a segregação de funções, como é a relação de competências, quem se reporta a quem, como são as comunicações internas, como é a relação com os participantes, com os conselheiros eleitos, com os sindicatos, qual o grau de transparência. Isso muda completamente a forma de fiscalizarmos e vai mudar completamente, espero, a forma dos fundos de pensão trabalharem. Creio que alguns fundos de pensão já estão nessa diretriz. Eu já vi isto inclusive antes de eu assumir. Não fui eu quem inventou isso, não. Já há fundos trilhando essa linha. Isso até repõe uma questão que nos pareceu muito interessante. O Lauro Araújo perguntou qual era o ponto ótimo de risco/retorno e como a SPC iria avaliar o dirigente do fundo de pensão sobre esse quesito. Qual a pergunta que está por trás disso? Como o fiscal vai ver se foi praticado corretamente o ponto ótimo de risco/retorno? Ele está preocupado com isso? É para ficar, porque essa exigência do ponto ótimo do risco/retorno não é quantitativa. A resolução avançou aí, ela colocou um controle prudencial, porque o ponto ótimo é fácil de definir: o ponto ótimo é o ponto ótimo, e pronto. E cada ponto ótimo é o seu ponto ótimo. Você vai ter de ter medidas internas, modelos, avaliações, notas técnicas, estudos técnicos para fundamentar sua decisão. E isso é que vai ser verificado. Não é a opinião do fiscal se devia vender a 1,10 em vez de vender a 1,09. Não é essa a discussão do ponto ótimo. É como constrói a sua estrutura para detectar os pontos

ótimos. Novamente: isso esbarra em uma regulamentação que ainda é basicamente quantitativa, mas até isso vai forçar que nós avancemos sobre essa regulamentação rapidamente.

Eu gostaria de falar um pouco mais sobre o que são os controles internos de que tanto falamos. Nos fundos de pensão ainda não temos essa cultura. E eu não quero deixar isso só em generalidade, eu gostaria de entrar um pouco mais nesse conceito.

Controles internos podem ser definidos da seguinte forma: instrumento de medida, de avaliação ou de regulamentação do desempenho das entidades, com especial atenção para as funções que possam expô-la a maiores riscos e gerar maiores perdas. Isso são controles internos. Então, controle interno é tudo? É tudo.

Toda organização deve contar com uma forte cultura de controles, que passe por todos os níveis hierárquicos, a começar pela alta administração. Todos são responsáveis pela execução dos controles internos. A pergunta que está na nossa cabeça é: temos essa imagem? A nossa imagem é essa? Temos a imagem de um sistema com uma forte cultura de controles? De zero a 10, que nota cada um de nós daria para a imagem que tem, perante a opinião pública, a nossa cultura de controles? O que o nosso participante acha da cultura de controles que existe no nosso fundo de pensão? Temos de investir na cultura de controles, no ambiente de controles e avançar para controles cada vez mais precisos.

A boa governança deve exigir também da auditoria externa e das consultorias contratadas que enfoquem seus trabalhos na gestão de riscos. Temos visto trabalhos muito pobres em auditorias externas, sem escopo satisfatório. Eu brigo com os auditores e eles dizem: as entidades pagam muito pouco; eles não querem pagar o que vale o trabalho. Muito bem. A SPC não vai entrar nessa discussão, obviamente. Mas a SPC vai querer dos auditores qualidade, mas vai querer que os fundos de pensão exijam qualidade. E os demais consultores também: que foquem seus trabalhos na gestão de riscos.

Os diversos riscos a que estão expostas as entidades. Para os bancos, Basiléia dividiu os riscos em três categorias básicas: risco de crédito, risco de mercado e risco operacional. Mas o próprio Banco Central, no Brasil, segmentou mais essas três categorias, porque fica mais didático, fica mais fácil de colocar, digamos, os riscos nas gavetinhas apropriadas e designar processos que mitiguem esses riscos de forma mais eficaz. Achamos melhor, também, fazer um certo fatiamento desses riscos. A

contrapartida, que seria para bancos o que é o risco de crédito, é o risco de um tomador ou contraparte não cumprir uma obrigação. Obviamente, em fundos de pensão isso é muito importante, particularmente na análise do risco, em operações longas, porque o risco de crédito é tanto mais difícil de medir quanto mais longa a operação. Nós sabemos que, em 10 anos, empresas literalmente desaparecem e outras tantas surgem. O risco de mercado é o de variações nas taxas e preços de mercado, tais como taxas de juros, preços das ações e outros índices, sendo que talvez a parte mais difícil para um fundo de pensão esteja aqui, em “outros índices”, porque sabemos quanto um atuário arranca os cabelos por causa dos índices de inflação que ele usa. O risco de liquidez é o de não conseguir honrar seus passivos em decorrência de dificuldades de caixa. Geralmente, esse risco é derivado de um risco de crédito ou de um mau planejamento de fluxo de caixa, que seria um risco operacional, que é o risco decorrente de falhas, pessoas ou sistemas ou de eventos externos. Obviamente, em fundo de pensão os riscos operacionais de todos os tipos ocorrem a mancheia. Particularmente, o risco operacional é o mais difícil de ser medido. Só com Basiléia II os bancos estão tentando definir uma quantificação do risco operacional, dentro da linha falada pelo Russel: as regras prudenciais acabam também derivando para quantitativos corolários. O risco legal, que todos conhecemos, decorre de contratos executáveis, processos judiciais, ações legais ou julgamentos adversos, coisa que, no Brasil, infelizmente, é bastante conturbada. Temos não só o risco legal em relação ao futuro, mas em relação ao passado. De repente, algo que era assunto pacífico, deixa de ser pacífico, alguém levanta uma ação rescisória, muda tudo, e se revê o índice de 1990, o que cria um passivo para todo mundo. O risco de reputação ou de imagem, é decorrente de publicidade negativa, relativa às práticas do negócio. Obviamente, tem tudo a ver com o nosso comportamento, com a nossa transparência, com a nossa vontade de fazer as coisas bem feitas e dar a elas a publicidade devida.

O risco estratégico decorre de erros de avaliação, que inviabilizem a entidade ou plano. E o risco atuarial é um risco novo que criamos aqui. Realmente nos parece que existe um risco atuarial, inerente ao problema atuarial, que transcende o risco operacional do erro do atuário. Mesmo se fazendo um *mix* de três atuários, ainda vai existir a possibilidade de variações futuras imprevisíveis ou pouco previsíveis. Então, acreditamos que exista essa categoria de erro.

Enfim, estamos tentando entrar nesse estágio. O Diego, da OCDE, falou uma coisa muito correta. Ele disse: não é prudente usar regras prudenciais quando

ainda não há condições para isso. Ele está mostrando que temos de dar o passo conforme o tamanho da perna, saber direito onde se quer chegar. Nós ainda não estamos na fase de termos regras prudenciais e cada fundo de pensão ter seu modelo proprietário de administração de riscos. Sequer os bancos estão. Eu costumo dizer que na filosofia a nossa regulação é pré-Basileia I, e o sistema financeiro já está fazendo Basileia II. Temos muito que avançar e vamos em frente.

Agora, uma das condições necessárias para este avanço é exatamente que os fundos de pensão adotem mecanismos de governança e gestão muito eficazes no que diz respeito aos controles internos. Se os fundos de pensão tiverem governança e gestão eficaz em controles internos voltados para os riscos, isso permitirá que evoluamos para uma regulação prudencial por excelência. Nosso objetivo constante não é simplesmente detectar situações de dificuldade, mas evitar que as entidades e os planos cheguem a esse ponto. Tanto a SPC como os próprios gestores devem perseguir sempre esse objetivo, porque quem sofre, se tudo isso acontecer errado, é o participante.

Muito obrigado.

MODERADOR (Celcino de Carvalho Filho) – Obrigado, Dr. Bargieri que, de forma objetiva e didática, expôs como nosso arcabouço institucional protege sobretudo o participante e o assistido.

A função de moderador me incomoda, porque eu sou mais provocador que moderador, mas o tempo urge, já deveríamos estar na sessão de encerramento, e eu preciso negociar com os debatedores, democraticamente, a regra estabelecida. Havia sido proposto 15 minutos para cada um e eu proponho transformar os 15 minutos para os três, democraticamente, com a recomendação à organização do evento de que eles sejam convidados para o próximo seminário e façam parte do primeiro painel —já é um compromisso público.

Convido os três debatedores, começando pelo Sr. José Ricardo Sasseron, Presidente da Associação Nacional dos Participantes de fundos de pensão, a usarem da palavra.

JOSÉ RICARDO SASSERON – Inicialmente, agradeço o convite.

Farei algumas observações sob a ótica dos participantes de fundos de pensão. No Brasil, o fato de a lei demorar 30 anos para garantir a representação dos

participantes nos conselhos dos fundos de pensão talvez se explique por ter a previdência complementar nascido não como uma reivindicação do participante, mas como uma solução para resolver passivo atuarial nas empresas estatais: foi instituída nas empresas privadas não para criar um plano de previdência complementar para o universo dos empregados, mas para a diretoria, para os gerentes e para um grupo pequeno de pessoas. Talvez isso explique por que o controle dos fundos de pensão e dos planos previdenciários esteja sempre na mão da empresa. Talvez seja essa a grande questão.

Isso mudou por alguns motivos. Um deles foi a pressão dos próprios participantes em participar na gestão; o outro, a grande atuação do Congresso Nacional, na década de 90, ao começar a investigar uma série de denúncias a respeito dos fundo de pensão. No Brasil, um humorista famoso disse que tem muita gente que trata a coisa pública como se fosse “a privada”. Exatamente por isso, o Congresso Nacional fez essa apuração geral em fundos de pensão e todo esse movimento culminou na legislação que hoje garante ao participante a representação nos conselhos, mas não na diretoria.

Pela cultura brasileira, o poder maior está na diretoria, não no conselho. Hoje, os conselhos deliberativos e fiscais dos fundos de pensão têm muito pouca participação efetiva na gestão. A lei garante, mas a participação efetiva ainda é pequena. E o conselho fiscal, normalmente — eu já fui do conselho fiscal de um fundo de pensão —, fica em uma salinha de fundo, e quando levanta questões a respeito de democracia e transparência o conselheiro geralmente é visto como um chato, cria estresse com os dirigentes do fundo e acaba muitas vezes não resolvendo as questões.

Estou falando isso não sob o aspecto negativo, mas sob o aspecto positivo. O envolvimento maior dos participantes, dos sindicatos, das entidades de classe na questão da previdência complementar aumentou muito nos últimos anos, até por cobrança do próprio associado, do sindicato e da associação de aposentados. Sob esse aspecto, é extremamente positivo. E creio que podemos avançar muito mais.

Uma questão que me chamou muito atenção, apontada pelo Russel na sua exposição, foi o fato de técnicos e profissionais das entidades de previdência “botarem a boca no trombone”, na OCDE. No Brasil, infelizmente, isso ainda é impensável. Eu não assisti a nenhum caso como esse. Eu vi, alguma vezes, o contrário: em vez de denunciar a prática pouco recomendável de alguns dirigentes e de representantes das patrocinadoras, muitas vezes o próprio profissional aconselhou que se adotassem

práticas pouco recomendáveis. Não estou dizendo que isso é regra geral, é exceção, mas uma exceção que não deveria existir.

Por último, felizmente, no Brasil, com a nova estrutura de poder, não nos fundos de pensão, mas no próprio país, com a troca de Presidência da República, há uma nova fase de diálogo, de negociação — e o próprio Presidente da República fala nisso o tempo inteiro —, de transparência, a prática de ouvir as partes, de procurar envolvimento dos vários segmentos da sociedade. Tudo isso tem reflexo muito positivo nos fundos de pensão, exatamente para favorecer a negociação de planos previdenciários, para favorecer o envolvimento de entidades de classe, para favorecer uma nova estrutura de poder e de governança dentro dos fundos, que privilegiem a transparência, a ética, a democracia. Esses princípios fundamentais só podem ser garantidos, no nosso entendimento, se houver na entidade de previdência representação dos dois segmentos que dizem respeito ao assunto: a representação dos participantes e a representação da empresa, gestão compartilhada de maneira que tanto uma parte quanto a outra tenha necessariamente compromisso com a ética, com a transparência, com a democracia e com a boa gestão das reservas que vão garantir os benefícios previdenciários.

Espero que daqui a alguns anos não mais vejamos casos como o exemplo que vou citar: o participante, por seis, sete, oito vezes seguidas, protocolou na entidade de previdência solicitação para receber um simples estatuto e um simples regulamento de benefício do plano que ele participava. Até hoje, ele não recebeu esses documentos. Inclusive, um participante protocolou esse pedido na SPC na semana passada. A entidade de previdência não entregou os documentos para ele até hoje, textos básicos da entidade de previdência, e a resposta obtida — não por escrito, certamente — foi que só entregam sob ordem judicial. Isso ocorreu recentemente no Brasil, sete, oito vezes seguidas. Relato o fato para demonstrar que em alguns casos a transparência ainda precisa avançar muito.

Acredito que avançaremos muito, tanto por força da legislação, quanto por força do envolvimento dos participantes, como ainda por uma nova postura do governo, do órgão fiscalizador e em razão de uma nova composição e postura do próprio Conselho de Gestão, órgão regulador da previdência complementar.

Muito obrigado.

MODERADOR (Cecelino de Carvalho Filho) – Muito obrigado, Sr. José Ricardo Sasseron pela objetividade de suas ponderações, mostrando um pouco da nossa realidade, que precisa ser melhorada.

Passo a palavra ao Sr. José de Souza Teixeira, Presidente do Sindicato Nacional de Entidades Fechadas de Previdência Privada – Sindapp.

JOSÉ DE SOUZA TEIXEIRA – Sr. moderador, eu concordo que o senhor que não tem nada de moderador, tem mais a ver com debatedor, e eu entendo debatedor como provocador. Na hora em que senhor diz que eu vou ter 5 minutos, me provoca, e as minhas alternativas são ou dizer aos senhores que o meu nome é Enéas ou parar o relógio. Eu optei pela segunda alternativa.

Eu me sinto um pouco antigo no sistema de fundo de pensão no Brasil, não porque esteja há tanto tempo nele, ainda tenho tempo útil, mas porque olhando para o passado eu me lembro de fatos que já não têm mais atualidade do ponto de vista de governança. Por exemplo, lembro-me de um fundo de pensão que chegou a ter um plano novo, um BD que queria sair para um CD, e a definição dada pela patrocinadora, por um grupo de trabalho encarregado de elaborar o plano foi “aprova-se o novo plano de benefícios sob contribuição definida e a migração será compulsória”. Para quem fala de boa governança, isso nos coloca não no século passado, quando ocorreu esse fato — e o século passado está aqui às nossas portas —, mas nos primórdios de democracia.

Outra cena que trago para raciocinarmos. Tenho conhecimento de um diretor de fundo de pensão que disse para a diretoria da patrocinadora: o meu fundo e a diretoria da patrocinadora estão assim, de costas um para o outro.

Vi, ainda, a entidade de fiscalização ir a público fazer denúncias, algumas infundadas, contra fundos de pensão. No fundo, aquilo significa uma denúncia contra ela própria, porque ela fala de coisas fiscalizáveis que não haviam sido fiscalizadas, e o faz em tom de ameaça, publicamente. Pior ainda. Não ouvi, mas li, um Ministro de Estado, encarregado da Previdência no Brasil, dizer que o principal fundo de pensão do país não conseguiria pagar seus participantes no futuro próximo. Para quem fala de governança, mais uma vez isso nos coloca na pré-história.

E vi também o sindicato fazendo campanha por desfiliação. Não sei se o Sr. Russel vai acreditar em mim, mas, Sr. Russel, o sindicato estava fazendo campanha para desfiliação dos empregados da empresa do fundo de pensão. O que terá acontecido? Os empregados ficaram loucos coletivamente?! Claro que não. Deviam estar lendo a caixa-preta, que era assim que os fundos de pensão eram conhecidos — a caixa-preta. Eu acho a caixa-preta uma boa simbologia em oposição à boa

governança. Para mim, senhores, eu vejo isso com absoluta clareza. O que é caixa-preta, que bicho é esse que não tem nome, que chamamos de caixa-preta? É tudo aquilo que não é boa governança, é a antítese da boa governança.

Mas vejo tudo isso como coisas do passado. E creio que essas coisas começaram a acontecer em determinado período da nossa vida, mas receberam e estão recebendo um grande esforço de aprimoramento nos períodos atuais. E vejo um panorama muito favorável à ideia da previdência complementar no Brasil, não só do ponto de vista do estímulo, do ponto de vista do apoio, do aprimoramento dos mecanismos, e tudo resultará no aprimoramento dos mecanismos de boa governança.

Outro dia, eu disse a um diretor da Secretaria de Previdência Complementar que presenciei e fui objeto de um fato excepcional, e vou declarar isso publicamente, porque acho que deve ser dito publicamente. Eu sou dirigente de fundo de pensão há 8 anos. Pela primeira vez eu recebi *feedback* da Secretaria da Previdência Complementar decorrente de um documento de informação que encaminhei à Secretaria. Sinal dos tempos!! Estamos em processo de modificação. E mais, recebi *feedback* com pedido de explicação a respeito de dois ou três itens do meu relatório de gestão. Mais surpreendente: um pedido de detalhamento de explicação. Isso é prática do órgão de fiscalização no sentido da boa governança.

Eu acho que podemos fazer um traço na história e dizer que as coisas estão mudando de forma positiva. Hoje não há mais clima para a patrocinadora dar as costas ao seu fundo; não há clima de campanha para desfiliação; é impossível um ministro dizer que o fundo tal vai quebrar, não vai conseguir pagar seus participantes — isso seria a negação da função do próprio ministério; é impossível presenciarmos as cenas que relatei há pouco. E nós não temos mais espaço para caixa-preta. Temos de quebrar o resto que sobrou dessa caixa-preta, aniquilá-la por completo.

Senhor moderador, vou voltar a acionar meu relógio, em respeito ao senhor. É claro que esse tema levaria um dia inteiro de discussão, pois há muita coisa a debater a esse respeito, há muito que aprender também, principalmente por parte dos dirigentes de fundos.

Eu queria passar por alguns temas, e ao fazer isso faria algumas observações e deixaria aos eminentes expositores um lembrete: se considerarem conveniente se referir a elas, sem indicação de qualquer um dos dois, por favor, digam alguma coisa.

Uma delas seria a transparência. Como é esse negócio de transparência? O que é isso exatamente? Até onde vai esse nosso conceito? Qual é a essência da

transparência e como se neutraliza esse conceito subjetivo de transparência? Dá para criar uma régua para medir transparência? Dá para caracterizar um pouco melhor? Dá para quebrar alguns ângulos de difícil compreensão? Precisamos discutir um pouco mais a transparência. O que é transparente no meu fundo pode não ser para outro. Há, portanto, uma relatividade, conforme a comunidade em que atuamos ou esse conceito é mais objetivo do que o meu raciocínio não consegue alcançar?

Código de Ética, instrumento de boa governança. Ele é alguma coisa nova entre nós. Mais ou menos nova. Nem todos os fundos de pensão têm Código de Ética. Como ele deve ser? Eu já vi Código de Ética de uma folha só, já vi com 30 folhas; alguns com estrutura muito complexa; outros, mais simples. Os dirigentes de fundos de pensão precisam trabalhar mais um pouco a questão do Código de Ética. Acho fundamental que todos tenham Código de Ética. E nesta primeira etapa, não nos devemos preocupar muito em como ele deve ser, porque atrás das palavras, das expressões, das páginas grandes ou pequenas, numerosas ou não, o essencial nós captamos: é fundamental que se ponha diante de nós o lume da ética e passemos a nos guiar por essa luz.

De qualquer sorte, há algumas questões que devem ser levantadas — quem sabe recebemos luz dos nossos palestrantes.

Qual deve ser o conteúdo básico? Como é o processo de negociação do Código de Ética? Quem deve realmente aderir a ele? A quem acoberta? Que órgãos, que pessoas devem aderir e estão cobertas pelo Código de Ética? E como deve ser o processo de formalização?

Outra questão que levanto é a das auditorias. Tínhamos um regime de auditorias diversificadas. A auditoria contábil, a de benefício, a atuarial, a de gestão. Isso ajuda ou dificulta ou não tem nenhuma importância para o processo de boa gestão? Será que a auditoria unificada é melhor? Não só a contábil, mas juntar tudo aquilo que deve ser auditado em um processo de auditoria unificado, periódico, sistemático. E, evidentemente, disse o nosso Diretor de Fiscalização: orientado no sentido de captar na instituição, no fundo de pensão, aquilo que realmente deve ser resgatado.

Há uma questão delicada sobre a qual não posso deixar de me referir: o processo eleitoral para os órgãos diretivos das nossas entidades. Devo dizer, de antemão, que sou favorável a esse processo. Se isso tem a ver com o processo de formação da boa governança, como evitar o risco da politização do processo? Não

podemos deixar de analisar isso levando em consideração a realidade brasileira. Sabemos que em determinadas instituições há correntes políticas que se debatem, às vezes até criam clima de animosidade. E sempre há uma majoritária. Sendo um processo político, vai governar de forma política. É impossível que seja diferente. Vai ter sentido político. E aí vejo um risco: a parcialidade. O eleito tem de ser o representante da coletividade, mas se o processo é político, é partidário; se é partidário, há dificuldade para se praticar a governança do ponto de vista do representante de forma mais coletiva.

Houve uma evolução muito sensível: a Resolução nº 3.121, que acaba de trazer mais um avanço para os conselhos fiscais. Eu sou do tempo do conselho fiscal dizer na ata “está tudo bem”. Eu mesmo comentei no conselho: se eu pegar a primeira ata deste atual conselho e a última, não há comparação a fazer. Realmente, houve um processo de evolução muito grande.

Na nossa regulamentação, e na nossa conduta até mesmo oficial, temos presenciado uma distinção dupla de fundo de pensão no que diz respeito ao regime distributivo — BD e CD. A regra diz: se é BD é assim; se é CD é diferente. E também vemos distinção entre fundo de origem pública e de origem privada. Isso está certo em relação à boa governança? É assim mesmo? O fato de a entidade, de o fundo de pensão ser de origem pública nos parece, à primeira vista, que há necessidade de cuidado extremado, pelo fato de ali haver dinheiro público. Mas no fundo de origem eminentemente privada aquele dinheiro não é público? Para mim — e não quero analisar do ponto de vista jurídico, mas do ponto de vista ético — aquele dinheiro é público e o cuidado que eu tenho de ter com aquele fundo de origem privada tem de ser exatamente o mesmo que eu devo ter com o de origem pública. Não vejo distinção. E por que fazer distinção, então? E por que fazer distinção entre BD e CD? Porventura isso coloca uma diferenciação em relação às nossas responsabilidades com os participantes? Isso diferencia as nossas relações sociais com o participante, com o patrocinador, com a sociedade?

Como podemos ver o participante como agente regulador? Eu quero ver o participante como agente regulador e acho que ele tem papel de regulação também nas nossas atividades. E mais: qual o papel do patrocinador no processo de comunicação da boa gestão? O que cabe a ele? Qual o papel dele? Em que ele pode ajudar, em que ele pode atrapalhar? E a auto-regulação ajuda? Devemos avançar no processo de auto-regulação? E o processo de comunicação com o participante? Esse

é um negócio terrível. Eu não vi, até hoje, nenhum participante satisfeito com o processo de comunicação do seu fundo, nem dirigente satisfeito com os resultados do processo de comunicação. Convivemos com um erro crônico no processo de comunicação e esse é um ponto que temos de melhorar estupidamente no Brasil.

Os conselhos, tanto o fiscal como o deliberativo, já têm participante eleito. E a diretoria? Devemos avançar também na diretoria?

Por fim, senhores, a questão que abordo, talvez um pouco mais filosófica, se refere às preocupações que temos com a boa governança nos fundos fechados. Deve também existir uma preocupação de boa governança em relação aos fundos abertos, às entidades de previdência abertas, se é que são realmente previdenciárias?

Desculpe, Sr. moderador, se ultrapassei demais o tempo. Obrigado a todos.

MODERADOR (Cecelino de Carvalho Filho) – Obrigado pelas excelentes ponderações.

Passo a palavra imediatamente ao Sr. Guilherme Narciso de Lacerda, Presidente da Funcef.

GUILHERME NARCISO DE LACERDA – Boa-noite a todos. Tenho consciência da necessidade de ser bastante breve, mas em respeito a todos os participantes e à qualidade deste evento farei uma apresentação sobre o tema, procurando cumprir o tempo estipulado.

Em primeiro lugar, cumprimento os que organizaram este importante evento, especialmente a Secretaria da Previdência Complementar do Ministério da Previdência Social e o Ministério das Relações Exteriores. Fiquei surpreso porque foi organizado de forma relâmpago e de repente estava pronto. Valorizo muito esse trabalho. A Funcef tem grande satisfação em participar e colaborar com esse evento. Estão presentes mais dois diretores da Funcef, os Diretores Casé e o Sérgio Francisco.

Até para valorizar este debate e o encerramento desta reunião, farei uma apresentação a respeito do que é a Funcef, já que ela é um dos poucos fundos de previdência complementar fechada que está se apresentando.

A patrocinadora é a Caixa Econômica Federal e a Funcef foi criada há 26 anos; tem 70 mil participantes, 70% ativos, 30% assistidos; dois tipos de planos, sendo que está em debate um novo plano, a revisão do plano que temos; 60% é de benefício definido, 40% em contribuição definida; o patrimônio é de 14 bilhões de

reais, fruto de uma negociação que fizemos com a Caixa este ano, da ordem de quase 3 bilhões de reais. Em termos de aplicação dos ativos, a composição é renda fixa na maior parte, quase dois terços; renda variável, 18%; investimentos imobiliários 12%, e operações de participantes, 5,7%.

Tendo feito a identificação do nosso fundo de previdência, eu gostaria de ressaltar que, neste momento, este debate precisa ganhar uma centralidade muito maior, porque este governo que iniciou este ano teve a coragem de fazer a Reforma da Previdência e teve a coragem de trazer para o centro do debate a discussão da previdência complementar, a discussão da previdência para toda a população brasileira. Neste contexto, precisamos trazer a informação para inclusive dirimir uma série de preconceitos e uma série de concepções equivocadas a respeito desse setor, a respeito da gestão dos fundos de previdência.

É importante fazer uma retrospectiva. Isso já foi falado inúmeras vezes aqui, pelo que eu pude acompanhar de algumas apresentações. Falo apenas para registrar.

Na verdade, o fundo de previdência complementar no Brasil é bastante recente, foi criado e consolidado em julho de 1977, com a Lei nº 6.435. De lá até agora, nesse período de menos de três décadas, o que tínhamos era a prevalência das patrocinadoras. Os fundos surgiram a partir das grandes empresas estatais e públicas e do setor privado, em menor número.

Hoje, a previdência complementar tem no Brasil um número restrito de participantes. Temos apenas 2.200.000 participantes da previdência complementar fechada. Poderíamos dizer que isso corresponde à cobertura de algo em torno de 6 a 7.000.000 de pessoas, ou seja, menos de 5% dos brasileiros participam da previdência complementar. E isso pode se transformar. Penso que todo esse movimento que está sendo feito agora permite construir um novo contexto, um novo cenário em que a previdência complementar deixe de ser vista como um privilégio de poucos, deixe de ter uma imagem deteriorada em razão do que aconteceu ao longo desse período. Penso que a imagem deteriorada, essa crítica que a sociedade brasileira muitas vezes faz aos fundos de pensão, faz à previdência complementar, até certo ponto se justifica, porque grande parte da sociedade brasileira não tem uma previdência social básica regular. E também porque, ao longo do tempo, ocorreram uma série de acontecimentos, uma série de eventos que levaram a uma crítica do mau uso dos recursos públicos, inclusive originando várias CPIs a respeito do assunto, que questionaram a gestão dos fundos de pensão no país. Esse ponto precisa ser visto para que, a partir daí, possamos mostrar que um novo momento está ocorrendo.

Neste período mais recente, já foi dito aqui pelo Bargieri com bastante precisão, o divisor de águas são as Leis Complementares n°s 108 e 109, que dispensam maiores comentários. Mas é preciso marcar que a partir dessas duas leis complementares é que há um novo momento na previdência complementar fechada no Brasil.

No período recente, houve uma ação, no nosso entendimento, deficiente da Secretaria de Previdência Complementar. Essa ação cresceu, se ampliou, mas ainda é deficiente. Isso é verdade quando se olha para trás e se constata algumas intervenções em fundo de pensão, uma série de deficiências grandes de vários fundos, de déficits que vinham ocorrendo e se mantiveram ao longo do tempo. E há uma questão a ser apontada, apenas para registrar, pois nosso tempo não permite ampliar o debate sobre isso. Há deficiente regulação e fiscalização do sistema, e temos muita satisfação em ouvir aqueles que hoje estão à frente da SPC falar sobre a valorização da fiscalização, vinculando a gestão do ativo à gestão do passivo. Essa discussão a respeito da regulação do setor responsável pela poupança previdenciária precisa ganhar maior centralidade política, inclusive por causa do tamanho da poupança no Brasil e por causa do tamanho das taxas de investimento, considerando que, apesar do tamanho restrito dos fundos de pensão, eles têm grande importância como o segmento que viabiliza investimentos, que viabiliza *funding* tanto para sustentar a rolagem da dívida pública no Brasil, como para investimentos produtivos. Acho que esse ponto precisa ser valorizado.

No atual momento, pelo nosso entendimento, a partir do que nós percebemos, 2003 marca uma profunda diferença na forma de olhar o segmento do fundo de previdência complementar no Brasil. Faço esse reconhecimento à Secretaria de Previdência Complementar que passa a olhar a gestão desses fundos no sentido da construção, não apenas deixando para que o mercado defina, para que o mercado regule, mas propiciando inclusive a instituição de fundos instituídos e patrocinados, e criando a perspectiva de se ter uma auto-regulação com responsabilidade e uma fiscalização efetiva. Neste sentido, a SPC, tendo maior centralidade política, estará dando uma grande contribuição para quebrar paradigmas, para quebrar a errônea concepção que se tem da previdência complementar, na medida em que se detecta problema e toma providências para fazer as correções de imediato, não deixando o problema crescer e se tornar cada vez mais insolúvel.

É importante ressaltar que os fundos de pensão já existentes — hoje em torno de 300 —, com mil planos, têm diversidade muito grande. Não se pode fazer

uma resolução que corte por baixo e deixe de considerar a diversidade de fundos que têm idades diferentes, que têm estágios diferentes, que têm estruturas de gestão diferenciadas. É preciso levar em conta essa diversidade, criar as condições para ter uma fiscalização efetiva e, a partir daí, passar a ser eficiente no acompanhamento do desempenho de todos esses fundos. Talvez até criando uma classificação, uma catalogação de padrões de fundos.

Faço o registro, não é questão para debater agora, de que devemos valorizar muito os fundos instituídos e multipatrocinados. A Funcef, junto com a Caixa Econômica Federal, quer participar desse debate, quer concorrer à gestão de novos planos instituídos. Acreditamos que isso é importante para o Brasil.

Registro, também, que não se deve perder a oportunidade, pelo assunto já ter sido bastante comentado aqui, de resolver o problema da portabilidade e do benefício proporcional diferido. Folgo em saber que essa questão ainda está quente, candente, forte, e permanece em debate na OCDE, especificamente quando se fala na portabilidade.

Como conclusão de todos os nossos comentários, eu gostaria de fortalecer essa questão da governança.

Em primeiro lugar, sem dúvida nenhuma, é preciso fazer o aprimoramento da legislação, tanto da legislação maior como da menor, feita no âmbito da SPC, como a própria organização dos estatutos e dos regulamentos dos próprios fundos. Tenho um exemplo a citar: a quarentena dos ex-dirigentes, problema que vivemos. Tivemos uma complicação muito grande na Funcef por causa da quarentena. Poderia dar outros exemplos, como a restrição em 15% das contribuições para o gasto administrativo. Será que não há outro padrão mais adequado para se fazer isso? Será que não é conveniente fazer uma nova perspectiva em termos de controle de gastos administrativos que não sejam os 15%? Fica apenas o registro.

E por fim aquilo que tem sido comentado com muita propriedade: a autorregulação. Aqui faço um registro: precisamos trabalhar na perspectiva do fim da tutoria estatal — esse é o termo que decidi usar. Evidentemente que não podemos sair de um limite para o outro, como foi muito bem lembrado na palestra anterior — a questão do pêndulo e do equilíbrio —, mas precisamos caminhar na perspectiva de não termos uma tutoria, como se os gestores de fundos de pensão fossem pessoas incapazes ou não competentes para serem responsáveis. Há uma lei a ser cumprida, há responsabilização e é preciso que se dêem as condições para as diretorias e os

gestores atuarem. E é preciso quebrar paradigmas. Paradigmas são referências que precisam ser questionadas em determinados momentos. Reconhecemos uma série de avanços. Queremos registrar aqui que nós temos a responsabilidade não apenas de gerir bem esses fundos, mas de dar o exemplo para que isso seja um elemento adicional para atrair uma poupança previdenciária no Brasil. Na Funcef, estamos discutindo o Código de Ética, assim como estão fazendo outros fundos, conforme tenho informações. Estamos construindo o Manual de Governança e, ao mesmo tempo, estamos exigindo o Manual de Governança das empresas das quais participamos. Outro dia, apresentamos isso no IBGC: queremos discutir investimentos socialmente responsáveis e também queremos dar o exemplo da nossa governança interna, o que não é uma coisa tão simples. Ainda estamos construindo a ouvidoria, mas há intenção de implantá-la. Mas queremos fazê-la da maneira mais ampla possível, com o respeito e o fortalecimento do ouvidor, sendo um *ombudsman*, que não fique vinculado a um presidente, a uma diretoria, a um conselho, enfim, que ele tenha efetiva autonomia. E também precisam ser valorizados os comitês de investimento e os comitês de benefício.

Há destaques que eu gostaria de mencionar: fortalecimento do conselho fiscal; revisão da questão do risco, já sobejamente tratada aqui. Precisamos ter a capacidade de entender que é preciso ter um núcleo de regulação que seja definido para os fundos de pensão, para a previdência complementar, e que não fique uma coisa retalhada — a CVM cuida de um pedaço, o Conselho Monetário Nacional com o Banco Central cuida de outra, e a Secretaria de Previdência Complementar cuida especificamente do passivo, como vinha acontecendo anteriormente. Não pode ser assim, caso contrário há um descasamento profundo e acaba-se com dificuldade de fazer o acompanhamento rápido, quando há deficiências e problemas.

Em resumo, estou certo de que é preciso fazer uma gestão democrática, aperfeiçoar as instâncias e os métodos de decisão, aquilo que foi apresentado em termos de estrutura e de mecanismos. A nossa diretoria tem um grande entendimento a respeito da co-responsabilidade efetiva entre participantes e patrocinadores, quando for o caso. Transparência plena, e transparência se faz a partir da definição de formas efetivas: apresentar as informações como elas são, no seu cotidiano, e criar instrumentos que possam ser aferidos e avaliados. A partir daí, teremos condições de construir um segmento muito mais forte, de tal maneira que os fundos de pensão deixem de ser vistos como aqueles estereótipos de antes. É preciso afastar essa visão

ruim, inadequada e os fundos passarem a ser vistos como um segmento importante na construção de um país mais justo, mais solidário, de tal forma que os fundos de pensão possam ser um meio de financiar a dívida pública, de blindar suas carteiras aplicando apenas em títulos públicos, e caminhar para investimentos produtivos e contribuir para o progresso da sociedade.

São esses os pontos que eu gostaria de salientar, ao mesmo tempo em que afirmo que valorizamos muito o trabalho que a SPC e o Ministério da Previdência estão desenvolvendo. Na construção de um novo modelo de previdência social no Brasil há espaço para que novos brasileiros, novos cidadãos passem a participar desse setor, a previdência complementar, e possam ter uma vida, no futuro, mais justa, mais solidária e mais tranquila.

Era isso. Muito obrigado.

MODERADOR (Cecilio de Carvalho Filho) – Agradeço ao Sr. Guilherme Narciso pela sua apresentação. Lamento não poder abrir o debate em razão do adiantado da hora. Consulto o Sr. Russel Galer se deseja fazer algum comentário ou se vai apresentar suas considerações finais antes do encerramento deste painel.

RUSSEL GALER – Obrigado pela oportunidade. Imaginando que todos esperam que eu diga “não”, tenho apenas dois pontos que gostaria de reenfatar rapidamente. Um foi levantado acerca do treinamento dos representantes legais (*trustees*). Isso é observado em grande número de países da OCDE. De fato, a Irlanda, um exemplo que me vem à mente, tem um programa bastante ativo para o treinamento de representantes tanto do lado dos empregadores quanto do lado dos sindicatos. É uma função bastante importante no conselho de diretores da entidade gerenciadora na Irlanda. De forma similar, a experiência nos EUA tem sido que os representantes precisam ser treinados. De fato, há um relatório publicado recentemente pelo ministério do trabalho acerca deste assunto específico. Assim, eu gostaria de reenfatar que se trata de um ponto muito importante para assegurar que a governança dos fundos está sendo implementada de forma apropriada.

Finalmente, gostaria de reenfatar, que a transparência e a divulgação das informações, conforme foi mencionado várias vezes, não é suficiente por si só. Tem de ser compreensível aos participantes do plano, o que pode variar de acordo com a população específica de cada plano. É um ponto extremamente importante e tem

sido enfatizado nas diretrizes acerca dos direitos dos membros, que será publicada nas próximas duas semanas.

Eu encerraria com esses dois pontos.

MODERADOR (Cecilio de Carvalho Filho) – Consulto o Sr. Waldemir Bargieri se deseja fazer algum comentário ou suas considerações finais.

Muito obrigado pela compreensão.

Na minha longa vida previdenciária, sempre tenho dito que fundo de pensão é calcado no binômio complementação da renda — das rendas mais altas — e financiamento do desenvolvimento. Evidente que isso, calcado também em uma boa governança, fará com que os fundos de pensão atinjam esses objetivos. A experiência trazida hoje, especialmente neste painel, além dos quinze princípios explicitados na parte da manhã e das doze diretrizes aqui apresentadas pelo representante da OCDE, se não esgotam o assunto representam um verdadeiro manual da boa governança.

Com essas palavras encerro este painel, pedindo aos colegas da Mesa que permaneçam.

Boa-noite. Muito obrigado.

Encerramento

MESTRE-DE-CERIMÔNIAS – Nossos agradecimentos especiais à Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE, aqui representada pela Sra. Marilyn Yakowitz, pela parceria feita com o Ministério da Previdência Social. Também à Caixa Econômica Federal, à Fundação dos Economistas Federais – Funcef, aqui representada pelo Sr. Guilherme Narciso de Lacerda; ao Ministério das Relações Exteriores, ao apoio prestado pela Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social – Dataprev; à Associação Nacional dos Procuradores de Previdência Privada – Anprev, e à Associação Nacional dos Auditores Fiscais da Previdência Social – Anfip.

Passamos à solenidade de encerramento.

Para compor a Mesa, convidamos o Sr. Helmut Schwarzer, Secretário de Previdência Social do Ministério da Previdência Social; o Sr. Adacir Reis, Secretário de Previdência Complementar do Ministério da Previdência Social, e a Sra. Marilyn Yakowitz, Diretora do Departamento da América Latina da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico - OCDE.

Com a palavra a Sra. Marilyn Yakowitz.

MARILYN YAKOWITZ – Muito obrigada.

Essa conferência foi bastante representativa. Foram 360 participantes. Vimos que todos os países têm ou já tiveram processos de reforma de previdência como a que o Brasil está passando agora, com cada país no final encontrando uma solução sob medida e específica. Aproveitamos uma oportunidade produtiva para trocas de informações, e aprendemos acerca das últimas análises e conclusões.

Gostaria de agradecer ao Ministro da Previdência e ao Ministro das Relações Exteriores. Gostaria também de agradecer o apoio da Funcef, da Caixa, da Anprev e da Dataprev. Obrigada aos deputados e senadores que fizeram um esforço para comparecerem aqui especialmente enquanto as sessões do Congresso Nacional estavam em andamento do outro lado da rua. Nosso agradecimento também à cobertura da imprensa e por todos os insumos de todos vocês, sem os quais esta conferência não poderia ter ocorrido.

Em conclusão, gostaria de parabenizar o Brasil pelos seus esforços de reforma. Reconhecemos as dificuldades desses processos. Em nome da OCDE desejo ao Brasil sucesso nos seus esforços e um bem-vindo fortalecimento dos laços entre o Brasil e a

OCDE nessa área tão importante de preocupação mútua para a sustentabilidade do desenvolvimento econômico e social dos países, com qualidade de vida e bem-estar.

Obrigada.

MESTRE-DE-CERIMÔNIAS – Com a palavra o Sr. Adacir Reis.

ADACIR REIS – Eu gostaria de agradecer a todos pela presença. Esses dois dias de seminário mostraram que foi feliz a idéia de se fazer o debate em um momento tão importante da agenda política brasileira. O tema da previdência tem sido discutido intensamente no Brasil. Estamos em processo de conclusão de um debate no Congresso Nacional. Claro que isso é um passo, um passo importante, mas outros passos estão sendo dados e serão dados. De modo que, embora suspeito, avalio que a realização deste seminário foi muito feliz e me parece que alcançamos grande êxito.

Eu gostaria de agradecer à OCDE, na pessoa da Dra. Marilyn, pela colaboração e pela disposição em participar desta troca de experiência e de conhecimento. Este intercâmbio de conhecimento se revela muito útil. Em meados deste ano, tive oportunidade de participar de um encontro de autoridades de regulação e fiscalização no âmbito dos países-membros da OCDE e verifiquei que tal experiência acrescenta muito, porque às vezes se quer inventar a roda e ela já está rodando.

Quero agradecer também ao Vinícius, que deu seu apoio, serviu de elo entre nosso país e a OCDE, além de ter dado colaboração e ter sido interlocutor importante.

Agradeço a todos os palestrantes que aqui estiveram, todos de altíssimo nível, como era de se presumir, muito solícitos e dispostos a colaborar com esse processo de aprimoramento.

Agradeço também, em nome da Secretaria de Previdência Complementar, ao Ministério das Relações Exteriores, pelo seu apoio, por ter cedido esse espaço, e as outras colaborações, inclusive de pessoal. Faço um registro especial dessa integração que tem havido, muito positiva, entre a Secretaria de Previdência Complementar e a Secretaria de Previdência Social, aqui representada pelo Dr. Helmut, que à frente da SPS tem desempenhado um brilhante trabalho nesse processo de discussão em torno da proposta de emenda constitucional. Temos tido uma integração muito positiva, já que na Secretaria dele há o enfoque da previdência pública, da previdência oficial, enquanto a nossa está tratando da previdência complementar.

Em nome da Secretaria de Previdência Complementar, agradeço também à equipe do Cerimonial do Ministério da Previdência Social, na pessoa da Rosana Mariah, que tem demonstrado grande profissionalismo.

Agradeço ao Gabinete do Ministro, na pessoa do Celecino, da Secretaria Executiva, e à Cuca, que deu importante colaboração.

O Conselheiro Manuel também nos ajudou bastante e nos abriu algumas frentes.

Agradeço, de maneira especial, aos Diretores da Secretaria de Previdência Complementar, que participaram deste evento — Waldemir Bargieri, da Fiscalização, e o Hilmar de Moraes, da área de investimentos.

Agradeço aos demais servidores da Secretaria de Previdência Complementar — Erbênia, Nádia, Luciana, enfim, a todos os que se empenharam para que esta iniciativa tivesse êxito.

Agradeço aos patrocinadores, que colaboraram para a viabilização deste evento.

E agradeço a todos vocês, que nestes dois dias participaram deste debate. Tivemos um público heterogêneo e, ao mesmo tempo, altamente representativo. Vi aqui lideranças sindicais, diretores de fundos de pensão, diretores de institutos de previdência de estados e municípios, representantes de outras áreas de governo — Planejamento, Fazenda, Casa Civil. Parece-me que este seminário, além de colaborar para atingir o objetivo fundamental de intercambiar idéias e conhecimentos para que possamos aprimorar nosso sistema de previdência no Brasil, teve papel de irradiação, de falar com lideranças que, no seu meio, possuem capacidade de reprodução desse conhecimento.

Parabenizo a todos. Creio que este evento foi um grande sucesso. Muito obrigado.

MESTRE-DE-CERIMÔNIAS – Passamos a palavra ao Sr. Helmut Schwarzer.

HELMUT SCHWARZER – Inicialmente, eu gostaria de trazer as saudações muito afetuosas do Ministro Berzoini a todos os participantes, com desculpas pelo fato de não poder estar pessoalmente no encerramento. Ele considerou o evento um grande sucesso. Tivemos oportunidade de conversar com ele sobre o conteúdo e avanços destas reuniões. Ele esteve aqui ontem, durante a parte da manhã, e pôde constatar isso.

Foram dias de intenso e frutífero trabalho. Tivemos uma análise bastante exaustiva e detalhada de experiências internacionais o que, no meu entender, é sempre muito proveitoso. Na minha formação, sempre tive muito claro que, para avançar em termos de conhecimento previdenciário, um dos métodos mais frutíferos e eficientes é a análise comparativa, o estudo de outras experiências. Considero, assim, que este seminário deu uma grande contribuição para o nosso próprio processo.

No Brasil, haverá desdobramentos importantes daqui por diante no que se refere à Reforma Previdenciária. Obviamente, não vamos parar na emenda constitucional. A seguir, virão uma série de desafios para nós, entre eles destaco a constituição de fundos complementares

no funcionalismo público; a adequação de uma reconfiguração dos regimes dos servidores públicos para as novas regras estabelecidas pela emenda constitucional; haverá novos papéis para o Governo Federal, e isso vale tanto em relação à previdência complementar quanto à previdência social básica, é um papel regulatório crescente. Em relação aos fundos de pensão, as apresentações deste último painel mostraram a necessidade e o caminho que já estamos trilhando no sentido de consolidar o papel regulatório do Estado em relação à previdência complementar. Temos também o papel regulatório crescente do Governo Federal em relação aos diversos regimes, aos mais de mil regimes municipais e estaduais existentes no país.

A reforma previdenciária e o espaço subseqüente são apenas alguns elementos em um processo permanente de ajuste, de evolução do nosso atual sistema previdenciário frente às mudanças da sociedade brasileira. Nossa sociedade tem passado por profundas transformações, já citadas ao longo das exposições, principalmente no primeiro dia do seminário, com transformações da economia, em termos de setores econômicos, da dinâmica econômica, do mercado de trabalho. Nas transformações da sociedade podemos citar o papel da família, a estrutura familiar, transformações da estrutura demográfica, novos riscos sociais. Essas transformações ocorrem em outros países, portanto, eles também estão passando pelos mesmos processos. O mundo, de modo geral, precisa fazer ajustes em seus sistemas de proteção social, para que eles estejam a serviço da sociedade e possam melhor cumprir seus papéis. Para esse processo de ajuste, de aperfeiçoamento dos nossos sistemas, precisamos ter permanentemente um processo de aprendizagem. Eu acredito que graças à difusão de conhecimentos, à análise e ao confronto de experiências de outros países, este seminário foi uma contribuição extremamente valiosa para o nosso processo de adaptação, de ajuste, de evolução dos nossos sistemas de proteção social no Brasil. Espero que para os convidados estrangeiros que aqui vieram algumas informações sobre o sistema brasileiro tenham sido úteis. Por isso, sem repetir a lista de agradecimentos, muito corretos, feitas pelo meu colega Adacir, eu gostaria de enfatizar o agradecimento à Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE, que tem sido uma parceira de crescente importância para nós. Hoje, no horário do almoço, a Dra. Marilyn, meu colega Adacir e eu estávamos conversando sobre outras possibilidades de intercâmbio. Espero que possamos desdobrar essa nossa cooperação no futuro.

Sem prejuízo do agradecimento a todas as demais pessoas e instituições que muito cooperaram para o sucesso deste evento, fica meu agradecimento especial à OCDE.

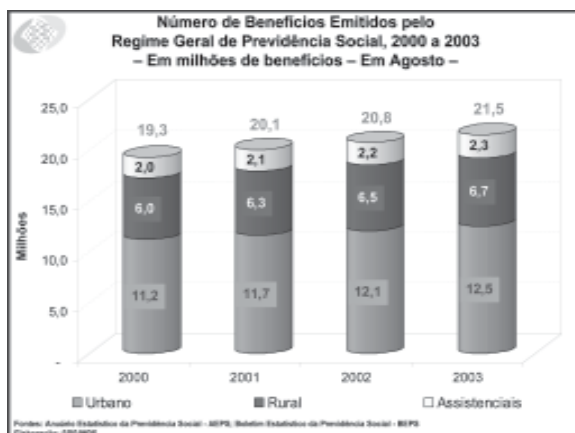
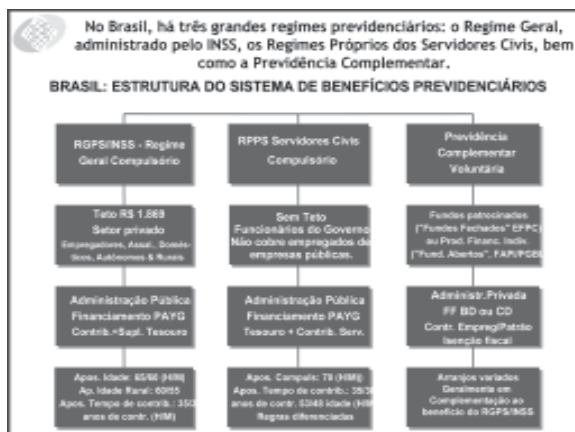
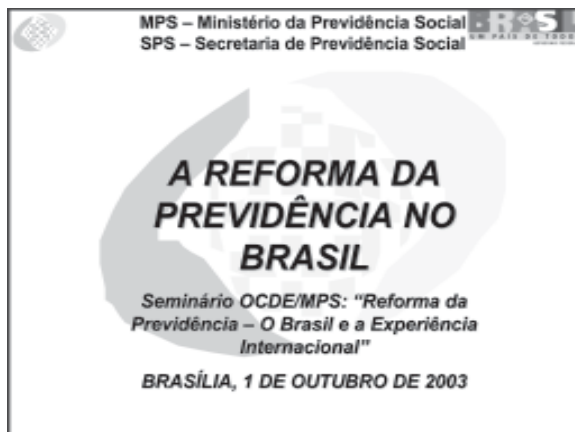
Com isso, declaro encerrado o evento.

Muito obrigado a todos.

MESTRE-DE-CERIMÔNIAS – Agradecemos a todos pela presença. Boa noite.

ANEXOS – 1º dia (01/10/03)

Helmut Schwarzer - Secretário de Previdência Social do MPS





CONTRIBUINTES X POTENCIAIS CONTRIBUINTES POR POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO NA POPULAÇÃO OCUPADA RESTRITA* - 2001 -

POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO	Contribuintes (A)	Potenciais Contribuintes (B)	Total (C)	% de Cobert. (A/C)
Empregados	22.986.767	7.671.263	30.658.030	74,9
Empregados com carteira	21.464.289	-	21.464.289	100,0
Empregados sem carteira	1.422.478	7.671.263	9.093.741	15,6
Trabalhador Doméstico	1.584.479	1.796.123	3.380.602	46,6
Trabalhador doméstico com carteira	1.443.737	-	1.443.737	100,0
Trabalhador doméstico sem carteira	140.742	1.796.123	1.936.865	5,9
Por conta própria	2.219.837	8.223.945	10.443.782	21,3
Empregador	1.686.905	1.042.263	2.729.168	62,0
Não remunerados**	5.115	6.875	12.000	42,1
TOTAL	28.385.496	18.723.492	47.108.988	60,2

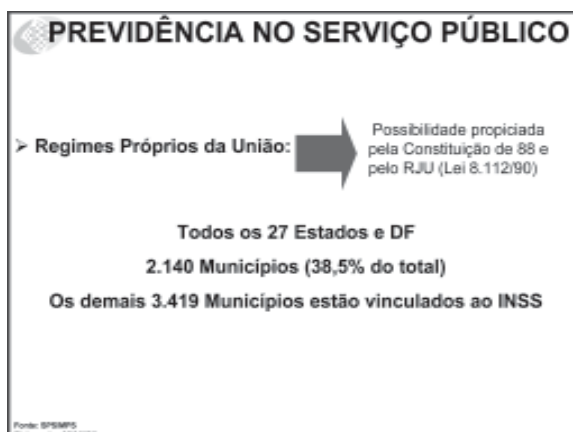
Fonte: PND 2001
Estimativa: Secretaria de Previdência Social/SPS

Em 1999, 34% dos brasileiros viviam abaixo da linha de pobreza. Se não fosse a Previdência, este percentual seria de 45,3%, ou seja, a Previdência foi responsável por uma redução de 11,3 pontos percentuais no nível de pobreza, o que significa que 18,1 milhões de pessoas deixaram de ser pobres.

Previdência e Pobreza no Brasil - 1999 -

Descrição	Quantidade de Pessoas - 1999	% sobre Total
População Total	160.336.471	100,0
Nº de Pobres Observado (a)	54.514.400	34,0
Nº de Pobres se não houvesse Previdência (b)	72.632.421	45,3
(b) - (a)	18.118.021	11,3

Fonte: PND 1999
Estimativa: IPEA/SPS
Linha de Pobreza: R\$98,00



Quantidade de Servidores da União, Estados e Municípios

Ente	Ativos	Inativos	Pensionistas
União¹	883.192	538.537	405.237
Estados²	2.904.566	991.013	542.895
Municípios³	1.361.114	255.160	93.345
Total	5.148.872	1.784.710	1.041.477

Fonte: Relatório Estatístico de Pessoal (RESEP), SPESMPS
 Classificação: SPESMPS
¹ Posição em 2002, excluídas as entidades de empresas públicas e sociedades de economia mista.
² Cidades de todos os estados, com exceção de Rondônia.
³ Refere-se a 1.617 Municípios, com POPD, que preservam o Demarcatório Previdenciário até 10/01/2002.

Receita, Despesa e Necessidade de Financiamento do INSS e Regime dos Servidores Públicos (em R\$ bilhões e como Proporção do PIB – 2001 e 2002)

– com contribuição patronal de 2:1 –

Em R\$ bilhões correntes

	2001		2002	
	% PIB		% PIB	
I - REGIME GERAL - INSS	(12,8)	(1,1)	(17,8)	(1,3)
Contribuições (Anec. Líquida)	82,5	5,2	71,0	5,4
Benefícios Previdenciários	75,3	6,3	88,0	6,7
II - PREVIDENCIADOS SERVID. PÚBLICOS	(37,0)	(3,1)	(39,8)	(3,8)
Contribuições	19,4	1,6	21,8	1,6
Despesa c/ Inativos e Pensionistas	56,4	4,7	61,6	4,7
União	(21,1)	(1,8)	(22,9)	(1,7)
Contribuições	7,0	0,6	9,4	0,7
Despesa c/ Inativos e Pensionistas	28,1	2,3	32,3	2,4
Estados	(13,7)	(1,1)	(14,5)	(1,1)
Contribuições	11,0	0,9	11,0	0,8
Despesa c/ Inativos e Pensionistas	24,6	2,1	25,5	1,9
Municípios	(2,3)	(0,2)	(2,4)	(0,2)
Contribuições	1,4	0,1	1,4	0,1
Despesa c/ Inativos e Pensionistas	3,7	0,3	3,8	0,3
TOTAL	(49,8)	(4,2)	(56,8)	(4,3)

Fonte: SPESMPS, RESEP, MPOD, MPOD/Estados, Estatística de Pessoal e INSS.
 Classificação: SPESMPS

FOCO DA REFORMA DA PREVIDÊNCIA:
A Previdência dos Servidores Federais,
Estaduais e Municipais

Motivação 1: Estabelecer mais
Equidade Social

Motivação 2: Estabelecer mais
Sustentabilidade no Longo Prazo

Motivação 3: Ajuste às Transformações
Demográficas e aos Desejos da
Sociedade por mais Solidariedade

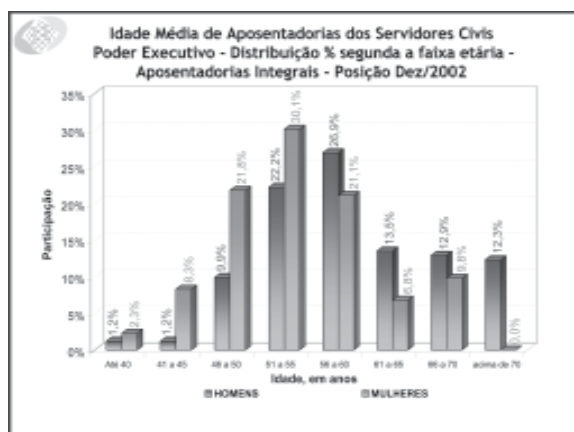
Os idosos no Brasil representam 8,6% da população, o que equivale a um contingente de 14,5 milhões de pessoas. Em relação a 1991, houve um crescimento de 35,6% na quantidade total de pessoas idosas

Brasil: População Total por Faixa Etária (1991-2000)

	1991	2000	Var. % 2000/1991
TOTAL	146.825.475	169.799.170	15,6%
0 a 14 anos	50.988.432	50.266.122	-1,4%
15 a 59 anos	85.114.338	104.997.019	23,4%
60 anos ou mais	10.722.705	14.536.029	35,6%
% 60 anos ou mais / TOTAL	7,3%	8,6%	-

Fonte: Censos 1991 e 2000, IBGE
Elaboração: SP/SEPLA





**Distribuição Etária dos Servidores Civis
do Executivo Federal (posição em dez/02)**

IDADE	Qtde	%
Até 40 anos	130.424	28,6
De 41 a 50 anos	203.883	44,6
De 51 a 60 anos	102.712	22,5
Mais de 60 anos	19.715	4,3
Total	456.734	100,0

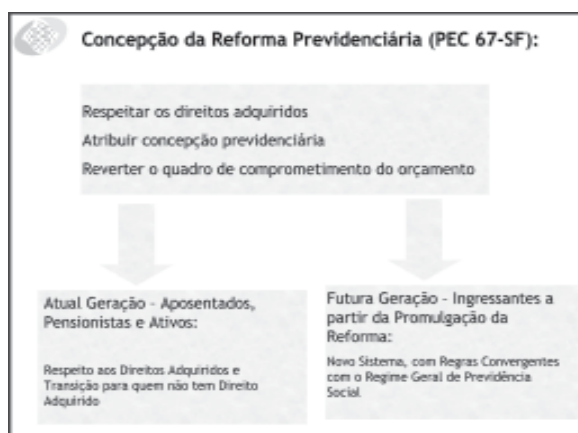
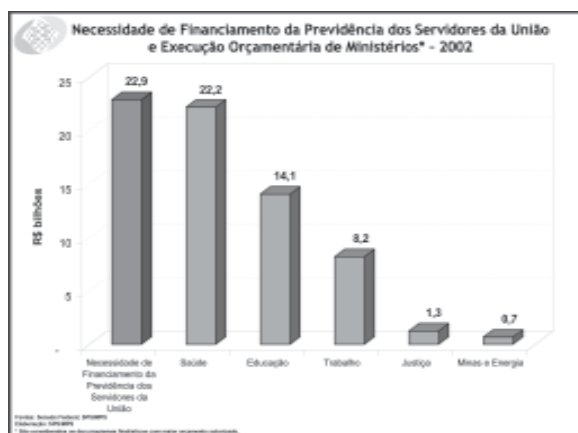
71,4

Fonte: Boletim Estatístico de Pessoal (jul-2003) MPDG
Atualização: SP/MPDS

Tratamento Diferenciado

RPPS	RGPS
Sem Teto	Com Teto
Idade Mínima: 53/48 (Trans.) e 60/55 (Permanente)	Sem Idade Mínima
Cálculo da Aposentadoria por Tempo de Contribuição: Última Remuneração Bruta	Cálculo da Aposentadoria por Tempo de Contribuição: Média e Fator Previdenciário
Paridade como Regra de Reajuste	INPC como Regra de Reajuste

Valor Médio das Aposentadorias no Serviço Público Federal e no RGPS (Média de jun/02 a mai/03) - R\$ correntes -	
	Valores (R\$)
SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL	
Executivos (civis) ¹	2.396,00
Ministério Público da União	16.362,00
Banco Central do Brasil	7.396,00
Militares	4.124,00
Legislativo	9.578,00
Judiciário	9.327,00
RGPS	
Aposentadorias por Tempo de Contribuição	773,29
Aposentadorias por Idade	257,55
TOTAL DOS BENEFÍCIOS²	394,71





Principais Propostas (1)

- Idade de referência sobe de 53/48 (H/M) para 60/55 (H/M)
- Nova regra de cálculo de aposentadorias e pensões
- Teto do RGPS também para futuros servidores públicos
- Previdência complementar para futuros servidores públicos
- Contribuição de Aposentados e Pensionistas



Principais Propostas (2)

- Aplicação de Teto Remuneratório Geral (Federal, Estadual, Municipal)
- Indexação de Aposentadorias e Pensões à Inflação/Fim da Paridade para novos benefícios
- Incentivos à permanência em atividade
- Unificação dos Órgãos Gestores dos RPPS nos entes federados



Direitos Adquiridos e Transição (1)

- Quem já é aposentado ou completou regras atuais tem direito adquirido
- Quem hoje é servidor público, ainda pode obter aposentadoria integral apenas se completar:
 - Idade 60/55 (H/M) +
 - 35/30 anos de contribuição (H/M) +
 - 20 anos de Serviço Público, 10 anos de carreira e 5 anos no cargo.



Direitos Adquiridos e Transição (2)

- Quem ingressou no Serviço Público antes de Dez/98 e não tem direito adquirido, pode aposentar-se antes da idade 60/55, mas sofre desconto de 3,5% a 5% da aposentadoria por ano de antecipação.



Alterações no RGPS/INSS (1)

- Elevação real do Teto de R\$ 1.869 para R\$ 2.400.
- Possibilidade de desoneração da folha salarial, substituindo (parcialmente) contribuição do empregador por receita ou faturamento sem cumulatividade (Reforma Tributária).



Alterações no RGPS/INSS (2)

- Fim da possibilidade de atendimento paralelo do SAT pelo setor público e privado.
- Sistema especial de inclusão previdenciária para trabalhadores de baixa renda.



O "Modelo Brasileiro" no Contexto Latino-Americano (1)

- Mapeamento das Reformas Previdenciárias na América Latina e Europa Oriental (Carmelo Mesa-Lago e Katharina Müller):
 - Modelo "Substitutivo" - Chile, México, Cazaquistão
 - Modelo "Paralelo" - Peru e Colômbia
 - Modelo "Misto" - Argentina, Polônia, Hungria




O "Modelo Brasileiro" no Contexto Latino-Americano (2)

- Previdência Básica no Brasil:
 - Gestão Pública e Quadripartite
 - Financiamento via Repartição
 - Solidariedade Inter- e Intrageneracional
 - Elevação real do teto do RGPS: o pilar básico deve cobrir grande parte da população ocupada na integralidade dos seus rendimentos (R\$ 2.400: 90%)
 - Possibilidade de Unificação dos Regimes Básicos no Longo Prazo



O "Modelo Brasileiro" no Contexto Latino-Americano (3)

- Previdência Complementar no Brasil:
 - Já existe e é forte no setor privado
 - Fundos "fechados" de empresas e instituidores como modelo
 - De adesão voluntária
 - Financiamento por capitalização: formação de poupança previdenciária
 - Gestão com transparência e regulação fortalecida

 O "Modelo Brasileiro" no Contexto Latino-Americano (4)	
# Pilar 1 – Prev. Social Básica	Público, forte, quadripartite, repartição, financiamento misto, com solidariedade e inclusão
# Pilar 2 – Prev. Complementar	Privado/público, voluntário, capitalização, estreitamento entre contribuição e benefício
Outras formas de complementação	Outras formas de poupança pessoal voluntária
Assistência Social	Para idosos e portadores de deficiência sob linha da pobreza

David Lindeman - Especialista em Previdência da OCDE

Aposentadorias governamentais
Lições dos EUA
SEMINÁRIO INTERNACIONAL
REFORMA DA PREVIDÊNCIA – O BRASIL
E A EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL
 Palácio do Itamaraty, Ministério das Relações Exteriores, Esplanada dos Ministérios, Brasília, Brasil,
 01-02 de Outubro de 2003
David Lindeman
Consultor da OCDE*

* Parte do material foi tomado de estudos do Departamento de Trabalho Norte Americano e do trabalho de Mitchell & Hustead, *Pensions in the Public Sector* (2001)

Estados Unidos --
alguns princípios para
aposentadorias

Estrutura geral

- Aproximadamente 96% da força de trabalho é coberta pelo regime previdenciário nacional (OASDI) (velhice, pensões, invalidez, e deficiência)
 - Nível modesto de benefício, ajustamento atuarial após os 62 anos, incentivando a permanência no trabalho
 - No contexto da OCDE, a situação demográfica dos EUA é relativamente boa.
- A principal exceção à cobertura compulsória é dada pelos trabalhadores do governo, mas:
 - Mais de 60% dos trabalhadores do Governo Federal estão sob o regime geral (OASDI)
 - 75% dos trabalhadores dos governos estaduais e locais estão sob o regime geral (OASDI)
- Em qualquer tempo, aproximadamente metade da força de trabalho privada participa de um plano ocupacional
 - Participação não significa necessariamente fazer contribuições ativas
 - Provavelmente cerca de 80% participa de um plano de previdência durante um tempo significativo de sua vida.

Estados Unidos

Cobertura previdenciária: privada vs pública

- A cobertura para o setor público é maior. Segundo estudos do Departamento de Trabalho, como um percentual da força de trabalho relevante

Todo o rendimento oriundo do trabalho	Setor Privado	Setor Público
Plano de patrocinadores empregadores	58	91
Trabalhadores participam	43	77
Rendimento considerando trabalho em tempo integral	Setor Privado	Setor Público
Plano de patrocinadores empregadores	63	94
Trabalhadores participam	50	85

Estados Unidos

Alguns princípios previdenciários – 3

- Fundos de pensão tem papel importante no mercado de capitais
 - De US\$ 4,5 trilhões a US\$ 5,5 trilhões, em 2000, em ativos, em planos do setor privado, mensurados quando o mercado estava no seu ponto mais alto.
 - Outros US\$ 2,3 trilhões dos planos estaduais/locais.
 - (Nota: o PIB era de aproximadamente US\$ 10 trilhões).
- Mas aproximadamente 90% de todos os planos de pensão (com menos de 100 membros) respondem por mais ou menos 10% de participantes e dos ativos.

Tendências Práticas e de Políticas

- Desenvolvimento do plano tipo "CoDA" or "401-k"
 - Dependem fundamentalmente das contribuições dos trabalhadores, complementada pela contribuição do empregador.
 - Os trabalhadores, quase sempre, tomam suas próprias decisões quanto ao portfólio, dentro de determinados limites.
 - (No setor público há 3 tipos de CODAs, planos 401-k, 403-b e 457)
- Principais mudanças nos planos de benefício definido, que refletem
 - Mudanças subjacentes na economia (ex: declínio da indústria)
 - Crítica acadêmica e política das 'perdas de portabilidade' e 'benefícios tributários'
 - Interações entre regulação e ambiente macroeconômico.
- Tendência de afastamento dos planos de Benefício Definido é menos pronunciada no setor público
 - Mas, nos dois setores, mais no setor público, empregadores que patrocinam planos tradicionais (usualmente de benefício definido) também fornecem um CoDA.
- Planos de Benefício Definido ainda mantêm 50% dos ativos.

Distribuição dos Planos de pensão, dos Participantes e dos Ativos

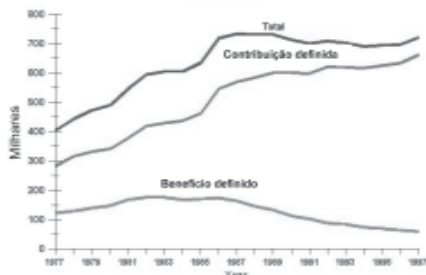
por tamanho do plano, 1997



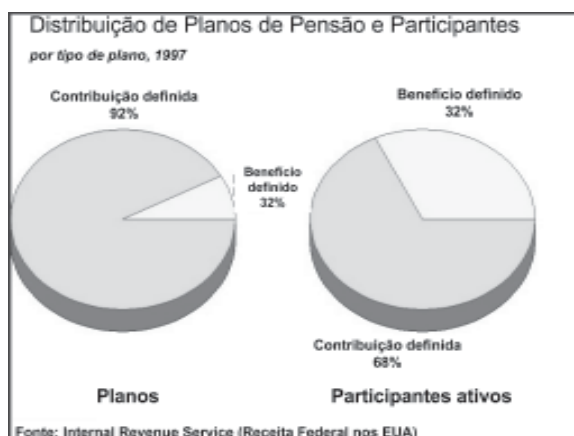
Nota: as linhas mostram o percentual acumulado de planos, participantes e ativos, segundo número de participantes. Inclui apenas planos com 2 ou mais participantes.

Fonte: Internal Revenue Service (Receta Federal nos EUA).

Número de Planos de Pensão 1977-1997



Fonte: Internal Revenue Service (Receta Federal nos EUA).



Estados Unidos - Reforma Previdenciária do Serviço Público Federal

Histórico

- Servidores públicos federais tinham um regime previdenciário próprio, que teve início no século XX
 - Alguns regimes estaduais e municipais que sobreviveram à Depressão
 - Por volta dos anos 60, adotado o princípio da "comparabilidade" com o setor privado.
- 1935/1939 Velhice, pensões e invalidez
 - Em geral, o Governo Federal não estava coberto. Mas no início dos anos 50, os militares foram cobertos
 - Muitos governos estaduais e locais, mas não todos, se inscreveram em planos previdenciários. Aproximadamente 75% da força de trabalho estadual e local está coberta.

Problemas com a cobertura incompleta

- Intervalos na cobertura por invalidez e de pensões para aqueles que possuem trabalhos inconstantes. Perdas dos que deixam o mercado de trabalho cedo
 - Podem levar ao "efeito aprisionamento"
- Benefício para velhice inadequados para alguns; excessivamente vantajosos para outros.
- Regime Geral (OASDI) é redistributivo.
 - Injusto por não se aplicar a alguns relativamente bem pagos (servidores públicos)
 - Funcionários políticos especialmente eleitos
- Até o final dos anos 70, essas eram questões discutidas apenas por especialistas. Elites políticas e sociais relativamente desinteressadas em questões previdenciárias.
- 1977/1983 Emendas mudaram o cenário

Emendas 1977/1983

- Lei de 1977 racionalizou a dinâmica do regime geral (OASDI) e cortou alguns benefícios de curto prazo por motivos orçamentários.
 - Também impediu “benefícios involuntários altamente vantajosos”.
 - Criou o “Grupo de Estudo sobre Cobertura Universal”, que produziu um relatório em 1980.
- A Lei de 1983, mais conhecida, voltou-se para os mesmos objetivos vagos da Lei de 1977, e exigiu cobertura para os novos trabalhadores Federais.
- O Congresso estabeleceu um prazo de 2 anos para planejar o novo regime previdenciário para os trabalhadores Federais.
- O trabalho tornou-se mais fácil pela existência do relatório do Grupo de Estudo, com opções concretas de políticas e, como subproduto, pela capacidade em uma agência do Congresso para dar suporte à reforma.

Mudando o cenário previdenciário

- O Grupo de Estudo de 1977 usou o princípio de comparabilidade (com o setor privado) e examinou práticas dos “grandes e bons empregadores no setor de serviços”. Abordagem em três níveis:
 - Básica: cobertura do regime geral (OASDI)
 - Planos de benefício definido com 0,5% a 1% de juros ao ano.
 - Um plano previdenciário de contribuição definida opcional.
- Aproximadamente ao mesmo tempo, regulamentação da IRS (Internal Revenue Service – a Receita norte-americana) implementou o plano “401k” e regulamentação do Departamento de Trabalho implementou o plano “404c”, tornando planos de contribuição definida mais eficientes e de fácil operacionalização.
 - 401-k permitiu que os planos de contribuição definida que já estavam autorizados a se transformarem em EET
 - 404-c permite aos empregadores minimizar a carga fiduciária na medida em que deixa os trabalhadores fazerem suas próprias decisões de investimento.
 - No início dos anos 80, os planos 401-k foram se tornando muito

Reforma do Serviço Público Federal de meados dos anos 80

- Em linhas gerais, seguiu a lógica proposta pelo relatório do Grupo de Estudos.
 - Manutenção da taxa de reposição salarial da aposentadoria, mas participação dos trabalhadores nos custos e benefícios do regime geral (OASDI) e pagando contribuições maiores.
- Permissão, para que os trabalhadores com direito adquirido permanecessem no antigo sistema de aposentadoria do serviço público (CSRS) ou mudassem para o novo sistema (chamado FERS). Novos servidores ou servidores sem direito adquirido iriam para o FERS.
 - Poucos trabalhadores migraram. Uma única exceção, devido a esforços específicos.
- O FERS tem três componentes: (1) cobertura do regime geral (OASDI), (2) um nível limitado de proteção de Benefício Definido e (3) um Plano Federal (TSP) no estilo 401-k (Contribuição Definida).
 - A maioria fica no TSP. Apenas quando mais velhos se preocupam com a cobertura de benefício definido.
- O TSP também foi estendido aos que permaneceram no CSRS, em bases menos generosas, e também aos militares

Direitos adquiridos

- Os direitos adquiridos não foram uma questão importante na reforma prev. dos servidores
 - Embora o regime anterior (CSRS) fosse generoso, não era excessivamente generoso em relação aos planos disponíveis para trabalhadores de nível compatível.
 - Para os migrantes, foi fácil calcular uma fórmula híbrida, respeitando a contribuição para os dois sistemas.
- A lei previdenciária de 1977 já tinha retirado vantagens excessivas do regime dos servidores federais
- Sob a Lei Federal Americana, a proteção dos direitos adquiridos raramente se estende aos "direitos do sistema"
- De acordo com a lei federal dos EUA, a proteção legal de direitos adquiridos raramente se estende ao "sistema de direito" vs. aquisições do passado, e só com base no salário ou remuneração corrente.
 - Mas trabalhadores do Estado podem ter proteção maior – conforme discussão feita a seguir.

Por que a reforma aconteceu?

- Problemas financeiros no regime geral (OASDI) entre 1977 e 1983 trouxeram a questão previdenciária para a agenda política
 - A cobertura dos servidores federais relativamente bem pagos fez o balanço do regime geral de 1975 melhorar.
 - Evidentemente contribuintes e/ou trabalhadores pagam por essa "melhora", mas isso está oculto na contabilidade do serviço público.
 - Congressistas se tornaram vulneráveis à acusação de "enriquecimento injusto".
- Precedente da cobertura dos militares
- Vantagens dos não cobertos pelo regime geral foram removidas pelas mudanças legais de 1977.
- O plano 401-k se tornou muito popular.

TSP (Thrift Savings Plan – contribuição definida para os servidores públicos)

- Três escolhas: (1) fundos de ações, (2) fundo de renda fixa e (3) fundo de títulos do governo. Recentemente, foram criados (4) um pequeno fundo de formação de capital e (5) um fundo indexado internacionalmente. Há discussões para se acrescentar um fundo que se altera com o ciclo de vida do beneficiário.
 - As decisões de mudar o próprio portfólio tem intervalos de tempo que a maioria dos planos 401-k privados não possui.
- Depósito automático de 1% do salário, pelo Estado (empregador). Nos próximos 3% depositados pelo empregado, o empregador deposita em uma taxa de 1 para 1. Os 2% seguintes, opcionais para o empregado, têm contrapartida de 1 (empregador) para 2.
- Para os que estão no regime antigo, permitido depósito de 5% do salário, sem contrapartida do Estado.

TSP (Thrift Savings Plan)

- Embora os fundos estejam tecnicamente “fora” do governo, o fundo com títulos do governo é usado pelo Tesouro americano para que o déficit do sistema não ultrapasse o permitido.
- Por outro lado, o fundo com títulos do governo tem taxas de retorno menos voláteis que dificilmente se replicariam no setor privado. É um investimento médio de baixo risco.
- As regras fiduciárias dos planos privados se aplicam ao TSP.

Estados Unidos – Planos Estaduais e Locais

Questão não resolvida dos servidores estaduais e locais no regime geral

- Servidores estaduais e locais sem cobertura – aproximadamente ¼ da força de trabalho.
 - Maior participação de policiais e bombeiros, que têm regimes próprios muito complexos. Já teriam sido banidos, não fosse o efeito no equilíbrio de longo prazo no regime geral (OASDI)
- Três barreiras para as mudanças:
 - O debate sobre a “privatização” do regime geral torna difícil uma discussão racional sobre a cobertura estadual/local
 - Tendências recentes da Suprema Corte.
 - Questões fiscais.

“Névoa” constitucional

- A Suprema Corte passou por três fases sobre a questão constitucional.
 - Até o final dos anos 30, havia uma doutrina que impedia imposições federais nos governos estaduais e locais.
 - A partir da década de 40, a lei admitiu a regulação pelo governo federal da atuação dos demais níveis de governo, na qualidade de empregadores.
 - Nos últimos 10-15 anos, retorno às teses anteriores.
- Mas obrigaram a filiação ao sistema de saúde aos novos funcionários públicos e proibiram a saída dos Estados que se filiaram ao Regime Geral.

Realidades fiscais da Federação

- O Congresso poderia provavelmente encontrar um meio constitucional para cobrar Estados e municípios, mas estas tentativas iriam:
 - Impor cargas severas em Estados e municípios que possuem sistemas de repartição (como Massachussets), o que levaria “bons” estados a subsidiar “maus” estados.
 - Ser impopulares entre aqueles Estados, como a Califórnia, que possuem fundos constituídos.
- O que quer que possa ser feito, será voltado provavelmente para os que estão ingressando agora, sem socorro financeiro.

Cenário previdenciário estadual/local

- 261 “sistemas” e 378 “planos”
 - Os sistemas envolve um grupo de trabalhadores amplo
- Benefícios de esquemas não integrados ao regime geral (OASDI) são mais generosos, mas os que combinam o regime geral com um esquema complementar são um pouco melhores.
- A partir de 1996, a taxa mediana de financiamento dos planos estaduais e locais foi estimada em 91% (média de 87%).
 - Com algumas exceções sérias de sub-financiamento em algumas jurisdições, e
 - Em algumas jurisdições, as dívidas estão se expandindo fortemente.

Direitos dos beneficiários **Planos estatais estaduais e locais**

- Os planos estaduais e locais não são cobertos pelas disposições da lei que trata da Seguridade nos EUA (ERISA), mas pelas disposições da lei que trata dos impostos.
- Ironicamente, as decisões judiciais sob a lei comum e a "cláusula do contrato" da Constituição Americana em geral garantem direitos iguais ou superiores àqueles da ERISA.
 - Além disso, alguns estados têm suas próprias disposições constitucionais que resumem direitos previdenciários para servidores estaduais e locais. Mas as constituições estaduais são como "super leis". Não são como a Constituição Federal, que dificilmente é modificada.

Governabilidade **planos estaduais e locais**

- Em geral, a governabilidade da previdência do setor público é similar à do setor privado.
 - Seleção dos administradores não está isenta de problemas em termos de competência, suporte político e ligações com a gestão do fundo.
 - Auditoria e supervisão poderiam ser melhoradas em alguns lugares.
 - Planos de contribuição definida baseados em contratos transparentes com administradores privados, que permitem aos beneficiários montar seu próprio portfólio, têm menos problemas, mas
 - Há controvérsia sobre a gestão do sistema de tecnologia da informação do TSP.
- Sistemas do setor público (não lucrativos) estão sob grande pressão para praticar a responsabilidade corporativa, mais que os grandes sistemas privados.
 - Administradores privados tendem a não dizer uns para os outros como se deve administrar seus planos.

Previdência do setor público sob **inovação na Austrália**

SEMINÁRIO INTERNACIONAL **REFORMA DA PREVIDÊNCIA – O BRASIL** **E A EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL**

Palácio do Itamaraty, Ministério das Relações
Exteriores, Esplanada dos Ministérios, Brasília,
Brasil,

01-02 de Outubro de 2003

David Lindeman
Consultor da OCDE

Singularidade da Austrália

- O sistema previdenciário australiano difere de qualquer outro.
- A aposentadoria é (relativamente) seletiva, na direção dos mais necessitados.
- Além disso, desde 1992 há uma garantia de aposentadoria.
 - Nesse caso, a garantia é, de fato, uma obrigação sobre os empregadores de fazer contribuições para um fundo de capitalização de pelo menos 9%. Há multas e juros para aqueles que não pagam.

Aposentadoria Nacional

- Limite abaixo do qual ativos (não incluindo a casa) não são considerados. Limite mais baixo para proprietário do imóvel em que reside.
- Aposentadorias e rendimentos são sujeitos ou à avaliação de renda ou à avaliação de ativos – a que levar a uma aposentadoria menor. A renda é imputada a partir dos ativos.
- Taxa de compensação foi reduzida para 40%, sobre um limite de renda. Considera-se que todos os ativos produzem um fluxo de renda.
- O modelo australiano está cada vez mais parecido com o da vizinha Nova Zelândia, que usa um modelo de “aposentaria cidadã” (citizens’ pensions) puro.
- Em geral, o valor acumulado da aposentadoria, na Austrália, é sacado de uma só vez.

“Garantia de Aposentadoria”

- Programa que se iniciou em 1992, no contexto de negociações trabalhistas, mas que se tornou, agora, parte fundamental da política previdenciária.
- Aplicado tanto para servidores públicos quanto para a iniciativa privada.
- Desde 2002, contribuição é de 9%. Não há retorno garantido, a menos que o empregador ofereça plano de Benefício Definido.
- Muitos empregadores oferecem aposentadorias mais generosas, incluindo as de Benefício Definido.
 - O setor de benefício definido está declinando na Austrália, como nos EUA e alhures.
 - Monitorado por duas agências regulatórias e pela Receita Federal Australiana.
- Regras de tributação muito complexas e sem paralelo.
- Alguns desembolsos (para famílias de mais alta renda) são feitos anualmente. A maioria das famílias, entretanto, sacam o benefício de uma só vez.

Governo Federal Regime Previdenciário

- Regime específico para os trabalhadores do Common Wealth (isto é, nível federal).
 - Regime próprio chamado PSS, aplicado para trabalhadores contratados após 1º de Julho de 1990.
 - Possui administração específica (ComSuper).
 - Os ativos são gerenciados por várias firmas de investimento, e há uma preocupação grande com a governança corporativa.
- Combinação inovadora dos conceitos de benefício definido e contribuição definida
 - Similar aos planos de "saldo de caixa" híbridos (BD-CD) nos EUA.
 - Similar à maneira como a maioria dos planos de "contribuição definida notional" operam – isto é, de forma híbrida, não literalmente via contribuição definida.
 - Similar ao esquema de demissão voluntária existente em vários países.
 - Divulgado pelo ComSuper como um plano de benefício definido.

Estrutura do PSS

- Contribuições contínuas do empregado e do empregador, com uma taxa de retorno (que é, de fato, bastante baixa).
 - Exceção: as taxas de retorno são aplicadas a contribuições dos trabalhadores feitas em trabalhos anteriores.
- Quanto maior a contribuição do trabalhador, maior é seu benefício final.
- A fórmula para o benefício tem três elementos.
 - Média do salário dos últimos três anos.
 - A taxa de contribuição ao longo dos últimos 10 anos.
 - O "múltiplo do empregador", que corresponde à taxa de contribuição.
- Desenhado para dar maior peso aos primeiros 10 anos – primeiros 10 anos tratados como se a taxa de contribuição fosse de 5%.
- O valor acumulado pode ser sacado como uma soma (três prestações), uma anuidade indexada, ou uma combinação.

Exemplo

- **Resultado vigente**
 - 5 anos a 10% (5×0.31) = 1.55
 - 7 anos a 8% (7×0.27) = 1.89
 - Total depois de 12 anos = 3.44 x salário final médio
- **Teste de resultado de benefício sobre o total do período de serviço para determinar o benefício máximo**
 - 10 anos a 5% ($10 \times .21$) = 2.10
 - 2 anos a 10% ($2 \times .31$) = 0.62
 - Total depois de 12 anos = 2.72 x salário final médio
- O múltiplo encontrado no primeiro cálculo (3.44) excede o máximo permitido (2.72) por 0.72. O componente do excesso relativo ao empregado é 0,36 (ou $0.72 / 2$).
- Para obter o múltiplo do benefício a ser usado neste exemplo, deve-se adicionar o componente do excesso do empregado (0,36) ao benefício máximo (2,72), e o resultado (3,08) é o Múltiplo do Benefício permitido.
- 3.08 x salário final médio de 60.000 de dólares australianos = 180.480 de valor acumulado

Taxa de contribuição e múltiplo correspondente*

Taxa de contribuição	Múltiplo
2%	0.15
3%	0.17
4%	0.19
5%	0.21
6%	0.23
7%	0.25
8%	0.27
9%	0.29
10%	0.31

* Nos primeiros dez anos a taxa de contribuição é sempre considerada 5%

Outros regimes para trabalhadores públicos na Austrália

- Novo regime para militares desde 1991, que combina
 - Benefício definido bancado pelo empregador
 - Contribuição definida baseada na contribuição dos alistados (que varia de um mínimo de 5% até 10%)
 - Requerimentos de conservação até a idade de 55 anos.
- Estados australianos (como New South Wales) e governos locais têm regimes próprios para seus trabalhadores que em geral excedem o modelo da "garantia de aposentadoria".
 - Regimes próprios para as universidades.
- Em geral, a tendência de todos os níveis governamentais
 - Partindo de um tradicional modelo de benefício definido (antes de 1980)
 - Passando por modelos BD e CD entre os anos 80 e meados de 90
 - Até modelos puramente CD ou sistemas híbridos com o PSS no nível federal
 - (mesma tendência nos EUA, mas menos pronunciada)

Regimes Previdenciários de Servidores Públicos Panorama

Seminário Internacional
**PLANOS DE APOSENTADORIA PARA
SERVIDORES PÚBLICOS E FUNDOS DE
PENSÃO**

Palácio do Itamaraty, Ministério de Relações
Exteriores, Esplanada dos Ministérios, Brasília,
Brasil

01-02 de Outubro de 2003

David Lindeman
Consultor da OCDE*

* O palestrante é muito grato a Edward Whitehouse, da Axia Consulting, pela possibilidade de utilizar nesta apresentação informações de artigo de sua autoria, a ser publicado em breve, sobre regimes previdenciários do setor público.

Perspectiva Histórica

- Regimes previdenciários formais começam pela cobertura de ocupações com direitos vitalícios – mundo acadêmico, instituições financeiras, carreiras militares e governo.
 - Modelo implementado em substituição a arranjos anteriores, marcados pela maior informalidade e pela discricionariedade
- Reforma do “Serviço Público”, limitando o patrimonialismo e o clientelismo na seleção de funcionários, cerca de 20 a 30 anos mais tarde tornaria necessária a criação de regimes de pensão específicos para os servidores públicos.
 - O termo “Serviço Público” em alguns países pode ser aplicado a todos os trabalhadores do setor público (e.g., EUA); em outros países, o termo é reservado para servidores públicos que atuam em instituições de alcance nacional ou até mesmo para um pequeno grupo de elite.
 - Regimes de pensão de servidores públicos – especialmente aqueles separados – frequentemente apresentam rendimentos mais elevados e melhores opções de aposentadoria do que aquelas oferecidas aos empregados do setor privado cobertos pelo regime geral – mesmo quando regimes de pensão complementares são considerados.

Integrados ou Separados

- Estão os servidores públicos:
 - Incluídos em um sistema nacional de seguridade social, frequentemente com um plano complementar, ou
 - Em regimes totalmente separados (autônomos) ?
- Se os regimes são separados,
 - Em grande medida são paralelos (com regras semelhantes) ao regime geral?
 - Ou então coordenados com o regime geral?
- A integração normalmente depende de:
 - Momento da implementação da reforma no serviço público e da constituição de um sistema nacional de seguridade social
 - Tamanho do país e existência de estruturas unitárias ou federalistas
 - Modelo de seguridade social existente no país (unitário ou segmentado)

Qual a justificativa para integração, paralelismo ou coordenação?

- A mobilidade no mercado de trabalho entre os setores público e privado levando a “perdas de portabilidade”.
 - Perdas pela impossibilidade de tomar posse dos direitos advindos da contribuição (créditos previdenciários) para migrar de um setor para outro.
 - Perdas oriundas da erosão inflacionária dos benefícios adquiridos.
- Minimização das falhas na cobertura relativas à proteção em caso de invalidez e morte.
- Divisão justa do ônus de medidas redistributivas no regime geral.
- Prevenir a ocorrência de vantagens excessivas (windfalls) e distorções que beneficiem os poucos favorecidos.
 - Preocupação com as “perdas de portabilidade” podem favorecer a ocorrência de oportunidades de vantagens excessivas (windfalls) e distorções.
- Transparência em Políticas Compensatórias
 - O que é realmente comparável com as pensões do setor privado para postos de trabalho similares.

Padrões da OCDE

- Na maioria (aproximadamente 2/3) dos países mais antigos da OCDE, servidores públicos estão protegidos pelo regime geral de seguridade social.
 - Em dois casos, Reino Unido e Austrália, o regime dos servidores públicos é totalmente diferente daquele do setor privado.
- Em mais dois países – Países Baixos e Finlândia – regimes separados dos servidores públicos possuem regras semelhantes àquelas aplicadas ao setor privado.
 - Nos Países Baixos, existem aposentadorias para os cidadãos que também se aplicam aos servidores públicos.
- Nota sobre os EUA: parcela crescente dos servidores públicos federais e a maior parte dos servidores públicos estaduais/locais cobertos pelo regime geral, mas não a totalidade.
- Cerca de 8 países têm regimes de pensão separados para os trabalhadores do setor público, incluindo França, Alemanha e Áustria.

Figura 1. Gastos com os Regimes de Pensão dos Servidores Públicos, países da OCDE (percentual do PIB)

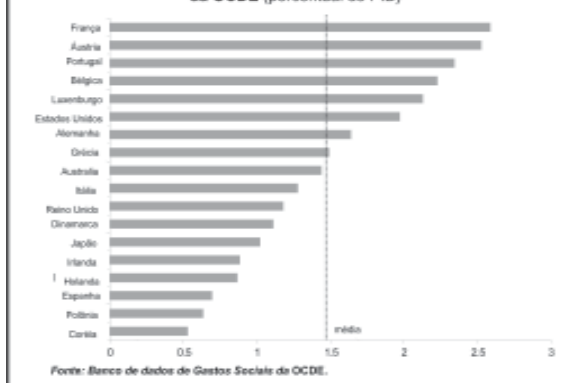
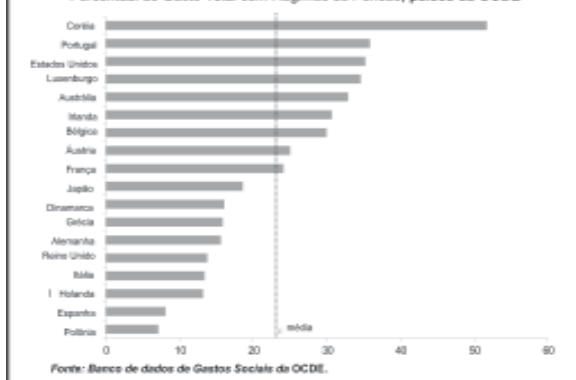


Figura 2. Gastos com os Regimes de Pensão dos Servidores Públicos como Percentual do Gasto Total com Regimes de Pensão, países da OCDE



Padrões fora da OCDE

- Países na região da Europa Oriental e Rússia/CIS incluem servidores públicos no regime geral
 - Sob a ideologia da pré-transição socialista, todos trabalhavam para o estado, estando no governo ou não.
 - Exceção: Na Rússia (ao menos), regime de pensão especial para alguns, mas não todos, servidores públicos federais.
- Na América Latina, geralmente estão inseridos em regimes de pensão separados (e tradicionais).
 - Chile e Uruguai consistem em importantes exceções
 - Argentina é um caso complexo, tendo em vista os regimes federal e estaduais.
- Na África, servidores públicos (mas não a totalidade deles) geralmente pertencem a um regime distinto de benefícios definidos, legado colonial financiado com recursos orçamentários.
 - Ghana é uma exceção no campo das reformas. Nos demais países, movimentos no sentido da integração ou do paralelismo foram iniciados.

Padrões fora da OCDE

- No sul e no oriente da Ásia, no Oriente Médio, no norte da África e em outras localidades, existem exemplos tanto de planos separados como de planos integrados.
- Fatores incluem:
 - Legado da era colonial e desenvolvimento das culturas mandarim
 - Legado do período socialista
 - Tipo de regime de seguridade social

Emprego no Governo Central, anos 80 e 90 (percentual da população total)

	Início dos anos 80	Início dos anos 90
África	1,8	1,1
Ásia	2,6	1,1
América Latina	2,4	1,5
Países Desenvolvidos	2,2	1,2
OCDE	2,9	1,9

Fonte: Heller & Tait (1983) e Schiavo-Campo, de Tommaso & Mukherjee (1997b).

Militares, Policiais, Bombeiros etc.

- Na quase totalidade dos países, militares, policiais e corpo de bombeiros e aqueles em ocupações similares recebem tratamento especial por meio de:
 - Substanciais privilégios no âmbito do regime geral
 - Regimes completamente separados
 - Cobertura no regime geral e generosos planos complementares (e.g., EUA)
- Períodos de contribuição longos e opções de aposentadoria antecipada para aqueles com período laboral restrito por limites de esforço físico, habilidade e qualidades de liderança (oferece treinamento, mantém produtivo pelo período ótimo, depois aposenta)
 - Necessidade de creditar no regime geral o serviço militar, que de outro modo não gera direito a pensão.

Tendências das Reformas

- Integração é encorajada por instituições multilaterais e pela maioria dos especialistas. Se a opção for a de não integração, defende-se então o paralelismo.
 - E.g., discussão da política em determinados países africanos
- Se a opção pela integração ou pelo paralelismo não vigorar, cláusulas coordinativas são necessárias para minimizar abusos e lacunas claras – será sempre uma solução do tipo "third best" (terceira melhor solução).
- Algum interesse maior na modalidade de "contribuição definida" como uma estratégia de reforma para limitar custos e expectativas.
 - Questão: quanto ter de planos de capitalizados de "contribuição definida" e de "contribuição não definida"? Ou deve-se utilizar um sistema misto?
- Reformas paramétricas

Reformas Recentes dos Planos de Pensão dos Servidores Públicos nos Países da OCDE

Reforma	Países
Aumento de pensões por idade	Finlândia, Suécia
Restrições para a aposentadoria precoce	Alemanha, Itália, Suécia
Redução na "generosidade" das pensões ou aumento nos requisitos para aposentadoria	Áustria, França, Alemanha, Grécia, Finlândia, Portugal
Mudanças nos procedimentos para elevação de contribuições	Itália, Suécia
Integração do serviço público com o regime geral	Áustria, Grécia, Espanha
Aumento das taxas de contribuições	Áustria, Finlândia, Grécia, Itália, Holanda, Portugal, Suécia
Introdução de alguma forma de capitalização	Bélgica, Dinamarca, Finlândia, Itália, Suécia

Previdência do setor público – Pode ser a mesma daquela do setor privado?

- Sim e não --
 - Em geral, a maioria das regras do setor privado poderia, deveria, ser aplicada, mas
 - Como observado anteriormente, nem sempre integradas ou coordenadas com o sistema nacional de seguridade social, e
- Pontos para debate --
 - Podem os regimes básicos ser monitorados/regulados por meio dos mesmos instrumentos de supervisão?
 - Financiamento de planos de benefícios definidos, particularmente nos níveis mais altos do governo
 - Situações particulares no caso de militares, policiais...

Algumas Questões Relativas a Planos de CD

- Como os empregadores do setor privado, as entidades governamentais fazem contribuições sob os termos do plano para o plano/fundo de pensão
 - Não há impactos fiduciários e não há responsabilidade contingencial, **contanto** que a responsabilidade do investimento recaia sobre alguma combinação de trabalhadores e autoridades do plano/fundo que são (em sua maioria) de fora do governo. **Se não:** responsabilidades do tipo dos planos de benefício-definido serão mantidas.
 - Provedores de serviço do setor privado podem ser contratados e supervisionados pelas autoridades dos planos/fundos.
- Para fins contábeis, os montantes das contribuições definidas são normalmente tratados como propriedade dos trabalhadores e não como poupança no setor governamental.
- Para evitar severos custos transacionais, uma opção é a provisão de CND ou de títulos salário-indexados, possibilidades razoavelmente livres de risco.
 - Pode ser desejável como uma opção de investimento para trabalhadores em um menu de opções de investimento. Ver Bodie & Cowles *Worry-Free Investing*.

Quem monitora e regula?

- Uma agência do governo supervisionando outras agências?
 - Exemplo dos EUA de regras não discriminatórias no âmbito do “Plano Parcimonioso” (*Thrift Plan*) para servidores federais
- Governo federal regulando, supervisionando o comportamento de seus “concorrentes” (governos estaduais/municipais) como empregadores
 - Quando este tipo de regulação e supervisão interfere nos papéis definidos na separação de poderes das nações?
- Existem muitos exemplos que demonstram os problemas criados quando o acompanhamento é realizada apenas por meio da supervisão de processos políticos. Algumas opções incluem:
 - Utilização de agências de supervisão de regimes privados para auditar os regimes próprios e informar os resultados ao poder legislativo.
 - Exigência das mesmas inspeções contábeis e atuariais feitas ao setor privado, que devem ser divulgadas e publicadas.

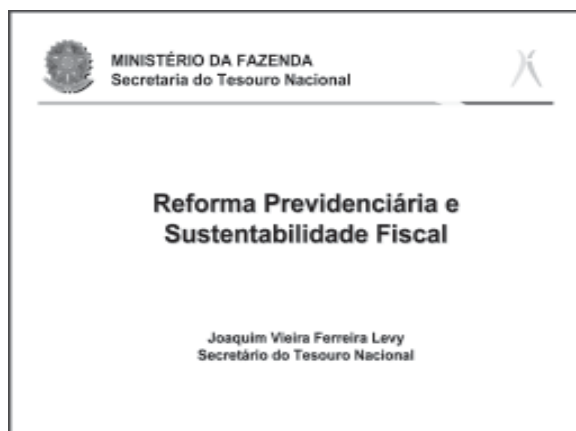
Financiamento de Planos com Benefícios Definidos

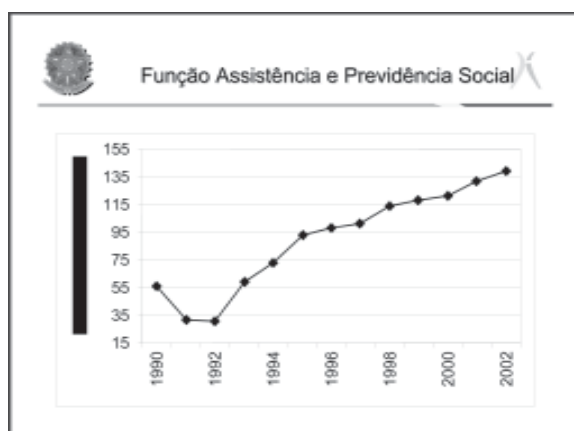
- Neste contexto, a "capitalização" possui 2-3 objetivos:
 - Diversificação do Risco: Isto tem relevância em nível governamental? Em nível estadual/provincial?
 - Maior relevância nos níveis inferiores do governo (municípios, condados, etc.)
 - Cobertura do custo econômico das obrigações previdenciárias
 - Reforçados por preocupações com riscos políticos em níveis estadual e municipal e, até mesmo, em nível nacional
- Mas você deseja que os governos nacionais, estaduais tenham amplo direito a intervir no setor privado da economia?
 - Problema similar na seguridade social de capitalização

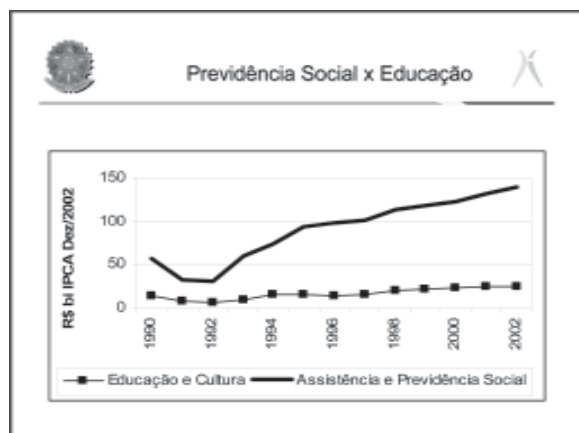
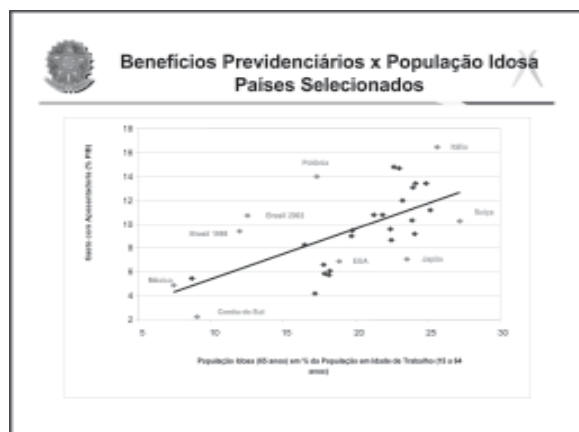
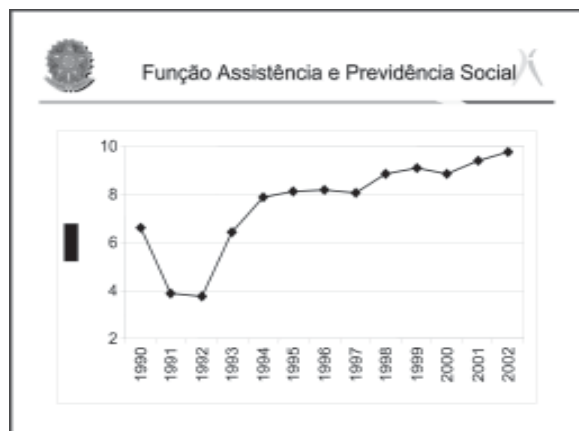
Soluções Possíveis no Caso de Benefícios Definidos

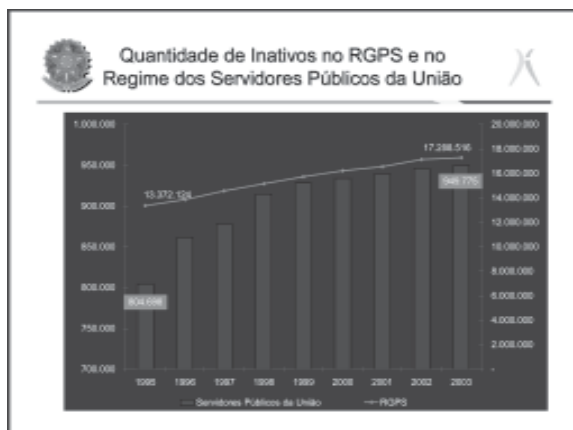
- "Assim como" o sistema fiduciário do setor privado.
 - Muitas tensões. Exemplo do CALPERS etc.
- Posse passiva que reflete toda a economia
 - Pode levar a arbitragem implícita na alocação do crédito governamental.
- Posse de "outro" débito de soberania?
 - Discussões internas de "dependência" e "controle".
 - Investimento em dívidas de outros países soberanos?
- Financiamento por "proxy" da dívida nacional do país soberano, assim com os planos de benefício definido dos servidores federais dos EUA
 - Pode ajudar a amenizar os custos econômicos e oferecer alguma diminuição no risco político da incerteza (em relação aos direitos adquiridos)

Joaquim Levy - Secretário do Tesouro do Ministério da Fazenda







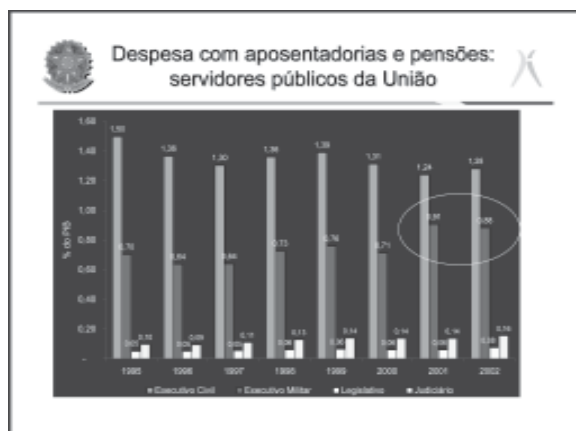
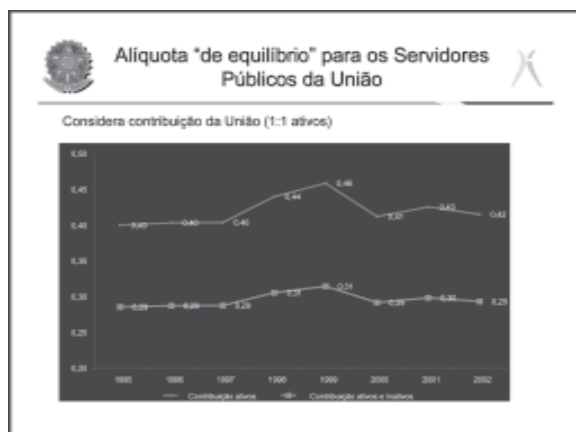
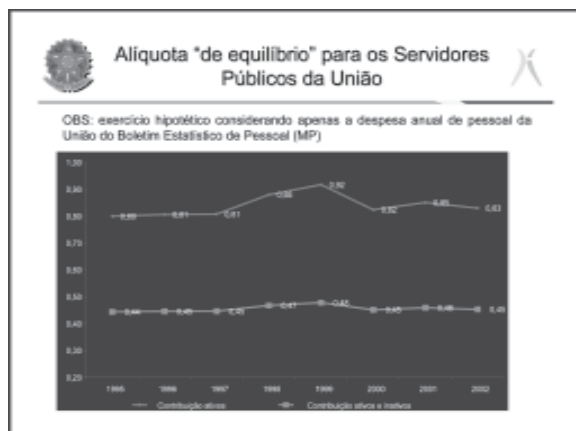


Receita, Despesa e Resultado do RGPS e Regime dos Servidores Públicos (contribuição patronal 2:1)

	1998	1999	2000	2001	2002
I. REGIME GERAL - RGPS	(18,8)	(15,0)	(0,9)	(1,1)	(1,3)
Contribuições (Ativo, Liquidado)	5,1	5,0	5,1	5,2	5,4
Benefícios Previdenciários	5,9	8,0	6,8	8,3	6,7
II. PREVIDÊNCIA DOS SERVID. PÚBLICOS	(2,3)	(2,1)	(2,9)	(3,1)	(3,8)
Contribuições	2,2	2,5	1,9	1,6	1,8
Despesa de Inativos e Pensionistas	4,6	4,6	4,8	4,7	4,7
União	(13,5)	(14,1)	(1,5)	(1,6)	(1,7)
Contribuições	3,8	1,0	0,8	1,2	3,3
Despesa de Inativos e Pensionistas	2,5	2,4	2,3	2,5	2,4
Estados	(8,1)	(8,4)	(1,2)	(1,1)	(1,1)
Contribuições	1,5	1,4	1,8	8,9	9,8
Despesa de Inativos e Pensionistas	2,0	1,9	2,2	2,1	1,8
Municípios*	(8,2)	(8,2)	(0,2)	(8,2)	(8,2)
Contribuições	8,1	8,1	0,1	8,1	8,1
Despesa de Inativos e Pensionistas	8,3	8,3	0,3	8,3	9,3
TOTAL	(19,1)	(15,0)	(0,9)	(4,2)	(4,3)
Contribuições	7,4	7,5	7,8	8,8	7,8
Benefícios	11,5	10,7	10,8	11,0	11,4
Fonte: SPN					
Extensão					

Meta superávit primário SPNF = 4,25% PIB



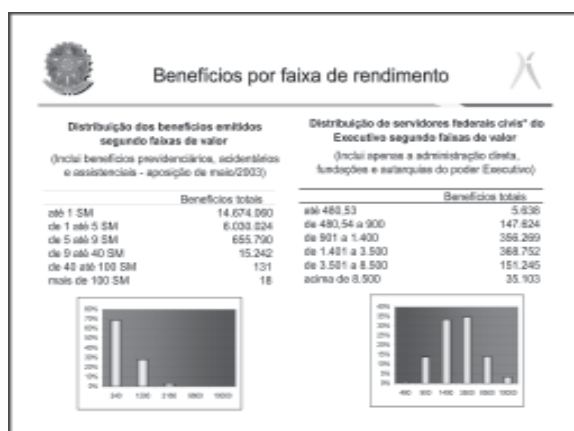


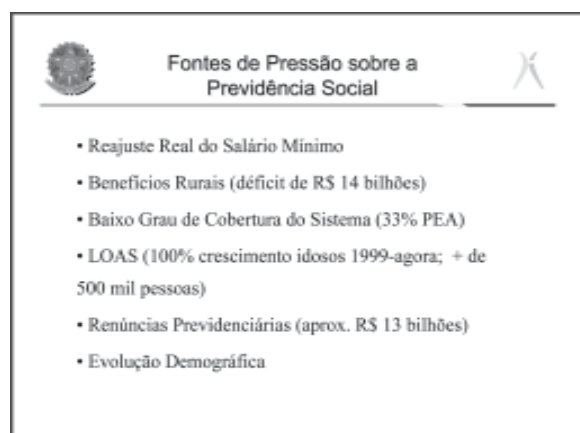
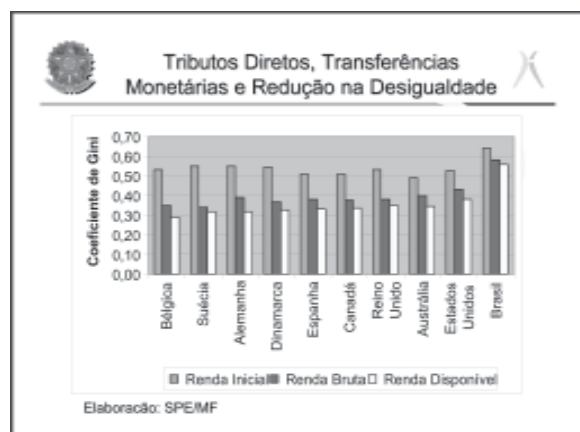


Valor médio dos benefícios previdenciários
(média 2002)

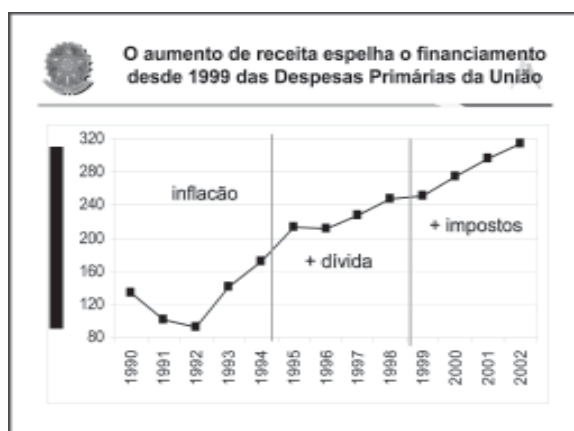
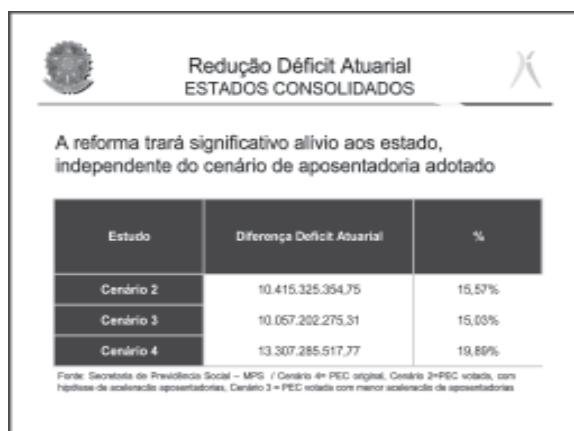
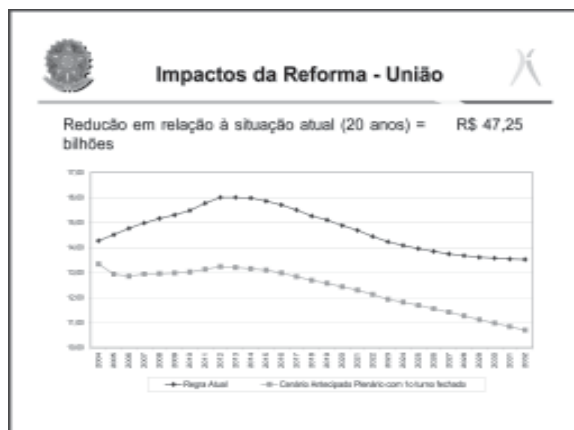
SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL	
Executivo (civis)*	2.272,00
Ministério Público da União	12.571,00
Banco Central do Brasil	7.001,00
Militares	4.265,00
Legislativo	7.900,00
Judiciário	8.027,00
RGPS	
Aposentadorias por tempo de contribuição	744,04
Aposentadorias por idade	243,10
Total dos benefícios**	374,89


* Exclui empresas públicas e sociedades de economia mista, inclui administração direta, autarquias, fundações, MPU e Banco Central.
** Inclui benefícios previdenciários e acidentários, e exclui benefícios assistenciais.














Previdência Complementar




- Pela proposta da Reforma, modificada na Câmara dos Deputados, o poder Executivo de cada ente pode criar o sistema de previdência complementar para seus servidores públicos (entidades fechadas de previdência complementar), de natureza pública, oferecendo planos apenas de contribuição definida.
- A introdução da natureza pública merece reflexão, para que não se crie algo fora do já previsto pelas Leis Complementares 108 e 109. Em particular, seria um grande equívoco estabelecer necessidade de concurso público para a contratação de funcionários, licitação para a aquisição de bens e serviços, etc.
- O mais importante é estabelecer **regras fortes de regência empresarial (governança cooperativa)**, em LC ou na Lei de Criação do Fundo.




Previdência Complementar



- É fundamental bem orientar a política de investimento dos fundos (e.g., tem que estar em linha com 2829 e outras regras gerais para todos os fundos).
 - Não pode haver dúvidas sobre isenção dos investimentos.
 - Tem que haver "benchmarks" de retorno estabelecidas de forma imparcial
- As entidades fechadas de previdência complementar nos moldes atuais apresentam autonomia administrativa, econômica e financeira, e não guardam relação com o poder público, tendo total independência nas aplicações de suas reservas e fundos, buscando
 - Esse princípio é essencial para garantir a permanência dos fundos
 - Também deverá haver limitação tamanho mínimo dos fundos para evitar ineficiência (vide caso de instituidor, etc.) e um mínimo de governança.




MINISTÉRIO DA FAZENDA
Secretaria do Tesouro Nacional



Reforma Previdenciária e Sustentabilidade Fiscal


Joaquim Vieira Ferreira Levy
Secretário do Tesouro Nacional

Ole Beier Soerensen - Diretor do Fundo de Pensão dos Servidores da Dinamarca




**O Sistema Previdenciário Dinamarquês:
Estrutura e debates atuais**

Seminário Internacional
Reforma da Previdência – O Brasil e a experiência
internacional
Brasília, 1-2 de Outubro de 2003
Ole Beier Soerensen,
Ph.D., Chefe de Análises, ATP, Dinamarca
OBS@ATP.DK



**A pirâmide do sistema previdenciário
dinamarquês**




Poupança individual

Benefícios vinculados ao mercado de trabalho


Benefícios universais financiados por impostos e complementação por fundos



Processo de reforma na década de 90



- » Para assegurar a solvência e incentivar a poupança
- » Processo de reforma de 1987 a 1998:
 - » Acrescentado um 2º pilar
 - » Fortalecido o 1º pilar, por meio da incorporação de uma parcela capitalizada no sistema básico
- » Aumento das contribuições de 0 para 9%.
- » Previdência complementar para 85% da força de trabalho empregada
- » Crescente importância de longo prazo da previdência privada
- » Seguridade social baseada em esquema de Contribuição Definida



Completando um quadro existente

- Projeto desenvolvido gradualmente desde os anos 50.
- Legado político anterior a esse período
- Características principais:
 - Universalidade e benefícios de taxa única como as qualidades principais da previdência social pública
 - Cobertura complementar não é considerada uma responsabilidade de política pública.

atp

Mudança na estratégia previdenciária na década de 50

- Arranjo tradicional da previdência dos servidores públicos no setor público:
 - Pessoal sênior e profissional possuía previdência ampliada.
 - O empregador patrocinava arranjos de benefício definido, não contributivo e não capitalizado.
 - Benefícios eram vinculados à idade e ao nível salarial.
 - Benefícios faziam parte do contrato de emprego.
- Dos anos 50 em diante: foram desenvolvidos novos modelos de contribuição definida baseados em acordos coletivos.

atp

Dois conjuntos de interesses políticos

- Empregadores:
 - Crescimento previsto do setor público – elevando os compromissos financeiros das aposentadorias
 - Preocupação com a mobilidade de trabalho e as práticas de contratação
- Empregados:
 - Portabilidade e problemas de direito a pensão
 - Empregos de curto prazo
 - Tratamento igual – homens/mulheres e trabalho em tempo integral/tempo parcial

atp

O modelo previdenciário do mercado de trabalho

- › Amplos esquemas setoriais ou profissionais
- › Estabelecidos pelos parceiros sociais por meio de acordo coletivo
- › O acordo coletivo define o nível de contribuição
 - › 9 – 20% dos salários - 2/3 empregador e 1/3 empregado
- › Formação de um fundo de pensão ou uma companhia de seguro
- › Ativos e passivos são exteriorizados.

atp

O conteúdo dos esquemas de mercado de trabalho

- › Obrigatoriedade – e direito – de participar.
- › Pacote de proteção cobrindo velhice, incapacidade para o trabalho e pensão
- › Variação nos demais benefícios, de acordo com o grupo
- › Sem avaliação de saúde individual
- › Nenhuma discriminação baseada no sexo ou qualquer outro atributo

atp

O mecanismo de seguro

- › Anuidade e contrato de seguro estabelecido na entrada
- › Compromissos nominais baseados em um conjunto de parâmetros – por exemplo, taxa mínima de juros
- › Rendimentos que excedem o mínimo são alocados para os membros ao longo do tempo
- › ...
- › Compromissos nominais ajustados mediante pagamento de bônus

atp

A abordagem do seguro coletivo

- ▶ Aspectos positivos relevantes:
 - ▶ Compartilhamento coletivo dos riscos sociais e coletivos
 - ▶ Custos baixos
 - ▶ Benefícios justos e custo-efetivos
 - ▶ Cobertura a despeito do estado de saúde
 - ▶ Oferece previsibilidade e segurança
- ▶ Possíveis aspectos negativos
 - ▶ Garantias de longo prazo podem ser vulneráveis
 - ▶ Escopo limitado para as escolhas individuais

atp

Atual questão chave: liberdade de escolha

- ▶ Equilíbrio delicado:
 - ▶ Obrigatoriedade é necessária para cumprir compromissos sociais e fornecer proteção
 - ▶ Escolha individual pode ser um prerequisite chave para o compromisso individual e popular
- ▶ Debate atual:
 - ▶ Como expandir o escopo da escolha individual?




atp

Questões em jogo no debate atual

- ▶ Três variações da escolha individual:
 - ▶ Produtos, investimentos e provedor do seguro
- ▶ Seguro coletivo e liberdade de escolha não andam de mãos dadas
 - ▶ "Seleção adversa"
 - ▶ Problema do "carona"
- ▶ Deixar o indivíduo livre...
- ▶ ... ou desmontar o compartilhamento mútuo do risco?
 - ▶ Prioridade social, bem como financeira, em jogo

atp

Collin Pugh - Consultor da OCDE




**Reforma da Previdência
e Fundos de Previdência
Complementar no Brasil**

**Programas de Previdência Auto
Sustentados para Servidores Públicos no
Canadá e na Holanda**



Colin Pugh, FCIA

Brasília
Outubro de 2003




Introdução

**Descrição e Análise de dois Planos de
Previdência Privada com Benefício
Definido para Servidores Públicos**

Ontário	Holanda
	
OMERS	ABP

INTRO



OMERS - Histórico


Criado em 1962.

Um plano de previdência de capitalização, com benefício definido.

Para Empregados de:

- ▶ Governos municipais;
- ▶ escolas;
- ▶ bibliotecas;
- ▶ Polícias e bombeiros;
- ▶ Sociedades de auxílio a crianças; e
- ▶ Outras instâncias locais da admin pública.

HISTÓRIA



OMERS

Missão (Tema de governança nº 1 para PIAC)

- ▶ Prover benefícios de previdência a taxas de contribuição estáveis e razoáveis de forma totalmente auto-sustentada
- ▶ Investir recursos dos fundos de forma prudente, visando o crescimento de longo-prazo do patrimônio a níveis de risco aceitáveis
- ▶ Distribuir informações tempestivas e apuradas a empregados e empregadores.
- ▶ Prover serviços de alta qualidade a todos os cotistas

PIAC: Associação para Investimentos dos Fundos de Pensão do Canadá

MISSION


OMERS


Membros

- ▶ 209.787 membros ativos (municipais=48%; trabalhadores de escolas=25%; outros = 27%)
- ▶ 89.157 membros aposentados
- ▶ 906 empregadores

Nota (aplicável a todos os slides):

- Todas as estatísticas de 31 de dezembro de 2002
- Todas as quantias em dólares canadenses (C\$1,00 = US\$0,72)


MEMBERS


OMERS

O Plano de Pensão

- ▶ Aposentadoria normal aos 65 anos.
- ▶ Aposentadoria antecipada aos 55 anos (com 30 anos de serviço)
- ▶ 2% x anos de serviço x média dos rendimentos dos últimos 5 anos = 70% dos rendimentos médios finais após 35 anos
- ▶ Indexação da aposentadoria: 100% do CPI (max. 6% ao ano)
- ▶ Contribuições iguais para empregadores e empregados
- ▶ taxa de contribuição em 2004 = 8.8% empregador + 8.8% empregado

O PLANO



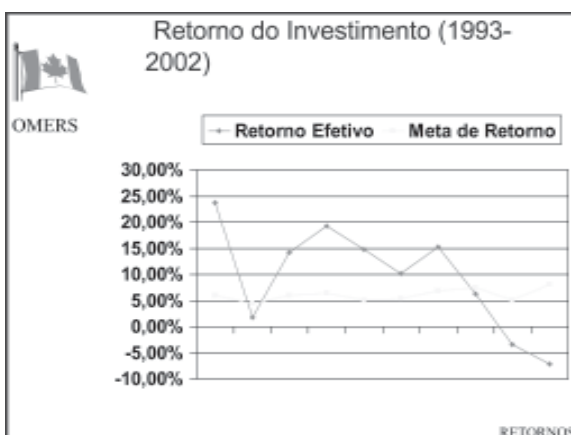
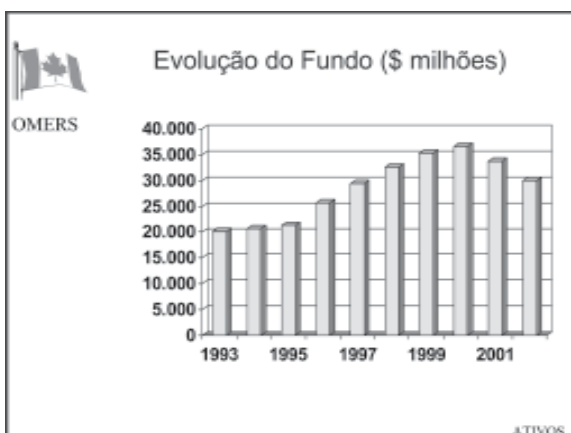
O Fundo de Pensão


OMERS

- ▶ O Terceiro maior do Canadá.
- ▶ Valor de mercado dos ativos = \$29.952.000.000
- ▶ Valor de mercado suavizado = \$35.475.000.000
- ▶ Meta de rentabilidade = inflação + 4,25%

Método de valoração atuarial: Crédito unitário projetado


O FUNDO




 OMERS	Auto-Sustentabilidade (dois testes)			
	Avaliação em condições normais	Ativos ao valor de mercado "survivedor"	Passivo Atuarial (continuidade do plano)	Razão de Sustentabilidade
	31 de dezembro de 2002	\$35.548	\$33.120	107%
	31 de dezembro de 2001	\$35.475	\$31.019	114%
	31 de dezembro de 2000	\$33.954	\$28.150	121%

Avaliação caso o plano se encerre na data abulta	Ativos ao Valor de Mercado	Passivo Atuarial (descontinuidade do plano)	Razão de Sustentabilidade
31 de dezembro de 2002	\$29.952	\$36.980	81%
31 de dezembro de 2001	\$33.683	\$34.866	97%

RAZÕES DE SUSTENTABILIDADE

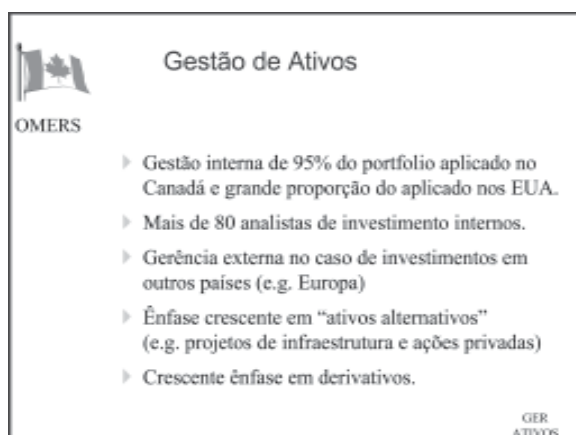
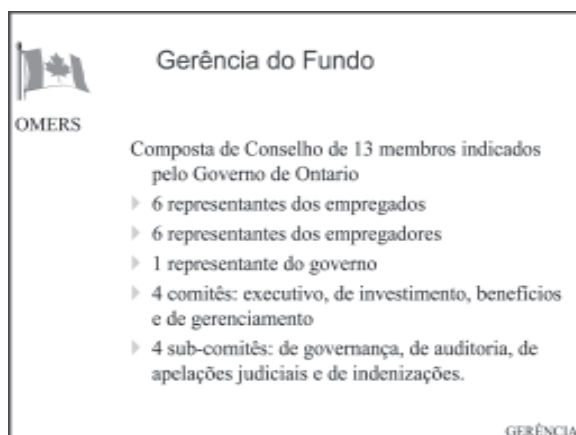
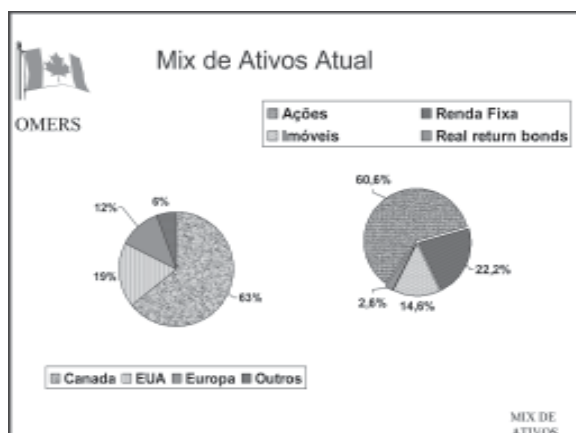
 OMERS	"Sub Financiamento" e "Super Financiamento"	
	<ul style="list-style-type: none"> Sub-Financiamento: Condição de escassez de recursos face ao passivo a ser administrado que leva a aumento nas taxas de contribuição (empregado e empregador) Super-Financiamento: Condição inversa à situação de Underfunding. Férias de Contribuição: não há contribuições nem de empregados nem de empregadores Saque de excedente: excedentes são divididos igualmente 	


DIVISÃO DOS CUSTOS

 OMERS	Alocação de Ativos: Estratégia e Tática			
	Tipo de Ativo	Mínimo	Alvo	Máximo
	Ações	55%	60%	65%
	Renda Fixa	20%	25%	30%
	Imóveis	10%	12,5%	15%

Títulos de retorno real	-	2,5%	5%
Conta-Corrente	-	-	-

MIX DE ATIVOS






Governança Corporativa - Interna

OMERS

- ▶ Chefe-Executivo é responsável pela gerência dia-a-dia.
- ▶ Chefe-Executivo não pode ser membro do Conselho.
- ▶ Conselho indica Chefe-Executivo, auditor, atuário, administradores.
- ▶ Em 2002, funções de auditoria foram separadas das demais.
- ▶ Programa compulsório de orientação para novos membros do Conselho e formação constante para todos os membros.
- ▶ Conselho busca auxílio de experts externos.
- ▶ Consultores independentes avaliam o desempenho do Conselho; Comitê de Governança implementa recomendações.

GOV 1




Governança Corporativa – Comunicação

OMERS

- ▶ Conselho faz 2 encontros por ano com membros
- ▶ Mantém contato com participantes do plano através de consulta a grupos de acionistas/cotistas em temas-chave
- ▶ Outras comunicações através de relatórios anuais, internet, informativos regulares, apresentações e conferências
- ▶ Membros são contemplados com regras detalhadas e abrangentes para benefícios regularmente

GOV 2



Governança Corporativa - Empregados


OMERS

Todos os empregados na divisão de investimento são sujeitos a:

- ▶ Código de ética;
- ▶ Padrões de conduta profissional;
- ▶ Política de conflito de Interesses

“Falha individual na manutenção desse código de ética ou em padrões de conduta profissional deve resultar em reprimenda que pode chegar inclusive à demissão do funcionário.”

GOV 3



Governança Corporativa - Externa


OMERS

“Nós votamos as aquisições de participações em nome dos membros do plano baseados nos seus melhores interesses financeiros”

- ▶ Detalhes da política de voto em Details of policy em “Proxy Voting Guidelines”
- ▶ Investimentos socialmente responsáveis – Requerem comunicação transparente das políticas/procedimentos da companhia
- ▶ Links para os websites da OECD e ICGN.

ICGN: Rede Internacional de Governança Corporativa

VOTAÇÃO DE PARTICIPAÇÕES




Votação Delegada – Princípios Básicos

OMERS

- ▶ As opções de ações e títulos devem vir acompanhadas dos custos
- ▶ Padrões estritos no gerenciamento das opções de compra de ações
- ▶ “Maioria” dos diretores do Conselho são de fora da Companhia
- ▶ Todos os diretores devem possuir ações da companhia
- ▶ Diretores de fora da companhia devem comandar todos os comitês-chave
- ▶ Comitê de Auditoria responsável pela função de auditoria e por contratar firmas de auditoria
- ▶ O chefe-executivo não deve comandar o Conselho

VOTAÇÃO DELEGADA




Votos Contra do Conselho

OMERS

América do Norte (2001-02)	Moções	Rejeitadas
Diretores ‘de dentro’ em comitês	360	100%
Temas relacionados à auditoria	17	71%
Programas que permitem opções, incluindo re-avaliação dos preços	647	71%
Cláusulas de proteção contra Takeover	62	92%
Sociais, Éticos e Ambientais	163	47%
Outros Assuntos	1456	22%

VOTAÇÕES




OMERS

Em Resumo

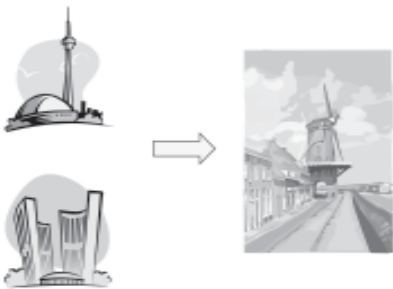
Um plano e fundo de pensão bem organizado e dirigido de forma efetiva que proporciona benefícios generosos e custo-efetivos.

www.omers.com


SUMÁRIO


OMERS
↓

ABP

Ontário → Holanda



PARTE 2


ABP

ABP - Histórico


Estabelecido em 1922.

Um plano de pensão auto-sustentável, de benefício definido.

Para empregados de:

- › Governo central;
- › Governos municipais e provinciais;
- › Polícia e Judiciário;
- › Defesa;
- › Pessoal da companhia de água;
- › Pessoal de escolas e agências de cultura e ciência
- › ABP e subsidiárias.

HISTÓRIA



ABP


Menbros Atuais

- › 1.065.677 participantes ativos (incluindo 7.677 empregados da ABP e companhias associadas)
- › 692.000 participantes iniciais
- › 42.000 aposentadoria antecipada/continuação do salário
- › 330.000 recebem aposentadoria
- › 331.000 recebem pensão por morte, incapacidade e por antecipação flexibilizada .

Nota (aplicável a todos os slides):

- Todas as estatísticas de 31 de dezembro de 2002
- Todos os montantes em Euro (€1,00 = \$1,10-\$1,14)

MEMBROS




ABP

O Plano de Pensão

- › Aposentadoria normal aos 65.
- › Aposentadoria antecipada aos 55.
- › $1.75\% \times \text{anos de serviço} \times (\text{quase}) \text{ salário final}$
= 70% do salário final após 40 anos
- › Indexação da Pensão: sob revisão.
- › Empregado paga 25% do custo total.
- › Taxas de contribuição de 2003 = 3.8% Empregado + 11.4% Empregador
- › Integração da Seguridade Social: Salário abaixo da franquia é ignorado para benefícios e contribuições.

O PLANO



ABP

O Fundo de Pensão

- › Maior ou o segundo maior do mundo
- › Valor de mercado dos ativos = €135.564.000.000
- › Valor de mercado ajustado: não usado.
- › Objetivo do investimento = rendimento de bônus de longo-prazo + 2% a.a.

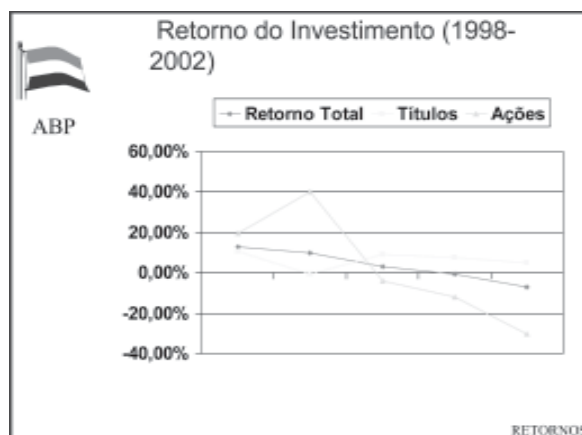
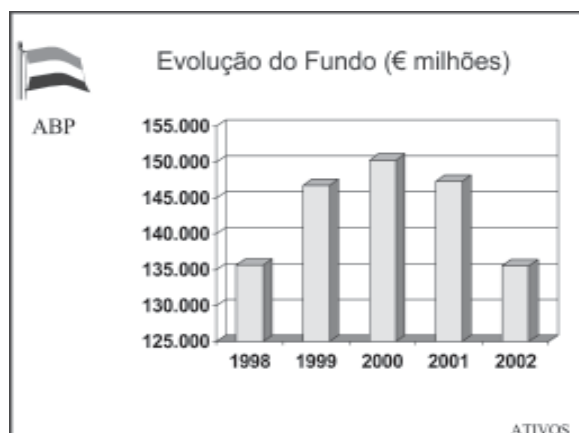
Métodos de valoração atuarial:


- › Unidade de crédito corrente (taxa de desconto de 4% a.a.)
- › Unidade de crédito corrente (baseado na taxa de juros real corrente)

Sem permissões explícitas para aumentos de salário mas...

Sem permissão de turnover de empregados...

O FUNDO



 **ABP**

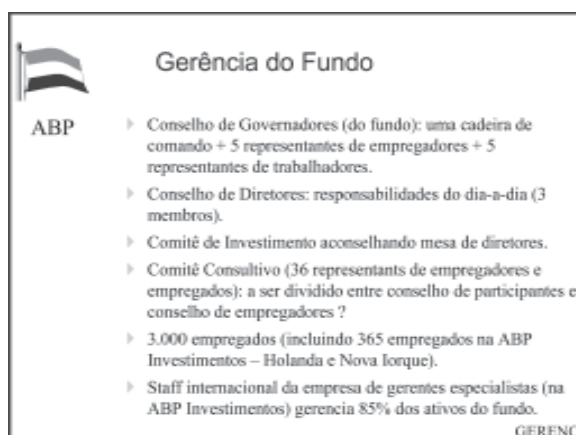
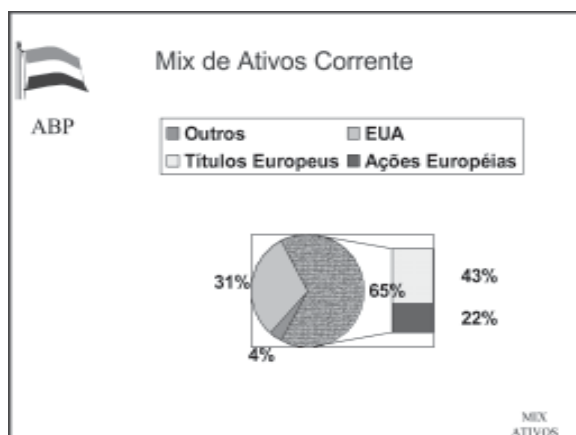
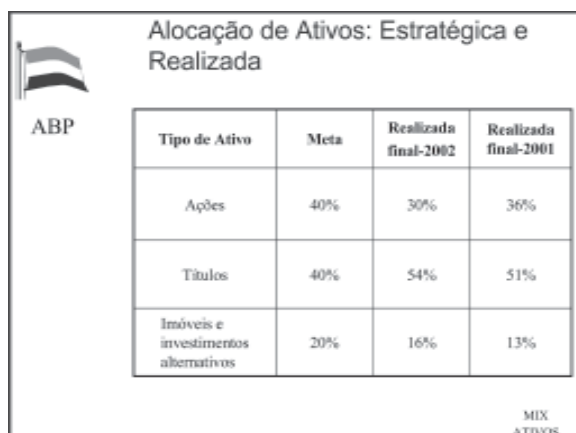
Sustentabilidade do Fundo (Dois Testes)


Valoração pelo Estatuto	Ativos ao Valor de Mercado	Passivo Atuarial (4% de taxa de desconto)	Razão de Sustentabilidade
31 de dezembro de 2002	€135.564	€131.680	103%
31 de dezembro de 2001	€147.334	€121.639	122%
31 de dezembro de 2000	€150.302	€112.347	134%

Real interest rate valuation	Ativos ao Valor de Mercado	Passivo totalmente indexado	Razão de Sustentabilidade
31 de dezembro de 2002	€135.564	€157.621	86%
31 de dezembro de 2001	€147.334	€131.983	112%
31 de dezembro de 2000	€150.302	€121.702	124%

Meta de Auto-sustentabilidade = 140% do passivo totalmente indexado

RAZÕES DE SUSTENTABILIDADE






Subsidiárias e Afiliadas ABP

ABP

- ▶ **Loyalis:** vende produtos de prevenção contra perda de renda, consultoria financeira, e serviços relacionados à prevenção contra incapacidade e reintegração.
- ▶ **Obvion** (joint venture): hipotecas residenciais.
- ▶ **ABP Investimentos:** Gerenciamento interno de ativos.
- ▶ **NIB Capital:** Gerenciamento de ativos.
- ▶ **State Street Global Alliance** (joint venture): gerenciamento de ativos, focado na forte criação de valor agregado e voltado a estratégias de investimento inovativas.

www.abp.nl

OUTRAS




Governança

ABP

- ▶ As a shareholder: "ABP baseará sua política de governança nos princípios estabelecidos pela ICGN e OECD."
- ▶ Definição de Plano de Investimento Estratégico: forte ênfase em estudos envolvendo modelos tipo "Asset Liability Modeling" (ALM).
- ▶ Outras considerações internas: definição clara de tarefas; "checks and balances" (controle mútuo); comportamento razoável; processo prudente de investimento; monitoramento de acordos; uso de experts → "Código de Conduta".
- ▶ Objetivo básico: "serviço ao consumidor do primeiro quartil (Como medido pela CEM) em uma base custo-efetiva".

CEM: Medição de Custo-Efetividade (Baseado no Bureau de pesquisa de Toronto)

GOV



Conclusões e Questões

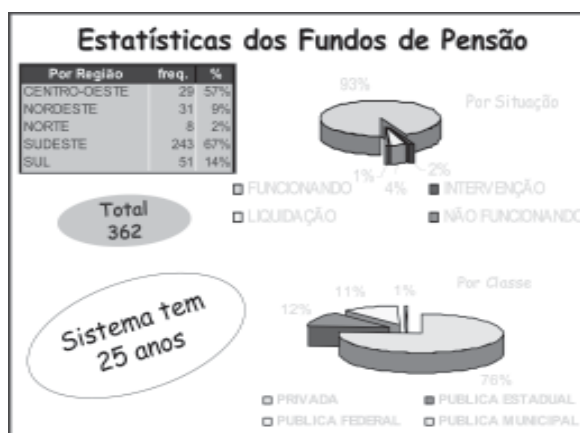
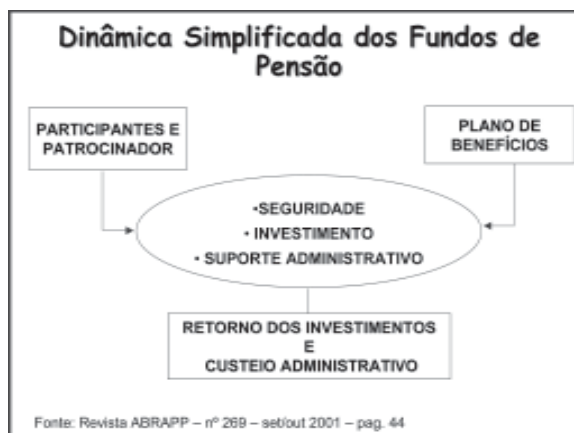
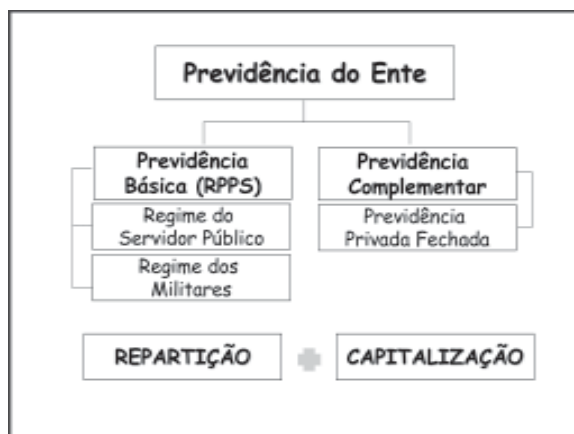
- ▶ Dois fundos de pensão bem estruturados, com muitos aspectos comuns e alguns distintos.
- ▶ OMERS – úteis lições em "governança".
- ▶ ABP – ênfase em ALM e no "expert prudente".
- ▶ Regulação de Previdência – pesada em ambos países, porém com ênfase levemente diferente (e.g. regras de financiamento).

Perguntas?

colin.pugh@wanadoo.fr

RESUMO

Ronaldo Figueiredo - Diretor do RIOPREVIDÊNCIA



EFPC - Estatísticas dos Investimentos (R\$)

Classe	Ativos
PRIVADO	67.015.614.764,58
PÚBLICO	116.097.329.047,26
FEDERAL	102.095.111.795,48
ESTADUAL	13.929.206.139,40
MUNICIPAL	73.011.112,38
TOTAL	183.112.943.811,84



■ PRIVADO ■ PÚBLICO

Fonte: Site ABRAP - EFPC por População Total - Entidades em Funcionamento - junho de 2009

EFPC - População Amparada

	A			B	C
Classe	Ativos	Assistidos	Pensionistas	Total de Assistidos	Total Geral
PRIVADO	1.110.391	180.616	55.299	235.915	1.346.306
PÚBLICO	591.697	209.840	90.419	300.259	892.170
FEDERAL	444.406	167.486	70.934	238.420	682.826
ESTADUAL	145.200	42.354	19.485	61.839	207.039
MUNICIPAL	2.091				2.305
TOTAL	1.702.088	390.620	145.768	536.388	2.238.476



■ PRIVADO ■ PÚBLICO



Fonte: Site ABRAP - EFPC por População Total - Entidades em Funcionamento - junho de 2009

EFPC - Plano de Benefícios**Previdência Complementar**
(Entidade Fechada)**Plano de Benefício Definido - BD****Plano Contribuição Definida - CD****Imprevisíveis**

Ex: Invalidez; Reclusão;
Pensão por Morte;
(benefícios de risco)

Previsíveis

Ex: por Tempo de
Contribuição; e Especial;
(benefícios programáveis)

PLANO MISTO

CD contribuição
BD pagto do benefício

Previdência Complementar Para Servidores Públicos (PEC 67)

Para os novos servidores ✓

Adesão é compulsória, conforme previsto na proposta da reforma da previdência.

Para os atuais servidores ?

É possível a migração dos atuais servidores, desde que autorizado pelo servidor, devendo, contudo, ser muito bem avaliado o custo da transição.

EFPC Para os Atuais Servidores Públicos

No momento da criação da EFPC pode ser calculado um **benefício proporcional** para o atual servidor que está no Plano da Previdência Básica.

O valor poderá corresponder a um percentual do benefício integral, conforme a idade e o tempo faltante para a aposentadoria ou em relação ao tempo trabalhado. De qualquer maneira, o custo desse benefício deverá ser assumido pelo Patrocinador (integralmente ou financiado).

Existe **possibilidade técnica**, devendo ser bem avaliado o aspecto do custo e do financiamento.

EFPC Para os Atuais Servidores Públicos

Exemplo

Situação Atual do Servidor	Condições para Aposentadoria por Tempo de Contribuição
Idade 42 anos	Idade 60 anos
Salário R\$ 5.000,00	5.000,00
Tempo de Contribuição: 21 anos	35 anos

BEN RPPS= 2.400,00 => Previdência Básica

BEN RPC* = 2.600,00 (Média SC** - Prev. Básica)

*BEN RPC= valor do benefícios que o servidor pretende atingir, pois trata-se de CD. A média foi atribuído o valor da remuneração do servidor.

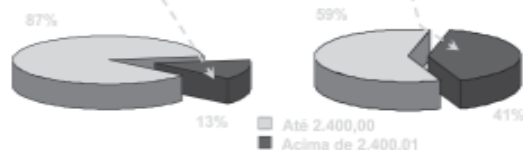
**SC= Salário-de-Contribuição

Previdência Complementar Para os Atuais Servidores Públicos

O convencimento da nova modalidade de previdência para os atuais servidores é um **desafio** para os administradores

Atuais Servidores Públicos - Potencial ERJ

Intervalos de Salários	ATIVOS		
	Frequência	Remuneração	Receita de Contribuições
0 até 2.400,00	197.899	226.272.752,66	24.890.002,79
Acima de 2.400,01	30.325	154.660.079,33	17.012.608,73
População Total	228.224	380.932.831,99	41.902.611,52



Os dados consideram o Executivo, o Tribunal de Justiça e o Ministério Público – base jun03 - prévia.

Perguntas

- ✦ Nesse contexto, quais os objetivos da Previdência Complementar?
- ✦ Como será regulamentada?
- ✦ O que ela pode representar para o Ente e para o servidor público?
- ✦ Como constituí-la?
- ✦ Quanto custa criar um Fundo de Pensão?
- ✦ Quais as alternativas?

Pergunta ao Ente:

Porque Instituir um Regime de Previdência Complementar para os Servidores Públicos ?

Para o **PATROCINADOR**, permite o melhor planejamento do seu custo previdenciário, além de ser uma ferramenta de RH.

Pergunta ao Servidor:

Porque Aderir ao Regime de Previdência Complementar para os Servidores Públicos ?

Para o **PARTICIPANTE**, a forma de complemento da **previdência básica**; manutenção do benefício em níveis equivalentes à sua remuneração; flexibilidade e opções de investimento, com melhores taxas de retorno e menor custo da taxa de administração; serviços adicionais oferecidos pela Entidade.

situação atual no regime próprio ainda requer mudanças profundas e urgentes. Mudanças de ordem conceitual e estrutural. A Gestão de uma entidade de previdência precisa de autonomia, dinâmica e capacitação técnica especializada.

um difícil momento financeiro, como retomar a questão, buscando a reestruturação do regime? Quais as alternativas?

ão se afiguraria uma tendência para que o **RPPS** (entendido como **regime básico**), operasse num regime de repartição (mantidos obviamente os aspectos técnicos de solvência do sistema)? Desta forma, admitindo-se o RPPS básico em repartição, seria natural que a **EFPC**, como **regime complementar**, utilizasse o modelo de capitalização, conforme proposta da reforma.

oderia ser uma alternativa razoável, a migração dos atuais servidores para a *capitalização* na EFPC? **(Desafios: Além da busca de uma solução jurídica para a questão, poderá ser para o Patrocinador o equilíbrio de suas contas e para a EFPC a razão e o convencimento do servidor).**

onsideramos a experiência de 25 anos do Sistema de Previdência Complementar (privado) ou propomos a criação de um outro modelo (capitalizado público) cujo histórico recente, em parte, não se mostrou ainda eficaz?

Jeovalter Correa - Presidente da Agência de Administração e Negócios Públicos do Estado de Goiás



CONAPREV

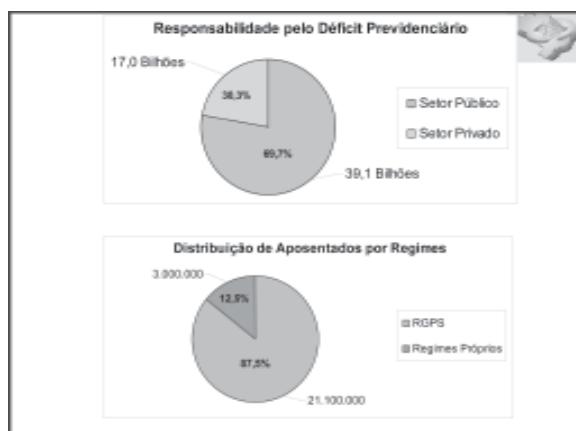


O que é o CONAPREV

- CONSELHO NACIONAL DOS DIRIGENTES DE REGIMES PRÓPRIOS DE PREVIDÊNCIA SOCIAL
- Composto por representantes dos Estados Federados, indicados por seus governadores;
- Membros (5) das principais entidades representativas dos municípios;
- Representantes da União (2).

Contexto Internacional			
Gastos Totais com Previdência e com Previdência dos Servidores Públicos em Países da OCDE (1998) e no Brasil (2002) em % do PIB			
	Gastos em previdência / PIB	Previd. dos Servidores / PIB	População acima de 60 anos
Austrália	6,2	1,3	16,3
Áustria	13,4	3,4	20,7
Bélgica	10,8	2,7	22,1
Canadá	6,0	0,7	16,7
Dinamarca	8,4	1,0	20,0
Frância	12,3	3,0	20,5
Alemanha	11,2	1,7	23,2
Grécia	12,1	1,9	23,4
Irlanda	3,8	0,6	15,2
Japão	7,0	1,1	23,2
Holanda	9,3	1,6	18,3
Portugal	8,7	2,6	20,8
Espanha	9,4	0,9	21,8
Estados Unidos	6,3	1,6	16,1
Média países selecionados OCDE	8,9	1,7	19,9
BRASIL	11,5	4,7	8,4


Fonte: CETS Social/Expenditure Database 1998-1999 e SISA



O esqueleto da previdência				
UF	Estimativa do déficit atuarial	Dívida Consolidada	% de despesas com inativa a ROL	ROL % Dáto para a Dívida
AC	ND	780.715.648,14	0,3%	13%
AL	3.400.000.000,00	3.402.480.778,00	100,0%	15%
AP	ND	200.297.116,01	0,8%	13%
AM	4.000.000.000,00	2.148.829.621,18	53,9%	13%
BA	14.000.000.000,00	9.635.881.128,49	68,8%	13%
CE	7.750.000.000,00	5.911.130.908,28	76,3%	13%
DF	10.100.000.000,00	2.190.436.888,91	21,7%	13%
ES	5.200.000.000,00	3.783.800.265,48	72,8%	13%
GO	11.200.000.000,00	8.328.827.427,37	74,4%	13%
MA	2.000.000.000,00	4.461.888.048,02	22,3%	13%
MT	3.000.000.000,00	4.941.156.743,44	165,0%	15%
MS	4.100.000.000,00	4.800.834.856,78	117,1%	15%
MG	27.800.000.000,00	31.089.083.117,80	111,8%	13%
PA	5.200.000.000,00	1.788.999.054,07	34,4%	13%
PB	6.500.000.000,00	3.229.131.224,01	49,7%	13%
PE	18.250.000.000,00	12.105.549.168,99	66,3%	13%
PI	11.200.000.000,00	4.398.965.758,42	39,3%	13%
PR	4.800.000.000,00	2.351.707.125,30	49,0%	13%
RS	16.400.000.000,00	50.712.589.207,18	309,2%	13%
RJ	3.000.000.000,00	1.158.122.067,39	38,6%	13%
RO	21.500.000.000,00	25.574.100.696,03	118,9%	13%
RR	1.000.000.000,00	1.781.060.864,53	178,1%	13%
RD	ND	245.484.014,88	4,9%	13%
SC	12.600.000.000,00	7.141.048.175,31	56,7%	13%
SE	64.000.000.000,00	76.721.894.772,14	119,9%	13%
SP	3.600.000.000,00	1.168.825.873,58	32,5%	13%
TO	1.700.000.000,00	466.855.362,26	27,5%	13%

Fonte: SISA/IBR - 2002

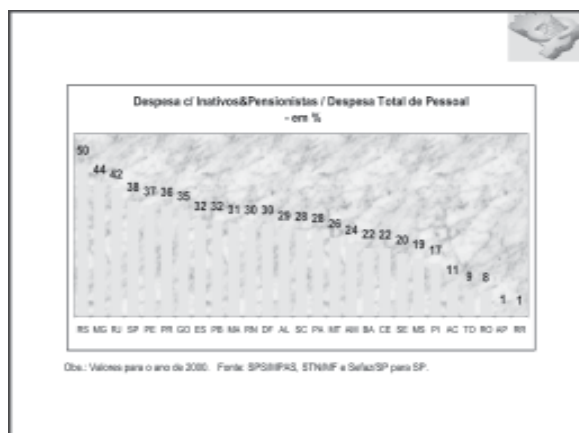
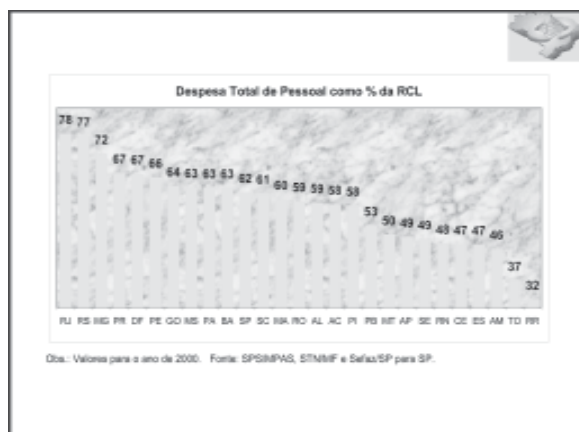
16 Estados
gastam
mais com
Previdência
do que com
o serviço da
dívida



Alguns dos Indicadores da Previdência nos Estados

Passivo Atual	Patrimônio Líquido dos Fundos Estaduais	Número de Servidores (em milhões)				Relação Ativo / Inativo	Déficit Anual	
		Ativos	Inativos	Pensionistas	Total		Em R\$	% PIB
R\$257 Bilhões	R\$ 18 Bilhões	2,6	1,04	0,51	4,11	1,65	14,5 Bilhões	1,1

Fonte: SPSPAS
Fonte: Sistema Estatístico de Pessoal dos ICMS/PS, Secretarias de Administração Estaduais e Secretarias de Administração Estaduais (Sistema SPSPAS)
* Pensão em espécie, excluídas as de servidores de empresas públicas e sociedades de economia mista
† Não há informações sobre Rio de Janeiro, Pernambuco, Piauí, Ceará e Rio de Janeiro



ESTADO	Total de Sentenças		Hospício Altares/Teatros
	Altares	Penitenciários	
RS	165.770	112.765	97.532
PR	21.772	10.008	34.972
SP	562.823	237.052	200.807
MG	250.000	160.000	28.000
SC	53.119	30.929	8.042
PA	234.894	17.718	13.381
PE	113.927	38.574	23.155
AL	32.202	11.886	4.416
GO	75.029	26.816	6.403
MS	155.140	48.720	16.218
ES	92.850	19.890	6.653
SE	50.684	16.478	5.721
CE	66.607	22.151	10.369
PI	74.871	19.199	7.418
AM	47.407	2.683	3.445
DF	118.952	35.358	9.017
DF	35.266	8.174	2.508
PA	62.453	21.036	8.259
MT	46.032	9.179	4.350
AC	35.906	3.351	2.314
MA	79.457	16.326	6.687
RN	73.742	13.166	6.351
TO	22.916	2.776	395
Total	2.880.588	1.838.378	814.173

ALÍQUOTAS DE CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA DOS ESTADOS

ALICUOTAS PRECATORIAS APLICADAS PELOS ESTADOS BRASILEIROS		
2. DETALES QUE COMPOEM SEUS ATIVOS E PASSIVOS	N	20%
2.1. ATIVOS: <ul style="list-style-type: none"> 2.1.1. ATIVO 1: CASH 2.1.2. ATIVO 2: PASSIVO 2.1.3. ATIVO 3: OUTROS 2.1.4. ATIVO 4: OUTROS 		
3. DETALES QUE COMPOEM SEUS ATIVOS, PASSIVOS E PRECATORIAS	N	20%
3.1. ATIVOS: <ul style="list-style-type: none"> 3.1.1. ATIVO 1: CASH 3.1.2. ATIVO 2: PASSIVO 3.1.3. ATIVO 3: OUTROS 3.1.4. ATIVO 4: OUTROS 		
4. DETALES QUE COMPOEM SEUS ATIVOS	N	20%
4.1. ATIVO: <ul style="list-style-type: none"> 4.1.1. ATIVO 1: CASH 4.1.2. ATIVO 2: PASSIVO 4.1.3. ATIVO 3: OUTROS 4.1.4. ATIVO 4: OUTROS 		
5. DETALES QUE COMPOEM SEUS ATIVOS	N	20%
5.1. ATIVO: <ul style="list-style-type: none"> 5.1.1. ATIVO 1: CASH 5.1.2. ATIVO 2: PASSIVO 5.1.3. ATIVO 3: OUTROS 5.1.4. ATIVO 4: OUTROS 		
6. DETALES QUE COMPOEM SEUS ATIVOS	N	20%
6.1. ATIVO: <ul style="list-style-type: none"> 6.1.1. ATIVO 1: CASH 6.1.2. ATIVO 2: PASSIVO 6.1.3. ATIVO 3: OUTROS 6.1.4. ATIVO 4: OUTROS 		
7. DETALES QUE COMPOEM SEUS ATIVOS	N	20%
7.1. ATIVO: <ul style="list-style-type: none"> 7.1.1. ATIVO 1: CASH 7.1.2. ATIVO 2: PASSIVO 7.1.3. ATIVO 3: OUTROS 7.1.4. ATIVO 4: OUTROS 		
8. DETALES QUE COMPOEM SEUS ATIVOS	N	20%
8.1. ATIVO: <ul style="list-style-type: none"> 8.1.1. ATIVO 1: CASH 8.1.2. ATIVO 2: PASSIVO 8.1.3. ATIVO 3: OUTROS 8.1.4. ATIVO 4: OUTROS 		
9. DETALES QUE COMPOEM SEUS ATIVOS	N	20%
9.1. ATIVO: <ul style="list-style-type: none"> 9.1.1. ATIVO 1: CASH 9.1.2. ATIVO 2: PASSIVO 9.1.3. ATIVO 3: OUTROS 9.1.4. ATIVO 4: OUTROS 		
10. DETALES QUE COMPOEM SEUS ATIVOS	N	20%
10.1. ATIVO: <ul style="list-style-type: none"> 10.1.1. ATIVO 1: CASH 10.1.2. ATIVO 2: PASSIVO 10.1.3. ATIVO 3: OUTROS 10.1.4. ATIVO 4: OUTROS 		
11. DETALES QUE COMPOEM SEUS ATIVOS	N	20%
11.1. ATIVO: <ul style="list-style-type: none"> 11.1.1. ATIVO 1: CASH 11.1.2. ATIVO 2: PASSIVO 11.1.3. ATIVO 3: OUTROS 11.1.4. ATIVO 4: OUTROS 		
12. DETALES QUE COMPOEM SEUS ATIVOS	N	20%
12.1. ATIVO: <ul style="list-style-type: none"> 12.1.1. ATIVO 1: CASH 12.1.2. ATIVO 2: PASSIVO 12.1.3. ATIVO 3: OUTROS 12.1.4. ATIVO 4: OUTROS 		
13. DETALES QUE COMPOEM SEUS ATIVOS	N	20%
13.1. ATIVO: <ul style="list-style-type: none"> 13.1.1. ATIVO 1: CASH 13.1.2. ATIVO 2: PASSIVO 13.1.3. ATIVO 3: OUTROS 13.1.4. ATIVO 4: OUTROS 		
14. DETALES QUE COMPOEM SEUS ATIVOS	N	20%
14.1. ATIVO: <ul style="list-style-type: none"> 14.1.1. ATIVO 1: CASH 14.1.2. ATIVO 2: PASSIVO 14.1.3. ATIVO 3: OUTROS 14.1.4. ATIVO 4: OUTROS 		
15. DETALES QUE COMPOEM SEUS ATIVOS	N	20%
15.1. ATIVO: <ul style="list-style-type: none"> 15.1.1. ATIVO 1: CASH 15.1.2. ATIVO 2: PASSIVO 15.1.3. ATIVO 3: OUTROS 15.1.4. ATIVO 4: OUTROS 		
16. DETALES QUE COMPOEM SEUS ATIVOS	N	20%
16.1. ATIVO: <ul style="list-style-type: none"> 16.1.1. ATIVO 1: CASH 16.1.2. ATIVO 2: PASSIVO 16.1.3. ATIVO 3: OUTROS 16.1.4. ATIVO 4: OUTROS 		
17. DETALES QUE COMPOEM SEUS ATIVOS	N	20%
17.1. ATIVO: <ul style="list-style-type: none"> 17.1.1. ATIVO 1: CASH 17.1.2. ATIVO 2: PASSIVO 17.1.3. ATIVO 3: OUTROS 17.1.4. ATIVO 4: OUTROS 		
18. DETALES QUE COMPOEM SEUS ATIVOS	N	20%
18.1. ATIVO: <ul style="list-style-type: none"> 18.1.1. ATIVO 1: CASH 18.1.2. ATIVO 2: PASSIVO 18.1.3. ATIVO 3: OUTROS 18.1.4. ATIVO 4: OUTROS 		
19. DETALES QUE COMPOEM SEUS ATIVOS	N	20%
19.1. ATIVO: <ul style="list-style-type: none"> 19.1.1. ATIVO 1: CASH 19.1.2. ATIVO 2: PASSIVO 19.1.3. ATIVO 3: OUTROS 19.1.4. ATIVO 4: OUTROS 		
20. DETALES QUE COMPOEM SEUS ATIVOS	N	20%
20.1. ATIVO: <ul style="list-style-type: none"> 20.1.1. ATIVO 1: CASH 20.1.2. ATIVO 2: PASSIVO 20.1.3. ATIVO 3: OUTROS 20.1.4. ATIVO 4: OUTROS 		

CONSOLIDADO DOS ESTADOS

*Goias, Tocantins, Amazonas, Bahia, Ceara, Maranhão e Sergipe



Balanco Atuarial ESTADOS CONSOLIDADOS Cenário 1: Regra Atual

ATIVO		PASSIVO	
Valor Presente Atuarial das Contribuições	10.340.852.712,94	Valor Presente Atuarial das Benefícios Conhecidos	32.707.411.133,25
Salvo salários	10.340.852.712,94	Aposentadorias	22.417.892.315,82
Salvo benefícios	-	Pensões	10.289.518.817,43
Déficit Atuarial	68.807.355.249,31	Valor Presente Atuarial das Benefícios a Conceder	45.089.989.354,28
		Aposentadorias	37.083.138.415,45
		Pensões	8.006.850.938,83
TOTAL	10.340.852.712,94		77.897.400.487,53

Extensão: MPS - SPG - UGAET

Balanco Atuarial ESTADOS CONSOLIDADOS Cenário 2: PEC 67 Câmara Antecipada

ATIVO		PASSIVO	
Valor Presente Atuarial das Contribuições	10.711.136.711,32	Valor Presente Atuarial das Benefícios Conhecidos	32.138.100.133,25
Salvo salários	10.711.136.711,32	Aposentadorias	22.417.892.315,82
Salvo benefícios	217.985.779,48	Pensões	9.720.207.817,43
Déficit Atuarial	55.420.283.366,15	Valor Presente Atuarial das Benefícios a Conceder	38.266.225.639,93
		Aposentadorias	34.571.147.887,23
		Pensões	3.695.078.752,70
TOTAL	10.711.136.711,32		70.404.325.773,18

Extensão: MPS - SPG - UGAET

<div> <div>Balanço Atuarial</div> <div>ESTADOS CONSOLIDADOS</div> <div>Cenário 3: PEC 67 Câmara Com Fator Comportamental</div> </div>			
ATIVO		PASSIVO	
Valor Presente Atuarial das Contribuições	9.007.403.759,71	Valor Presente Atuarial das Benefícios Consolidados	52.008.000.709,03
Saldo rolante	12.007.439.071,00	Aposentadorias	23.537.988.000,00
Saldo Benefícios	2.089.264.282,27	Pensões	8.800.042.679,79
Déficit Atuarial	10.000.152.954,30	Valor Presente Atuarial das Benefícios a Conceder	26.511.640.019,03
		Aposentadorias	52.028.615.602,43
		Pensões	7.486.020.196,23
TOTAL	71.897.046.739,00	TOTAL	71.897.046.739,00
Elaborado: WPS - GPS - CGACT			

<div> <div>Balanço Atuarial</div> <div>ESTADOS CONSOLIDADOS</div> <div>Cenário 4: PEC 67 Original</div> </div>			
ATIVO		PASSIVO	
Valor Presente Atuarial das Contribuições	14.104.527.000,00	Valor Presente Atuarial das Benefícios Consolidados	54.200.900.140,53
Saldo rolante	12.084.900.000,00	Aposentadorias	23.537.988.000,00
Saldo Benefícios	2.089.797.000,00	Pensões	8.871.148.064,83
Déficit Atuarial	10.000.369.721,14	Valor Presente Atuarial das Benefícios a Conceder	36.575.044.074,55
		Aposentadorias	34.375.791.289,10
		Pensões	5.195.775.169,00
TOTAL	47.194.867.739,00	TOTAL	47.194.867.739,00
Elaborado: WPS - GPS - CGACT			

<div> <div>Redução Déficit Atuarial</div> <div>ESTADOS CONSOLIDADOS</div> </div>		
Estado	Diferença Déficit Atuarial	%
Cenário 2	10.415.325.354,75	15,51%
Cenário 3	10.067.262.275,31	15,83%
Cenário 4	13.367.285.517,77	19,89%

Preocupações dos Estados



- Falta política de transição do regime financeiro de repartição para o regime de capitalização;
- Gestão da Previdência Complementar;
- Falta de incentivo à capitalização dos Regimes Próprios;
- O subteto, para os estados e municípios, deveria ter um “piso”, evitando distorções administrativas;

Preocupações dos Estados



- O “piso” de R\$ 1.200,00 para contribuição de inativos já exclui 67% dos servidores dos estados;
- Inclusão de carreiras do executivo no subteto do Judiciário.
- O “piso” de R\$ 2.400,00 para reduzir as pensões exclui 92% dos pensionistas dos estados;
- O abono previsto, deveria ser um piso dando liberdade administrativa aos entes federados;

Sugestões dos Estados



- Criação do Fundo de Equalização para incentivar o financiamento da transição dos regimes;
- Utilizar os ganhos fiscais decorrentes da reforma para financiar a capitalização, com data de corte a partir da emenda;
- Fortalecer os órgãos gestores de previdência, estabelecendo para os mesmos maior autonomia;

Sugestões dos Estados

- Autorizar o empréstimo aos participantes dos regimes próprios de previdência;
- Aproveitamento das estruturas existentes para gerir a previdência complementar;
- Fortalecer o CONAPREV como órgão de harmonização das questões previdenciárias da federação.
- Obrigação de repasse dos recursos das contribuições para os órgãos gestores

Obrigado!!!

Jeovalter Correia Santos

1º Vice-presidente do CONAPREV

Jeovalter@cgapn.gov.br

A Reforma da Previdência sob a Ótica dos Estados

UF	Fundo de Equalização Previdenciária		% de Contribuição
	Gastos com a dívida	Fundo de Equalização Previdenciária 20%	
AC	113.558.201,25	22.711.658,24	0,80%
AL	214.085.708,65	42.813.141,93	1,10%
AP	62.481.324,12	12.496.266,82	0,40%
AM	300.684.696,27	60.132.932,55	1,60%
BA	791.382.448,74	158.276.489,15	4,30%
CE	450.683.011,86	90.136.602,33	2,40%
DF	737.589.967,69	147.517.993,54	4,00%
ES	329.154.917,77	65.830.983,55	2,10%
GO	491.293.303,90	98.258.666,70	2,60%
MA	215.580.118,83	43.116.023,71	1,10%
MT	341.616.744,00	68.323.348,80	1,80%
MS	273.351.118,70	54.670.223,34	1,50%
MG	1.862.381.691,06	372.476.338,21	9,10%
PA	355.431.304,18	71.086.261,83	1,90%
PB	243.798.702,29	48.759.740,45	1,30%
PR	844.434.832,15	168.886.966,43	4,00%
PE	492.511.438,63	98.502.287,71	2,60%
PI	125.281.978,44	25.056.395,69	0,80%
RJ	2.034.025.198,23	406.805.031,65	11,20%
RN	239.020.453,83	47.804.090,76	1,30%
RO	1.141.480.796,47	228.296.159,29	6,20%
RR	140.487.844,87	28.097.568,97	0,70%
RS	70.586.278,51	14.117.255,70	0,30%
SC	548.735.418,31	109.747.083,66	3,20%
SP	5.495.611.058,83	1.099.122.211,87	30,20%
SE	568.889.076,73	113.777.815,35	5,50%
TO	136.722.811,28	27.344.562,24	0,70%
TOT	18.106.320.801,83	3.621.264.118,39	100,00%

2º dia (02/10/03)

Adacir Reis - Secretário de Previdência Complementar do MPS

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL
Secretaria de Previdência Complementar

Adacir Reis
Secretário de Previdência Complementar

Seminário MPS/OCDE
Brasília, 02.10.03

spc.gab@previdencia.gov.br

Secretaria de Previdência Complementar

ESTRUTURA PREVIDENCIÁRIA

- Regime Geral de Previdência Social (INSS): público; obrigatório; regime de caixa
- Regimes Próprios de Previdência dos Servidores Públicos: público; obrigatório; regime de caixa
- Regime de Previdência Complementar: privado; voluntário; regime de capitalização

Secretaria de Previdência Complementar

PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

Entidades fechadas: personalidade jurídica própria (não se confundem com o patrocinador ou instituidor); acessíveis a grupos específicos de trabalhadores; entidades privadas, sem fins lucrativos; operam planos de benefício definido ou contribuição definida; subordinadas ao Ministério da Previdência Social (Secretaria de Previdência Complementar); representam, em montante de recursos, cerca de 90% de toda a previdência complementar no Brasil

Entidades Abertas: acessíveis a qualquer trabalhador; entidades privadas, com fins lucrativos; subordinadas ao Ministério da Fazenda (Superintendência de Seguros Privados)

Secretaria de Previdência Complementar

**ENTIDADES FECHADAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR
(Fundos de Pensão)**

- filiação facultativa
- constituição de reservas (regime de capitalização)
- identidade de grupo (vínculo empregatício ou associativo)
- contrato civil (relação autônoma)
- poupança previdenciária de longo prazo
- Constituição Federal: Título da Ordem Social (Art. 202)

Secretaria de Previdência Complementar

**A NOVA LEGISLAÇÃO DOS FUNDOS DE PENSÃO
(Leis Complementares 108/01 e 109/01)**

- a Entidade administra “planos” previdenciários
- nova configuração dos planos de benefícios: BD, CD e mistos
- Portabilidade e benefício proporcional diferido
- regras de governança (conselho deliberativo, conselho fiscal e diretoria executiva)
- regime disciplinar
- Maior transparência

Secretaria de Previdência Complementar

DADOS GERAIS DOS FUNDOS DE PENSÃO

- 360 entidades fechadas de previdência complementar
- Tais entidades operam 1.000 planos de previdência
- 2.000 empresas patrocinadoras (multipatrocínio)
- R\$ 215 bilhões (US\$ 70 bilhões) em recursos financeiros
- 1,75 milhão de participantes ativos
- 550 mil assistidos e beneficiários

Secretaria de Previdência Complementar

OS INSTITUIDORES

Sindicatos, entidades de profissionais liberais e demais entidades associativas podem, na condição de "instituidores", criar fundos de pensão para os seus associados (LC 109/01)

Os instituidores poderão criar entidades próprias ou instituir planos em entidades já existentes

Há regras específicas (salvaguardas) para os fundos criados pelos "instituidores": plano CD, segregação de patrimônio e gestão profissional

Os empregadores podem aportar recursos para tais planos

Potencial de 8 milhões de novos participantes

Secretaria de Previdência Complementar

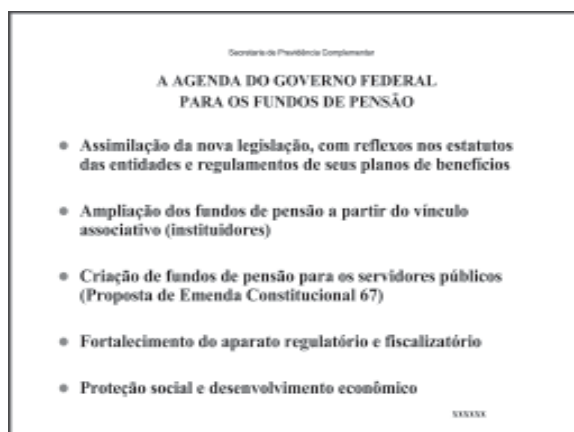
FUNDOS DE PENSÃO PARA SERVIDORES PÚBLICOS

- A Administração Pública poderá ser "patrocinadora" de Entidades Fechadas de Previdência Complementar
- LC 109/01 (art. 31): as Entidades Fechadas são "... acessíveis aos SERVIDORES da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios"
- LC 108/01: disciplina a relação entre a União, Estados, DF e Municípios, as estatais, e suas respectivas Entidades Fechadas de previdência complementar (composição dos conselhos e regras de custeio)
- Substitutivo da Câmara: entidades fechadas de previdência complementar, "de natureza pública"; plano na modalidade CD
- O regime de previdência complementar dependerá de lei ordinária, no âmbito de cada ente federado

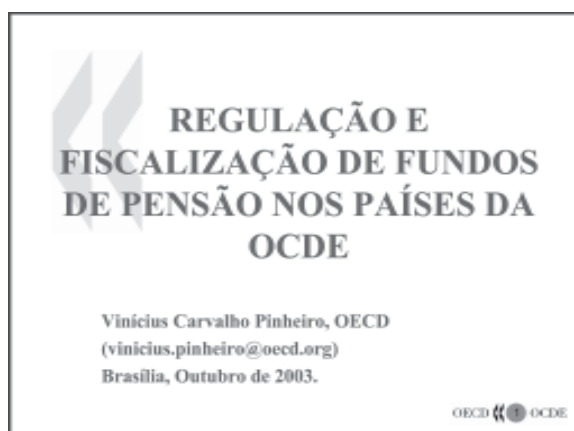
Secretaria de Previdência Complementar

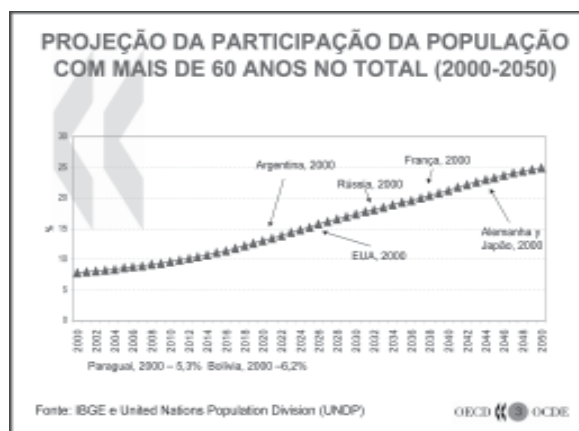
POLÍTICA DE INVESTIMENTOS (Resolução CMN 312/03)

- Limites prudenciais: Macro-Segmentos de Aplicação
 - Renda Fixa: até 100% (com sublimites)
 - Renda Variável: até 50%
 - Imóveis: até 14%; em 2009, até 8%
 - Empréstimos e Financiamentos Imobiliários aos participantes: até 15%
- Política de investimentos atrelada aos compromissos atuariais
- Envolvimento dos órgãos estatutários
- Otimização da auditoria independente e da custódia
- Aprimoramento do conceito de risco
- Reorientação da fiscalização (fiscalização indireta e controle interno)



Vinícius Pinheiro - Especialista da OCDE





CLASSIFICAÇÃO DOS PLANOS PRIVADOS DE PREVIDÊNCIA NOS PAÍSES DA OCDE

	<u>Planos ocupacionais</u> Relação de emprego é condição para a filiação	<u>Planos pessoais</u>
<u>Mandatórios</u>	a) BD: Finlândia, Holanda, Suíça (garantia de rentabilidade) b) CD: Austrália	a) BD: Suécia b) CD: México, Hungria, Polónia
<u>Voluntários</u>	a) BD: Alemanha, Japão b) BD/CD: UK, USA, Canada c) CD: Itália, Espanha	Todos os países, mas com tratamento fiscal diferenciado

OECD OCDE

PRINCÍPIOS BÁSICOS DA OCDE PARA A REGULAÇÃO DO SISTEMA DE PREVIDÊNCIA PRIVADA

1. Discutidos e acordados entre representantes de 30 países
2. Adoção não impositiva ou obrigatória
3. Recomendações genéricas (boas práticas), sem prescrição de nenhum modelo específico
4. "Benchmarks"
5. Devem ser adaptados às realidades locais

OECD OCDE

PRINCÍPIOS BÁSICOS DA OCDE PARA A REGULAÇÃO DO SISTEMA DE PREVIDÊNCIA PRIVADA

1. O aparato regulatório deve ser dinâmico, flexível e eficiente. Seus objetivos primordiais devem ser a garantia dos direitos dos participantes, a viabilidade do sistema e a estabilidade da economia.
2. Regulação dos fundos de pensão deve ocorrer de forma consistente com o desenvolvimento da infraestrutura dos mercados financeiros.

OECD OCDE

PRINCÍPIOS BÁSICOS DA OCDE PARA A REGULAÇÃO DO SISTEMA DE PREVIDÊNCIA PRIVADA

3. Direitos dos Participantes: acesso não discriminatório (idade, salário, gênero, tempo de serviço, estado civil, tipo de relação de trabalho); proteção aos direitos adquiridos; portabilidade; proteção em caso de aposentadoria antecipada
4. Separação legal, administrativa, contábil e financeira entre o fundo/plano, a entidade administradora do fundo/plano e o patrocinador

OECD  OCDE

PRINCÍPIOS BÁSICOS DA OCDE PARA A REGULAÇÃO DO SISTEMA DE PREVIDÊNCIA PRIVADA

5. Estimulo à auto-fiscalização
6. Estimulo à competição, liberdade de escolha do participante e baixos custos operacionais
7. Transparência de informações
8. Educação dos participantes
9. Regimes devem ser fundados, com regras flexíveis que possam acomodar desequilíbrios temporários
10. Governança

OECD  OCDE

PRINCÍPIOS BÁSICOS DA OCDE PARA A REGULAÇÃO DO SISTEMA DE PREVIDÊNCIA PRIVADA

11. Investimentos
 - . Compatibilização de segurança e rentabilidade, com diversificação e dispersão de investimentos e riscos.
 - . Incentivo à adoção de regras prudenciais e, se necessário, limites quantitativos
 - . Liberalização de investimento internacional
 - . Restrição ao auto-investimento
 - . Incentivo à gerência por risco

OECD  OCDE

REGULAÇÕES DE INVESTIMENTOS PRUDENCIAIS E QUANTITATIVOS PARA REGIMES MANDATÓRIOS E VOLUNTÁRIOS

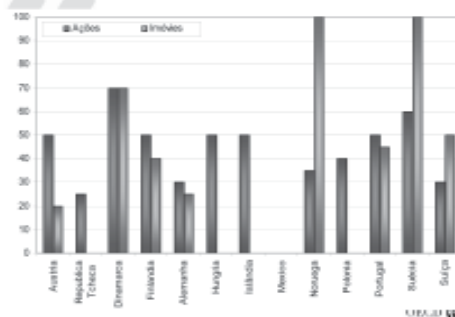
	QUANTITATIVAS	PRUDENCIAIS
VOLUNTÁRIOS	<p>ALEMANHA ÁUSTRIA BRASIL PORTUGAL NORUEGA</p>	<p>IRLÂNDIA EUA(*) REINO UNIDO(*) JAPÃO (*) CANADÁ (**) NOVA ZELÂNDIA</p>
MANDATÓRIOS	<p>CHILE PERU MÉXICO HUNGRIA POLÓNIA</p>	<p>AUSTRÁLIA HOLÂNDIA</p>

(*) Não permitem empréstimos aos funcionários

OECD 19

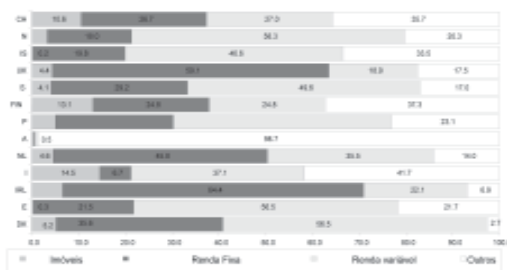
(**) Limite de 25% de investimento em imóveis

LIMITES DE INVESTIMENTO NOS PAÍSES DA OCDE (2001)

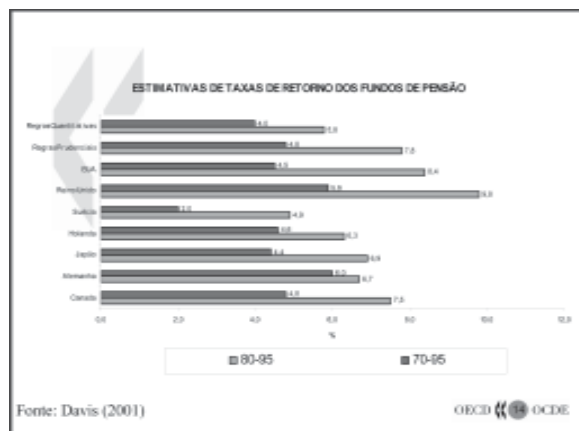


UEFA 19 OECD

COMPOSIÇÃO DAS CARTERIAS DE INVESTIMENTOS DOS FUNDOS DE PENSÃO EUROPEUS



Other including investments in affiliated enterprises and participating interests, arbitrage and derivative investments in financial assets, particularly in derivatives, non-quantifiable mortgages and other loans not covered elsewhere and other investments. Source: EuropeanPensionFunds



PRINCÍPIOS DA OCDE PARA A REGULAÇÃO DO SISTEMA DE PREVIDÊNCIA PRIVADA

12. Estruturação do órgão regulador e fiscalizador:
identificação de "boas práticas internacionais"

OECD OCDE

Estruturas de Regulação e Fiscalização de Fundos de Pensão nos países da OCDE

INTEGRADO (Bancos, Seguros, Valores Mobiliários e Previdência)	PARCIALMENTE INTEGRADO (SEGUROS E PREVIDÊNCIA)	ESPECIALIZADO (FUNDOS DE PENSÃO)
Austrália Austria Canadá Dinamarca Alemanha Hungria Islândia Coreia do Sul Noruega	Bélgica República Tcheca Finlândia Luxemburgo Holanda Nova Zelândia Polónia Portugal Espanha Turquia	Irlanda Itália Japão México Eslováquia Suíça Suécia Reino Unido EUA

OECD OCDE

“Boas práticas” 1: O órgão fiscalizador deve ter independência institucional

DEPENDENTE	INDEPENDENTE
República Tcheca (Ministério da Fazenda)	Austrália
Japão (Min. da Saúde, Trabalho e Bem-estar)	Canadá
Nova Zelândia (Min. Do Desenv. Economico)	Dinamarca
Espanha (Ministerio da Economia)	Alemanha
Turquia (Ministério da Economia)	Hungria
	Islândia
	Irlanda
	Itália
	Holanda
	Polônia
	Portugal
	Suécia
	Reino Unido

Regulação x Fiscalização

Ministérios são responsáveis pela regulação e fiscalização	Agências independentes são reguladoras e fiscalizadoras	Ministérios são os principais reguladores e agências independentes são os principais fiscalizadoras
República Tcheca Japão Nova Zelândia Espanha Turquia	Canadá Dinamarca Irlanda	Austrália Alemanha Hungria Islândia Itália Holanda México Polónia Portugal Suécia Reino Unido

“Boas práticas” 2: Setor privado deve participar no financiamento do órgão de fiscalização

Governo	Misto (governo e entidades fiscalizadas)	Entidades fiscalizadas
República Tcheca Itália Japão Espanha Turquia	México Nova Zelândia Polónia Reino Unido	Austrália Canadá Dinamarca Alemanha Hungria Islândia Irlanda Holanda Portugal Suécia

"Boas Práticas" 3: Os órgãos fiscalizadores devem ter estabilidade na gestão

Dirigentes com mandatos	Dirigentes sem mandato
Austrália – 5 anos Canadá – 7 anos Hungria – 6 anos Islândia – 4 anos Irlanda – 4 anos Itália – 4 anos Holanda – 6/5 anos Polónia – 5 anos Portugal – 5 anos Suécia – 6 anos	República Tcheca Dinamarca Alemanha Japão México Nova Zelândia Espanha Turquia Reino Unido

OECD  OCDE

... e flexibilidade para gerenciar recursos humanos

Autonomia completa	Autonomia parcial	Sem autonomia
Austrália	Canadá Dinamarca Alemanha Hungria Irlanda Itália México Polónia Portugal Suécia Reino Unido	República Tcheca Itália Japão Espanha Turquia Nova Zelândia

OECD  OCDE

Condições de trabalho nos setores público e privado

Sector privado é melhor	Condições similares
Rep Tcheca Irlanda Itália Nova Zelândia Turquia	Austrália Canadá Dinamarca Alemanha Hungria Islândia México Portugal Polónia Suécia Reino Unido

OECD  OCDE

"Boas práticas" 4: A revisão dos atos do órgão fiscalizador deve ser feita somente pela Justiça

Atos do órgão fiscalizador podem ser revisados pelo Ministério	Atos do órgão fiscalizador podem ser revisados somente pela Justiça
Canadá Alemanha Itália Japão Espanha Turquia	Austrália República Tcheca Dinamarca Hungria Islândia Irlanda Itália México Holanda Nova Zelândia Polónia Suécia Reino Unido

OECD OCDE

"Boas práticas" 5: Os órgãos fiscalizadores devem ser monitorados por conselhos

Órgãos com conselhos	Órgãos sem conselhos
Austrália Dinamarca Alemanha Hungria Islândia Irlanda Itália México Holanda Polónia Portugal Suécia Reino Unido	República Tcheca Canadá Espanha Japão Nova Zelândia Turquia

OECD OCDE

"Boas práticas" 6: Órgãos fiscalizadores devem ser fiscalizados

- Parlamento (Australia, Mexico, Hungria, Nova Zelândia)
- Ministérios (todos)
- Auditores (todos)
- Participantes e Indústria (Australia)
- Público em geral (todos)

OECD OCDE

Fernando Pimentel - Presidente da ABRAPP

Reforma da Previdência e Perspectivas de Regulação e Fiscalização de Previdência Complementar

- ↳ Reforma da Previdência
 - ↳ Previdência Complementar Pública
- ↳ Previdência Complementar a partir da EC 20
- ↳ Principais itens pendentes de regulamentação
- ↳ Tendências
- ↳ Base para o desenvolvimento para a Previdência Complementar

Previdência Complementar Pública

- Figura inusitada na estrutura da previdência complementar brasileira;
- Criação do Instituto Nacional da Previdência Complementar ou o "INSS do B";
- Difícilmente o governo federal conseguirá regular e fiscalizar os fundos de servidores dos estados e municípios;

Previdência Complementar Pública

- Sujeitos aos procedimentos burocráticos, os novos fundos dificilmente conseguirão ser as entidades ágeis que os fundos dos trabalhadores privados conseguem ser, uma vez que lhes faltará autonomia na contratação/dispensa de pessoal e de serviços de terceiros, e na definição da política salarial;
- Como os fundos de natureza pública precisarão ter orçamentos aprovados e prestar contas ao chefe do Executivo, poderão ser levados a adotar políticas, inclusive as de investimentos, menos adequadas aos interesses dos servidores;

Previdência Complementar Pública

- Por pertencerem aos servidores e não ao governo, seria muito mais natural que os recursos capitalizados fossem geridos por um fundo de natureza privada e não pública;
- Os fundos de natureza pública implicam em riscos institucionais, políticos e administrativos. E, como o modelo funcionará dentro do sistema de contribuição definida, são os servidores que poderão acabar pagando a conta.

Principais itens pendentes de regulamentação

1. Tratamento Tributário
2. Portabilidade
3. Benefício Proporcional Diferido
4. Auto-Patrocínio
5. Resgate

Principais itens pendentes de regulamentação

7. Resseguro
8. Fundo de Solvência
9. Parâmetros Atuariais

Tendências

1. Tratamento Tributário

- ↳ Regulamentado por dispositivo de lei complementar
- ↳ EFPC - operadora de planos

2. Visão Sistêmica

- ↳ Desenvolvimento do mercado de resseguros
- ↳ Produtos mais equilibrados
- ↳ Redução de custos de gestão das entidades fechadas
- ↳ Espaço para os fundos multipatrocinados

Tendências

3. Padrão mais objetivo de fiscalização com ênfase na fiscalização indireta

4. Papel da ABRAPP e ANAPAR

5. Aumento da Credibilidade

- ↳ A nova SPC

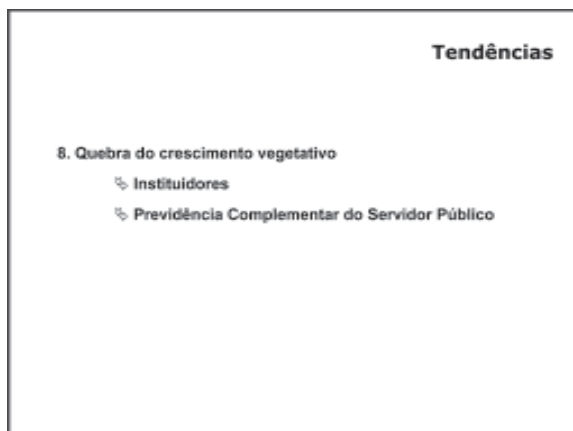
Tendências

6. Aumento do intercâmbio com fundos de pensão do exterior

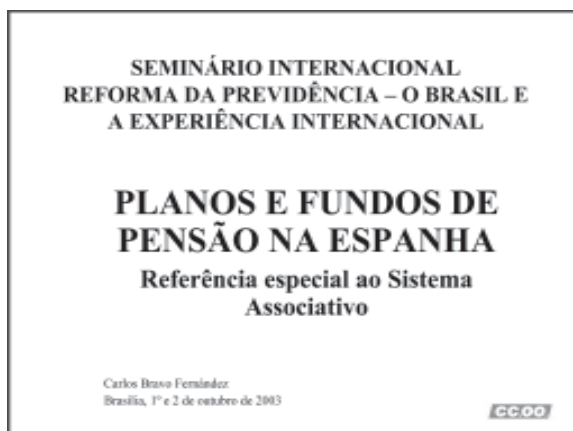
- ↳ Parcerias em negócios

7. Política de investimentos atrelada aos compromissos atuariais

- ↳ Reflexo na regulamentação
- ↳ Investimentos Socialmente Responsáveis



**Carlos Bravo - Diretor da Confederação Sindical de
Comissões de Trabalhadores da Espanha**



CONSTITUIÇÃO ESPANHOLA, ART. 41

- Os poderes públicos manterão um regime público de Seguridade Social para todos os cidadãos, que garanta a assistência e previdência sociais suficientes para fazer face a situações de necessidade, especialmente no caso do desemprego. A assistência e a previdência complementares serão livres.

CC00

Os Níveis da Previdência Social

- 1º NÍVEL – REGIME PÚBLICO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL
 - Benefícios não contributivos
 - Benefícios contributivos
- 2º NÍVEL – REGIMES PRIVADOS PROFISSIONAIS
 - Fundo interno
 - Seguros coletivos
 - Consórcios de Previdência Social Empresarial
 - Planos de Aposentadoria do Emprego
- 3º NÍVEL – REGIMES PRIVADOS INDIVIDUAIS
 - Planos individuais / Consórcios de Previdência Social
 - Planos de Previdência nas modalidades individual e associado.

**2º e 3º NÍVEL – COMPLEMENTARES AO 1º,
NUNCA SUBSTITUTOS**

CC00

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

- Aposentadorias públicas e taxa de substituição
 - 65 anos/35 contribuição = 100% BR = 90-95% último salário.
 - Idade média de aposentadoria de 63 anos.
 - Tempo médio de contribuição de 32 anos.
- Percentual médio de Base reguladora - 74,78%
- Aposentadoria média do regime geral, em relação ao salário médio - 80,5%
- Consequência – margo significativo de desenvolvimento da Previdência Complementar

CC00

FOMENTO DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR (I)

- Incentivos fiscais, presentes de maneira constante ao longo dos últimos 15 anos, com uma evolução crescente durante esse período. Esses incentivos se generalizaram para qualquer forma de previdência complementar, coletiva ou individual.
- Obrigatoriedade das empresas tomarem públicos seus compromissos previdenciários com seus trabalhadores.
- Recentemente, foram aprovadas medidas de reforço dos vínculos entre a negociação coletiva, como fonte dos direitos à previdência complementar, no marco das relações trabalhistas, e os instrumentos existentes para canalizar esses compromissos (especialmente no que se refere aos planos de aposentadoria complementar na modalidade de emprego).

CCOO

FOMENTO DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR (II)

Custo fiscal para seu estímulo. Planos de aposentadoria e Consórcios de Previdência Social.

Base	Aportes (em Euros)	Encargo médio efetivo	Perda de arrecadação
1996	1.819.365.812	15,23%	277.817.159,50
1997	2.324.065.727	15,10%	350.933.924,73
1998	2.917.290.000	15,13%	441.385.977,00
1999	3.256.150.000	17,62%	573.787.788,20
2000	3.949.496.000	17,84%	704.504.296,20
ACUMULADO	14.266.367.539		2.348.429.145,63

Fuente: Hacienda Tributaria.

CCOO

FOMENTO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL COMPLEMENTAR (III)

- Constituição de um volume de depósitos de longo prazo, que favoreceram o aumento da capacidade de investimento e de capitalização empresarial.
- Extensão da cultura da existência de previdência complementar ao que se faz menção no art. 41 da Constituição.

CCOO

PLANOS DE PENSÃO MODALIDADES

- EM RAZÃO DOS CONSTITUINTES
 - DE EMPREGO
 - ASSOCIATIVO
 - INDIVIDUAL
- EM RAZÃO DAS OBRIGAÇÕES
 - CONTRIBUIÇÃO DEFINIDA
 - BENEFÍCIO DEFINIDO
 - MISTOS

CCOO

PLANOS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR PRINCÍPIOS E CARACTERÍSTICAS BÁSICAS

- NENHUMA DISCRIMINAÇÃO
- CAPITALIZAÇÃO (Individual, não colectiva)
- IRREVOGABILIDADE DAS CONTRIBUIÇÕES
- LIMITAÇÃO DAS CONTRIBUIÇÕES (Desde 01.01.2003, 8.000 Euros pessoa/ano, > 52 anos, 1.250 Euros a mais, por ano. Máximo 24.250 Euros pessoa/ano para 65 anos ou mais)
- ATRIBUIÇÃO DE DIREITOS
- INTEGRAÇÃO OBRIGATÓRIA NOS FUNDOS DE PENSÃO (Planos de emprego em fundos de emprego; Planos associativos e/ou individuais em fundos diferenciados).
- SUPERVISÃO PELA COMISSÃO DE CONTROLE
- SEPARAÇÃO DAS TAREFAS DE CONTROLE E GESTÃO (Comissão de Controle, Entidade Gestora, Entidade Depositária)

CCOO

PLANOS DE PREVIDÊNCIA Contingências cobertas

RISCOS	BENEFÍCIO
APOSENTADORIA	APOSENTADORIA
INVALIDEZ	INVALIDEZ PERMANENTE (Total, Absoluta, Incapacidade)
FALECIMENTO	PENSÃO POR MORTE

CCOO

PLANOS DE PREVIDÊNCIA Elementos

	Planos associativos	Planos de empresa	Planos individuais
Premiador	Qualquer associação, sindicato, ...	Empresa ou empresa (Plano de promoção conjunta)	Entidades financeiras
Participantes	Sócios, afiliados, das entidades promotoras	Trabalhadores ativos das empresas ou autônomos trabalhadores com quem tais empresas mantiverem compromissos de aposentadoria	Qualquer pessoa física
Beneficiários	Os participantes, quando carem em situação de risco cobertos pelo seguro, ou seus designados, em caso de falecimento	Os participantes, quando carem em situação de risco cobertos pelo seguro, ou seus designados, em caso de falecimento	Os participantes, quando carem em situação de risco cobertos pelo seguro, ou seus designados, em caso de falecimento

CCOO

PLANOS DE PREVIDÊNCIA Desempenho por modalidade

30.12.2002	Número	Participantes em 1.1.2002	Participantes
PLANOS (TOTAL)	2.775	49.051.350	6.447.898
Emprego (I)	1.683	22.011.860	599.576
Associativos	240	661.840	87.281
Individuais	852	26.377.650	5.760.901

Fonte: Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones. Datos consolidados de Sistema Nacional de Seguros y Fondos de Pensiones 2002.

(1) Neste momento está em fase de divulgação um plano de aposentadoria desta modalidade, para os empregados públicos (2 milhões, na Espanha), no qual participarão inicialmente 521.000 trabalhadores.

CCOO

PLANOS DE PREVIDÊNCIA Aporte médio, segundo modalidade

Aporte médio (€)	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Emprego	1.920	1.726	3.692	9.628	6.074	6.370
Ind./Associativos	984	936	894	869	789	798
(TOTAL)	1.082	1.012	1.151	1.711	1.300	1.316

Fonte: Elaboración propia a partir de datos cedidos por Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

CCOO

PLANOS DE PREVIDÊNCIA

Percentual de participantes por nível de aporte em planos de previdência

	1997	1998	1999	2000	2001	2002
PLANOS EMPREGO						
Até 900 €	47,74%	52,36%	54,14%	51,04%	53,83%	50,6%
De 901 € a 3000 €	42,19%	36,04%	32,83%	35,38%	33,38%	37,3%
De 3001 € a 6.000 €	10,07%	9,51%	8,65%	11,19%	8,79%	9%
De 6.001 € a 7.212,82 €		2,09%	1,77%	1,54%	2,39%	1,7%
> 7.212,82 € para > 52 anos e inválidos			2,68%	0,85%	0,81%	1,4%
ASSOCIATIVOS E INDIVIDUAIS						
Até 900 €	71,86%	74,04%	75,73%	77,73%	78,49%	80,31%
De 901 € a 3000 €	19,20%	18,08%	16,87%	15,60%	15,34%	13,92%
De 3001 € a 6.000 €	8,94%	5,89%	5,03%	4,40%	3,95%	3,30%
De 6.001 € a 7.212,82 €		1,99%	1,54%	1,29%	1,82%	1,87%
> 7.212,82 € para > 52 anos e inválidos			0,98%	0,98%	1,20%	1,40%

CCOO

PLANOS DE PREVIDÊNCIA

Classificação por modalidades de obrigação estipulada

Pl. de Emprego	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Contr. Definida	300	406	480	587	710	815
Benef. Definido	18	19	20	20	29	33
Mistos (1)	362	397	612	661	746	835
Pl. Associativos	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Contr. Definida	108	117	129	130	145	153
Benef. Definido	1	1	1	1	2	1
Mistos (1)	61	71	76	82	81	86

Fuente: Dirección General de Seguros y Pensiones de Pensiones.
 (1) Estes planos de, em sua grande maioria, caso de modalidade de emprego, e tipicamente todos os associados, de contribuição definida para aposentadoria, e de contribuição definida para invalidez e morte.

CCOO

PLANOS DE PREVIDÊNCIA

Custos de gestão (1)

Planos de Pensão	Custos
Custos máximos de gestão	2% anual patrimonio fundo de previdência
Custos máximos de depositaria	0,6% valor nominal patrimonio
Custos totais	
Planos de emprego	< 0,5%
Planos associativos	> 1% - < 1,5%
Planos individuais	> 1,5%

Fuente: Dirección General de Seguros y Pensiones de Pensiones.
 (1) Estes planos de, em sua grande maioria, caso de modalidade de emprego, e tipicamente todos os associados, de contribuição definida para aposentadoria, e de contribuição definida para invalidez e morte.

CCOO

PLANOS DE PREVIDÊNCIA

Custos de gestão (II)

- Outros gastos, pouco transparentes, afetam os custos.
 - Comissões de intermediação.
 - Retornos econômicos entre operadores financeiros.
- Necessidade de ação legislativa que eliminem a falta de transparência e garantam que os gastos imputados aos fundos sejam conhecidos perfeitamente por seus titulares.

CCOO

PLANOS DE PREVIDÊNCIA

Rentabilidades obtidas. Dados em 30.06.2003

PLANOS DE PENSÃO	1998	1999	2000	2001	2002
SISTEMA INDIVIDUAL					
Renda fixa	7,78%	6,06%	3,34%	3,69%	4,93%
Renda fixa mista I	7,72%	5,91%	1,50%	1,18%	2,90%
Renda fixa mista II	7,79%	5,73%	-0,13%	-2,47%	0,56%
Renda variável mista	6,99%	4,78%	-2,68%	-8,62%	-5,58%
Renda variável	s.d.	7,46%	-7,06%	-17,90%	-9,56%
SISTEMA DE EMPREGO	s.d.	7,31%	2,48%	0,32%	2,79%
SISTEMA ASSOCIATIVO	8,01%	6,29%	1,21%	-0,66%	-0,52%
TOTAL	7,76%	6,32%	1,07%	-1,31%	1,63%

CCOO

PLANOS DE PREVIDÊNCIA

Características específicas dos planos modalidade associativa (I)

- O início do plano é responsabilidade exclusiva da entidade promotora.
- As entidades promotoras devem ter alguma característica comum, além do propósito de promover o plano.
- O promotor não realiza depósitos, apenas os participantes. Sistema de depósito individual. Terceiro pilar.
- Podem ser de contribuição definida, benefício definido ou mistos, como na modalidade de emprego, e diferente da modalidade individual.
- Todos os sócios podem participar em igualdade de condições e direitos.

CCOO

PLANOS DE PREVIDÊNCIA**Características específicas planos de modalidade associativa (II)**

- A Comissão de Controle é composta por representantes dos participantes e da entidade promotora. Dependendo do caso, pode haver também representação dos beneficiários.
- Independentemente do grupo de representação, a maioria dos membros da Comissão de Controle devem ser de participantes associados à entidade promotora.
- Membros da Comissão de Controle, eleitos pelo conjunto dos participantes ou designados por órgãos da entidade promotora. As especificações do plano devem fixar a opção por um ou outro sistema.
- Livre movimento de direitos a outros planos de previdência.

CCOO**PLANOS DE PREVIDÊNCIA****Planos associativos promovidos pelas principais organizações sindicais. Dados e características (I).**

- Sua origem responde ao interesse de oferecer um serviço de qualidade aos associados.
- A política de investimentos é desenvolvida pela entidade gestora selecionada, sob a supervisão e com os critérios gerais estabelecidos pela Comissão de Controle.
- A qualidade do serviço é competitiva.
- Apesar disso, implantação ainda está limitada.

CCOO**PLANOS DE PREVIDÊNCIA****Planos associativos promovidos pelas principais organizações sindicais. Dados e características (II).**

	Nº de Participantes	Nº de afiliados	Patrimônio administrado (€)
COMISIONES OBRERAS	848	950.000	8.954.000
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES	328	800.000 aprox	2.789.000

CCOO

PLANOS DE PREVIDÊNCIA

Planos associativos promovidos pelas principais organizações sindicais.
Dados e características (III).

- Implantação e desenvolvimento limitados, a pesar de ser um serviço vantajoso e interessante para os associados.
- Capacidade de retenção dos participantes também limitada, diante da pressão exercida pelos sistemas individuais comercializados pelas entidades financeiras.
- Consequência: alta rotatividade dos participantes.

CCOO

CONSÓRCIOS DE PREVIDÊNCIA SOCIAL

Natureza e órgãos de Governo

- São companhias seguradoras, com características especiais.
- A titularidade patrimonial é do próprio consórcio.
- Seguem Estatutos e Regulamentos próprios
- Seus órgãos de governo são
 - Assembleia Geral
 - Junta diretiva
 - Comissão de controle
- Não objetivam o lucro.
- A associação aos consórcios é voluntária.

CCOO

CONSÓRCIOS DE PREVIDÊNCIA SOCIAL

Características mais destacadas

- O consorciado é o tomador do seguro ou assegurado, e todos têm os mesmos direitos ou obrigações, com independência de seus direitos econômicos.
- Podem dar cobertura aos mesmos casos que os planos de previdência e em outros (enfermidade, ajudas familiares etc.)
- Não têm limites de aportes, e sim de benefícios. Seu tratamento fiscal, entretanto, acaba limitando de fato os aportes, na mesma medida que os planos de previdência privada.
- Assumem riscos diretamente.

CCOO

CONSÓRCIOS DE PREVIDÊNCIA SOCIAL Características

	Consórcios profissionais	Consórcios empresariais	Consórcios individuais
Sócio promotor	Corporações profissionais ou trabalhadores autônomos	Empresas ou empresas	Entidades financeiras. Não obstante, o mínimo de 30 consorciados é suficiente para promover
Consoziados	Profissionais, trabalhadores autônomos...	Trabalhadores ativos de empresas ou antigos trabalhadores com quem elas mantiverem consoziados	Qualquer pessoa física
Beneficiários	Os consorciados ou as pessoas designadas em caso de falecimento	Os consorciados ou as pessoas designadas em caso de falecimento	Os consorciados ou as pessoas designadas em caso de falecimento

CC-00

CONSÓRCIOS DE PREVIDÊNCIA SOCIAL Desempenho por modalidades

31.12.2002	Número	Patrimônio (mil Euros)	Consoziados
Consórcios de Previdência Social (TOTAL)	440	18.243.000	2.197.659
Emprego	56	7.723.806	185.223
Profissionais	*	2.310.192	302.326
Individuais	363	8.209.001	1.710.110

Fonte: Confederação Nacional de Entidades de Previdência Social

CC-00

Diego Valero - Diretor do Grupo NOVASTER/OCDE

REGULAÇÃO DOS INVESTIMENTOS DOS FUNDOS DE PENSÃO: ENFOQUE QUANTITATIVO E QUALITATIVO

D. Diego Valero-Carreras
Presidente de NOVASTER

BALANÇO DOS FUNDOS DE PENSÃO

ATIVO

Títulos
Valores
Patrimônio

PASSIVO

Compromissos e
obrigações

ATIVO DEVE SER SUFICIENTE PARA COBRIR
PASSIVO DE FORMA DINÂMICA


OBJETIVO DO REGULADOR

- Determinação precisa e ajustada do passivo (aspectos atuariais do fundo)
- Investimento dos ativos respondam à necessidade de cobertura dinâmica:
 - Rentabilidade
 - Segurança
 - Congruência de prazos

PROCESSO DE INVESTIMENTO E ASPECTOS REGULATÓRIOS

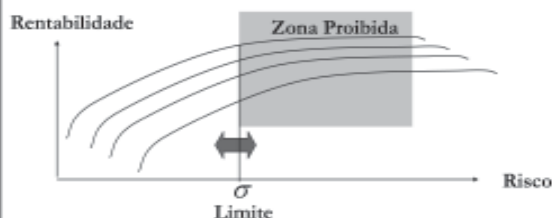
- Distribuição estratégica de ativos [2]
- Gestão tática
- Seleção de valores
- Estruturação da carteira
- Performance

DISTRIBUIÇÃO ESTRATÉGICA DE ATIVOS

- Portfolio com combinação adequada de rentabilidade/
risco 
- Nível de risco: fronteira eficiente
- Classes de ativos
- Correlações

PAPEL REGULADOR (I)

- Responsável pela saúde do setor que supervisiona
- Seu objetivo é limitar a exposição das carteiras ao risco



PAPEL REGULADOR (II)

- A imposição de restrições pode acarretar limitações aos próprios processos de diversificação do risco.
- Portanto, uma regulação excessiva provocaria o efeito contrário ao desejado pelo supervisor.



CRITÉRIOS DE REGULAÇÃO

- Limitações quantitativas da carteira: Categorias e classes de ativos, restrições na composição da carteira.
- Pessoa prudente: comportamento e processo utilizado pelo gestor da carteira na tomada de decisões: “que administre o dinheiro como se fosse seu”: Diversificação, A.L.M

ENFOQUE

- Pessoa Prudente:
 - Controles internos (práticas detalhadas de como se gerenciam os ativos)
 - Estruturas de governança (responsabilização dos órgãos decisórios).

ENFOQUE SOBRE O PROCESSO

- Limites quantitativos:

- Concentração da carteira.

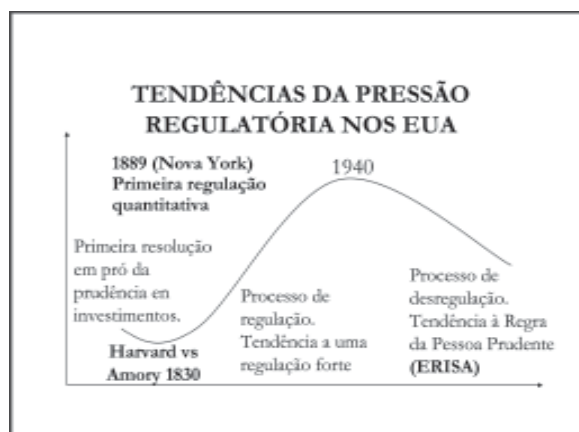
ENFOQUE SOBRE O INVESTIMENTO

A REGRA DA PESSOA PRUDENTE

- Tudo que se requer de um fideicomissário, no seu ato de investimento, é que ele aja lealmente e exerça uma prudência sadia. Ele deve observar como homens de prudência, discrição e inteligência gerenciam seus próprios recursos, não em respeito à especulação, mas em respeito à permanente disposição dos seus fundos, considerando o provável rendimento, bem como a provável segurança do capital a ser investido”.

Justice Putman
(Harvard College vs. Amory 1830)

Primeira sentença acerca da prudência do investidor



A REGULAÇÃO NA EUROPA

- Reino Unido e Holanda: Regra da pessoa prudente
- Europa Continental: Limitações quantitativas estritas
- Sul da Europa: Limitações quantitativas menos restritivas: modelos híbridos
- Nova diretriz comunitária

AMÉRICA LATINA

- Início dos modelos previdenciários com critérios de regulação quantitativa
- Tendência a incorporar elementos de supervisão baseada em riscos (supervisão qualitativa)
- Alguns exemplos: Argentina – México

ARGENTINA (DEZEMBRO DE 2001)

➤ Decreto 1572/2001

→ Art 4: As administradoras de fundos de previdência deverão investir, pelo prazo de 120 dias, 90% da liquidez disponível em 30 de novembro de 2001 dos fundos respectivos em letras do tesouro.

- Em um mês, as Administradoras aumentaram sua exposição ao setor público de 70% para 80% da carteira.
- Perderam toda sua liquidez imediata, com o que se gerou problemas no pagamento de benefícios.
- Tensionaram a situação do sistema bancário para o retiro dos fundos.

O CASO DO MÉXICO

- As autoridades mudaram seu enfoque de regulação dos investimentos em fevereiro de 2002.

Regulação por tipo de investidor (público ou privado)



Regulação por qualidade de crédito

O CASO DO MÉXICO: LIMITES SEGUNDO QUALIFICAÇÃO DO CRÉDITO

- Antes: limite de 35 % para os bonus de dívida não estatal.
- Agora: os limites máximos dependem da qualificação do crédito:

Qualificação Escala Local	Porcentaje del Activo
AAA	100%
AA	35%
A	5%

O CASO DO MÉXICO: LIMITES POR EMISSOR

➤ Antes: máximo de 10 % da carteira por emissor.

➤ Agora: (limites não aplicáveis à dívida pública)

Qualificação escala local	Qualificação escala internacional	Percentual do Ativo
AAA	BBB +	5%
AA	BBB / BBB -	3%
A		1%

O CASO DO MÉXICO: CONTROLE DE RISCOS (VAR)

- É um sistema moderno de controle de riscos.
- Nos indica a maior perda possível em condições normais, dentro de um horizonte temporal dado.
- Foi adotada seguinte modalidade:
 - Horizonte do VAR: um dia útil
 - Método: histórico (500 observações=2 anos)
 - Significativo: 95%
- Se busca penalizar aqueles gestores que aumentem seu VAR adotando posições mais arriscadas.

RESUMO GEOGRÁFICO E HISTÓRICO

Menos regulação  Mais regulação	Reino Unido Holanda Estados Unidos	Regra da pessoa prudente (pouca regulação)
	Sul e sudoeste da Europa	Regulação Moderada
	Alemanha	Regulação Forte
	América Latina	Regulação Estrita

ALGUNS EXEMPLOS OCDE LIMITES QUANTITATIVOS:

	Ações	Bonus	Fundos	Imóveis	Depósitos
Alemanha	35	50	35	25	50
Itália	-	-	20	-	20
Espanha	-	-	-	-	15
Reino Unido, Holanda, Japão, EUA	-	-	-	-	-

AMÉRICA LATINA: REGRAS QUANTITATIVAS

	Dívida Pública	Dívida Privada	Ações	Depósitos
Colômbia	50%	30%	30%	2%
Argentina	50% *	40%	50%	30%
República Dominicana	0%	70%	30%	60%
Chile **	40/80%	30/60%	60/0%	40/80%

* A dívida pública na Argentina pode alcançar 100%, se possui garantia real

** O Chile possui um sistema de cinco fundos nos quais os ativos alcançam diversas proporções segundo o nível de risco pelo qual o afiliado opte

EXPERIÊNCIA HISTÓRICA

Regulação voltada para a qualidade, baseada no princípio da "pessoa prudente", é preferível em relação às regras quantitativas

	1984-1993	1984-1996
Bélgica	8.8%	8.8%
Dinamarca	6.3%	6.8%
Alemanha	7.2%	7.8%
Irlanda	10.3%	11.0%
Japão	6.5%	8.8%
Países baixos	7.7%	8.8%
Espanha	7.0%	-
Suécia	8.1%	-
Suíça	4.4%	4.8%
Reino Unido	10.2%	10.0%
Estados Unidos	9.7%	9.8%
Sem restrições	3.5%	3.5%
Com restrições	6.9%	5.2%

Fonte: "Towards a single market for supplementary pensions", 1999, EU

A comissão europeia calculou que os fundos voltados para a gestão prudencial obtêm rentabilidade mais alta que os que possuem limitação por ativos (9.5 % vs 5.2%)

NOVOS ELEMENTOS DE ANÁLISE: NA DIREÇÃO DAS MELHORES PRÁTICAS

- Diretriz Comunitária sobre Fundos de Pensão (IORP)
- Informe Myners no Reino Unido
- Diretrizes OCDE

DIRETRIZ SOBRE IORP

- Separação clara entre os ativos do fundo e o promotor do plano
- Melhora na eficiência da gestão e na segurança dos fundos
- Normas de prudência nos investimentos ("Prudent person rule")
 - Evitar a proliferação dos limites quantitativos
 - Não se deve obrigar a investir em algum tipo de ativo
 - Evitar conflitos de interesse e investimentos vinculados
- Aumento da transparência
- Planos transnacionais

INFORME MYNERS (Ano 2001-Reino Unido)(I)

- Definição do processo de tomada de decisões
- Objetivos de investimento claros e adaptados aos compromissos do fundo
- Enfoque na Distribuição Estratégica dos Ativos
- Assessoramento externo por Atuários e Especialistas em Investimento

INFORME MYNERS (ANo 2001-Reino Unido)(II)

- Mandados explícitos ao gestor
 - Definição de benchmarks
 - Definição do tipo de gestão (ativa/passiva)
 - Fixar objetivos
- Definição de medidas de gestão (Performance measurement)
- Transparência e informação

DIRETRIZES OCDE

- Gestores são responsáveis pela proteção dos participantes e beneficiários
- Controles por especialistas independentes
- Fundos de Previdência devem ter um órgão de direção

DAS REGRAS QUANTITATIVAS À REGRA DA PESSOA PRUDENTE

- Existem mercados financeiros amplos e profundos que asseguram a possibilidade de diversificar.
- A volatilidade dos mercados é baixa e não se pode, com facilidade, manipulá-lo por insiders.
- Os gestores e os reguladores possuem ampla experiência e conhecimentos.
- Os controles internos dos gestores são sofisticados.
- Atenção especial para as economias de países emergentes.

CONCLUSÕES

- A regulação qualitativa baseada no princípio da pessoa prudente é preferível em relação às regras quantitativas.
- Deve-se enfatizar o objetivo do sistema previdenciário: prover seguridade na aposentadoria.
- Paulatinamente, devem-se incorporar medidas modernas para o controle e a gestão de riscos.
- Devem ser estabelecidas barreiras que impeçam os conflitos de interesse.
- Quando as condições de mercado permitirem, deve-se avançar na direção da regra da pessoa prudente, com certos aspectos da regulação quantitativa (em conflitos de interesse, fundamentalmente).

Russel Galer - Especialista em Previdência Privada da OCDE

Governança dos fundos de pensão: Princípio da OCDE, Governança e Investimento

Seminário Internacional
Reforma da Previdência – O Brasil e a Experiência
Internacional
Brasília, Brasil
1-2 de Outubro 2003

Russell Galer
Divisão de Assuntos Financeiros
Diretoria de Assuntos Financeiros, Fiscais e de Fimas
Organização para Cooperação e Desenvolvimento
Econômico

Diretrizes da OCDE para Governança dos Fundos de Pensão

- Divulgado em Outubro de 2002
 - Aprovado pelo Grupo de Trabalho de Previdência Privada da OCDE depois de extensivo debate
- Trabalhos complementares anteriores e em desenvolvimento
 - Princípios de Governança Corporativa (1999, a ser revisado)
 - Quinze Princípios Básicos (2000)
 - Critérios de avaliação detalhados (em desenvolvimento)
 - Proteção do direito dos membros (outubro de 2003)
 - Outro: Financiamento; Investimento; Supervisão (2003-2004)
- Desenvolvido com a ajuda da Intl. Network of Pension Regulators & Supervisors (INPRS)

Visão geral da Apresentação

- I. Por que Diretrizes sobre Governança?
- II. Diretrizes da OCDE sobre Governança
 - O papel das três partes
- III. Papel da governança no gerenciamento de ativos dos fundos de pensão

I. Por que Diretrizes sobre Governança?

- Boas práticas de governança/gerência são importantes para todas as instituições
 - Independentemente da empresa ser pública ou privada
 - Crises recentes em governança corporativa, e especialmente em instituições financeiras, demonstraram a necessidade de vigilância constante e uma volta periódica aos conceitos fundamentais
- Fundos de pensão têm problemas muito específicos
- Fundos de pensão podem ser complexos, com com inúmeras funções operacionais
- O custo do fracasso em programas de previdência podem ser muito altos para os membros, para o Estado, para os patrocinadores, bem como para o mercado de capitais.

Problemas específicos dos Fundos de Pensão

- Direitos de resgate limitados:
 - Cotas de fundos de pensão não são negociadas. Portabilidade é limitada.
 - A movimentação é, em geral, muito restrita em planos individuais.
 - Muitos membros (em vários países) tendem a ser passivos – mesmo quando têm o direito de resgate ou saída.
- Poderes políticos dos membros pode ser fraco
 - Representação dos membros na gerência do fundo é limitada em muitos países.
 - Algumas exceções com representantes de sindicatos.
 - Verbalização dos membros pode ser indireta ou mediada
 - ** Mas os membros podem ser parte importante da gerência do fundo
- Problemas de enfrentamento de riscos
 - Para planos de benefício definido, os empregadores que contribuem são apostadores (assumem certos riscos) “acomodados” pelos gestores de fundos.
 - Em planos de contribuição definida, empregados suportam os riscos de investimento, mas outros (governo, empregadores) têm autoridade para tomada de decisão, por exemplo, sobre aspectos do portfólio de investimentos.

Fundos de pensão podem ser complexos, com inúmeras funções operacionais

- Financiamento e política de contribuição
- Cobrança de contribuições
- Gerência de investimento de ativos
- Preservação de registros (histórias de trabalho; remuneração de benefícios; registros de investimento)
- Análise atuarial
- Relações com membros dos planos
- Gerência do quadro de funcionários e provedores de serviço
- Conformidade legal/regulatória
- etc.

Práticas efetivas de governança têm um papel central na gerência de fundos previdenciários

- A despeito do tipo de regras de gerenciamento de investimento e a despeito da forma legal do fundo de pensão (contratual, fundação, corporação, truste)
- Por meio da identificação clara de funções e responsabilidades, incentivando processos objetivos, estabelecendo controles internos efetivos e assegurando transparência de comunicação

II. Diretrizes da OCDE sobre Governança: escopo e estrutura

- Estrutura de Governança
 - Identificação de responsabilidades
 - Separação de tarefas operacionais das de supervisão
 - Identificação, prestação de contas e conformidade daqueles com responsabilidades
- Mecanismos de Governança
 - Controles internos adequados (TI, conformidade com a regulamentação, gerenciamento operacional de risco)
 - Comunicação/transparência através da organização e com provedores de serviço
 - Inspeção regular, avaliação e processo de revisão

12 diretrizes de governança

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• <u>ESTRUTURA</u>• Identificação de responsabilidades• Administração• Assessoramento especializado*• Auditoria*• Atuária*• Custódia | <ul style="list-style-type: none">• <u>MECANISMOS</u>• Controles internos• Prestação de contas• Publicidade• Correção de rumo (<i>redress</i>) |
|---|---|

*

Estrutura: quem é responsável por que tarefas?

- **QUEM?** Um poder claramente definido no corpo administrativo.
 - Estabelecer a prestação de contas do corpo administrativo para membros e autoridades competentes; responsabilidade legal.
- **FAZENDO O QUE?** Estabelecer uma divisão clara entre responsabilidades operacionais e de supervisão.
 - Estabelecer, nos documentos relevantes (estatuto, regimento interno, contratos etc.), a configuração legal, a estrutura de governança e objetivos do plano.
- **ELES SÃO CAPAZES?** Tenha certeza da adequação daqueles com responsabilidades operacionais e de supervisão.
 - Integridade e profissionalismo
 - Incentivo do uso de profissionais para assegurar a tomada de decisão inteiramente informada e o cumprimento das responsabilidades

Governança – Controles Internos

- Transparência dos processos, incluindo linhas efetivas de comunicação, tanto dentro da organização como com provedores de serviços externos
- Gerenciamento de risco adequado
- Programas de conformidade regulatória efetivo
- Avaliação regular, monitoramento e atualização de sistemas e processos de tecnologia da informação
- Identificação, monitoramento, correção/aprovação de questões de conflito de interesse e do uso inadequado de informação privilegiada.

Governança – Grupos externos

- » Fundos de pensão deveriam recorrer a especialistas no mercado, quando necessário
- » Grupos externos podem realizar supervisão independente da atuação governamental e dos próprios fundos de pensão, executando uma função de monitoração crucial

Grupos externos (1)

- **Auditores e atuários**
- Auditoria independente e periódica
- Atuários designados para plano de benefícios definidos
- “Sinal de alerta” (whistle-blowing)
 - » Reportar inadequação legal à agência do governo
 - » Tarefa adicional de reportar às autoridades competentes se a agência do governo falha em adotar as medidas cabíveis
 - » Efetividade depende de:
 - » - Robustez dos padrões profissionais
 - » - Padrões para o “sinal de alerta”

Grupos externos (2)

– Experiência com o “sinal de alerta”

- **Reino Unido**
 - Número excessivo de “sinais de alerta”, feitos por curadores, auditores e atuários
 - Q1 2003 – 79.889 queixas recebidas
 - As regras estão sendo revisadas
 - Os gestores de fundo deveriam ter obrigações de alerta de irregularidades?
- **Irlanda**
 - Experiência útil (menos de 100 alertas anuais, endereçados a abusos realmente importantes)
- **Estados Unidos**
 - Intransigência do período “pre-Enron” de obrigar contadores e auditores ao “sinal de alerta”
 - Autoridades supervisoras usam crescentemente programas de conformidade voluntária.
 - » Auto-reportar violações leva a penalidades menores

Grupos externos (3)

- **Administradores**
 - Separação legal entre ativos de aposentadoria e ativos do governo, do patrocinador do plano e dos próprios administradores.
 - Quão efetivos são os administradores
 - o Extensão da atividade (v. passividade) depende da extensão das obrigações contratuais, fiduciárias ou dos “acionistas diretos”
 - o Exemplo: Escândalo recente do Fundo Múuo dos EUA chamado *After Hours*
- **Membros de fundo de pensão**
 - Precisa de divulgação apropriada para ter um papel significativo
 - Representação no Conselho
 - Direitos de reparação (ações administrativas/judiciais, ombudsmen, etc.)

Membros e Governança

- “Diretrizes para a proteção dos membros e beneficiários dos planos de pensão”, publicado em conjunto OCDE/INPRS (Rede Internacional de Reguladores e Supervisores Previdenciários)
- Aspectos relevantes para a governança incluem:
 - Divulgação e educação dos membros dos planos
 - Direitos de reparação
 - Proteção contra retaliação do empregador/patrocinador
 - Portabilidade

3. Governança e Gerência de Ativos de Fundo de Pensão

- n Quantidades, alocações e o desempenho do investimento dos ativos de fundo de pensão variam largamente nos países membros da OCDE.
- n Depende de muitos fatores, tais como:
 - o Idade do programa
 - o Benefício Definido / Contribuição Definida
 - o Natureza da regulação de ativos
 - o Profundidade/desempenho dos mercados domésticos
 - o Demografia
 - o Impacto sobre o patrocinador das regras sobre financiamento e contabilidade
- n Gerência de investimento adequada requer Governança robusta em todos os casos
 - o - A despeito das regras, os administradores de fundo de pensão têm liberdade sobre investimentos

Duas abordagens básicas para a regulação

- Regra de prudência
 - Estabelece um **padrão comportamental** amplo, aplicado ao processo pelos quais o gerenciamento de investimento é feito.
 - **Orientado por processo**
- Regras de limitação quantitativa
 - Estabelece limites numéricos (tetos, raramente pisos) sobre investimento por tipo de ativo
 - Assumindo limites que não sejam excessivamente restritivos, permanece uma substancial discricção. Com efeito, apenas uma alocação inicial de ativos é estabelecida.
- Casos híbridos? (e.g., Canadá; Diretrizes da UE)

Abordagem da prudência ou limites quantitativos?

- Tendência na direção da regra da prudência
 - Jurisdição Anglo-Americana
 - Diretrizes da UE
 - Tendência de se afrouxar as limitações quantitativas
- Que países mais provavelmente se fiarão em limites quantitativos?
 - Mercados e gerência de ativos profissional menos desenvolvidos
 - Sistemas obrigatórios com riscos individuais
 - Sistemas com orientação de seguro
- Os limites quantitativos são, por si mesmos, suficientes?

Regra da prudência

- A regra básica:
 - “Um fiduciário precisa executar suas tarefas com o cuidado, a competência, a prudência e a diligência que uma pessoa (ou especialista) prudente, agindo com a mesma capacidade que usaria na condução de uma empresa com os mesmos cunho e fins.
 - Orientada para o comportamento; fund-specific
- Essa regra frequentemente não se sustenta e várias proposições adicionais se acumulam.
 - E.g., Artigo 18 da Diretriz da UE

Prudência de procedimentos

- Conformidade com a Regra da Prudência (PPR) é julgada pela revisão dos meios, e não dos resultados. As questões relevantes voltam-se para os **PROCESSOS**:
 - Os administradores (curador, conselho, gerentes do fundo) administram o fundo de pensão de tal maneira que outros administradores prudentes e responsáveis, em situação semelhante, o fariam?
 - Se não, eles procederam prudentemente, considerando as razões para o desvio da norma – sob a luz das circunstâncias particulares do fundo de pensão?
- Algumas vantagens da Regra da Prudência:
 - Específica para fundos
 - Aceita uma “compreensão do risco” cambiante
 - Confiança nos padrões e melhores práticas
 - Incentiva o uso de profissionais e especialistas.

Consequências da Regra da Prudência - exemplos

- *Agir no melhor (ou no exclusivo) interesse dos membros; agir sob o dever da lealdade.
- Assegurar liquidez apropriada face as necessidades dos fundos.
- *Diversificar o portfolio
- *Evitar concentração de ativos
- Evitar o risco indevido; equilíbrio entre segurança e lucratividade
- **Assegurar segurança, qualidade, liquidez e lucratividade do portfolio como um todo*
- *Evitar ou limitar conflitos de interesse e negociações em interesse próprio
- Limitar/proibir *empréstimos, “alavancagem”, *derivativos
- “Casar” a natureza dos ativos com a das obrigações
- *Segregação de ações/custódia/fundos
- *Criar política de investimento escrita

Regra dos Limites Quantitativos: modelo único para alocação de ativos?

- Com efeito, a Regra dos Limites Quantitativos estabelece parâmetros da alocação de ativos inicial para todos os fundos dentro de uma determinada jurisdição
 - O Estado determina esses parâmetros
 - Comparar com Regra da Prudência – o governo faz essa determinação
- Mas esses parâmetros são excessivos, inexpressivos ou adequados?
 - Frouxos demais? Nesse caso, não são efetivos.
 - Restritivos demais? Limitam demais os administradores, desconsiderando particularidades de cada fundo e limitando a habilidade de usar as habilidades de gerência de investimento.
 - “Adequados”? Podem impedir a implementação de estratégias singulares, mas responsáveis.
- Em si mesma, a Regra dos Limites Quantitativos é um mecanismo regulatório ineficiente

Como resultado, a Regra dos Limites Quantitativos usa proposições qualitativas adicionais

n **Itália:**

- n -Apenas interesse dos membros
- n -Política de investimento
- n -Princípio da diversificação
- n -Evitar concentração em uma única companhia
- n -Gerência de recursos eficiente (limita custos de transação e de administração)
- n -Governo monitorando as obrigações
- n -Depositante como terceiro interessado;
- n -Uso de gestores profissionais [Fondi pensione negoziali (FPN)]

Como resultado, Regra dos Limites Quantitativos também usam proposições adicionais

n **Polônia:**

- n -Regra de um só objetivo;
- n -Política de investimento para incluir “regras e padrões de investimento” e plano financeiro de 3 anos
- n -Obrigação de investir observando tanto a segurança quanto a lucratividade
- n -Proibição de auto-investimento
- n -Delegação permissiva para o administrador do portfólio externo

As a result QLR jurisdictions use ‘corollaries’ too

n **República Eslovaca**

- n -Princípio da cautela e da racionalidade pessoal;
- n -Plano financeiro e estratégia de investimento de 1 e 5 anos;
- n -Exigência de liquidez;
- n -Proibição de auto-investimento;
- n -Custódia independente.

Governança por que?


» **A função da gestão de investimento é extremamente complicada. Tanto a abordagem da Regra da Prudência quanto a dos Limites Quantitativos deixam aberto um grande espaço para discricionariedade dos administradores dos fundos.**

- » Determinar política de investimento à luz das preferências globais de risco, necessidades de liquidez, expectativas de contribuição e obrigações de longo e curto prazo.
- » Estabelecer parâmetros de alocação de ativos do portfólio.
- » Considerar o papel de tipos diferentes de ativos
- » Considerar estilos e técnicas de investimento (ativo/passivo; crescimento/valor etc.)
- » Seleção do gerente de investimento (interno/externo)
- » Seleção de segurança individual (stock-picking)
- » Condução de transações necessárias (compra/venda/melhor execução)
- » Considerar taxas e outros custos
- » Monitorar e revisar o desempenho (benchmarking etc.)
- » Reavaliar a política global

Muito Obrigado.

Waldemir Bargieri - Diretor do Departamento de Fiscalização da SPC






MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL
SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

•GC em EFPC

GC é o conjunto de práticas que tem por finalidade otimizar o desempenho de uma Cia. ao proteger todas as partes interessadas. (CVM)



MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL
SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

•GC em EFPC


A maior razão de ser de uma EFPC são seus participantes ativos e assistidos, e a proteção de seus interesses deve servir de diretriz a toda a governança .



MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL
SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

•GC em EFPC

- Lei Complementar nº 109/01**
- Lei Complementar nº 108/01**
- Resolução nº 3.121/03**




MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL
SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

• **GC em EFPC**

• **Lei Complementar nº 109/01**
Art.34 – As entidades fechadas deverão manter estrutura mínima composta por conselho deliberativo, conselho fiscal e diretoria-executiva.

• **Lei Complementar nº 108/01**
Art. 9º A estrutura organizacional das entidades de previdência complementar a que se refere esta LC é constituída de conselho deliberativo, conselho fiscal e diretoria-executiva.




MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL
SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

• **GC em EFPC**

Lei Complementar nº 109/01

Art. 34, par. 1º O estatuto deverá prever representação dos participantes e assistidos nos conselhos deliberativo e fiscal, assegurado a eles no mínimo um terço das vagas .




MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL
SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

• **GC em EFPC**

Lei Complementar nº 108/01

Art. 11. A composição do conselho deliberativo, integrado por no máximo seis membros, será paritária...


Parágrafo 1º A escolha dos representantes dos participantes e assistidos dar-se-á por meio de eleição direta entre seus pares.



MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL
SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

• **GC em EFPC**

O conselho deliberativo, órgão máximo da estrutura organizacional, é responsável pela definição da política de administração da entidade e de seus planos de benefícios.




MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL
SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

• **GC em EFPC**

Lei Complementar nº 108/01

Art. 12. O mandato dos membros do conselho deliberativo será de quatro anos, com garantia de estabilidade, permitida uma recondução.

Parágrafos: [Tratam da proteção do mandato dos conselheiros].




MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL
SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

• **GC em EFPC**

Os membros do conselho deliberativo ou do conselho fiscal deverão atender aos seguintes requisitos mínimos:


I – comprovada experiência no exercício de atividades nas áreas financeira, administrativa, contábil, jurídica, de fiscalização ou de auditoria;

 **MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL**
SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

• **GC em EFPC**


II – não ter sofrido condenação criminal transitada em julgado ;

III – não ter sofrido penalidade administrativa por infração da legislação da seguridade social ou como servidor público.

 **MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL**
SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

• **GC em EFPC**


Os membros da diretoria-executiva deverão, também, ter formação de nível superior.

 **MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL**
SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

• **GC em EFPC**

•Será informado ao órgão regulador e fiscalizador o responsável pelas aplicações dos recursos da entidade, escolhido entre os membros da diretoria-executiva.

•Os demais membros da diretoria-executiva responderão solidariamente.




MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL
SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

•GC em EFPC

Lei Complementar nº 108/01

Art. 14 O conselho fiscal é órgão de controle interno da entidade.

Art. 15 A composição do conselho fiscal, integrado por no máximo quatro membros, será paritária entre representantes de patrocinadoras e de participantes e assistidos, cabendo a estes a indicação do conselheiro presidente, que terá, além do seu, o voto de qualidade.




MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL
SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

•GC em EFPC

Lei Complementar nº 108/01

Art. 16 O mandato dos membros do conselho fiscal será de quatro anos, vedada a recondução.

Art. 17 A renovação dos mandatos dos conselheiros deverá obedecer ao critério de proporcionalidade, de forma que se processe parcialmente a cada dois anos.



MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL
SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

•GC em EFPC

Resolução CMN 3.121 de 25.09.03


Art. 60. Cabe aos conselhos fiscais das entidades fechadas de previdência complementar avaliar a aderência da gestão de recursos pela direção da entidade à regulamentação em vigor e à política de investimentos, de acordo com critérios estabelecidos pelo CGPC.



MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL
SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

•GC em EFPC

**As boas práticas de governança
recomendam padrões de conduta
superiores aos exigidos pela lei, ou pela
regulamentação do CGPC.**




MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL
SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

•GC em EFPC

Exemplos de boas práticas:

- Eleições e representação paritária, mesmo quando não obrigatória
- Efetiva integração dos conselheiros eleitos
- Treinamento dos conselheiros




MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL
SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

•GC em EFPC

Exemplos de boas práticas:

- Transparência e boa comunicação com o participante
- Interlocução com entidades de classe
- Ouvidoria




MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL
SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

•GC em EFPC

ATIVIDADE-FIM: pagamento de benefícios

ATIVIDADE-MEIO: investimentos




MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL
SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

•GC em EFPC

Objetivo da boa governança em EFPC:

GARANTIR A SINTONIA ENTRE A ESTRUTURA DOS ATIVOS E OS PASSIVOS ATUARIAIS, favorecendo o direcionamento dos investimentos para ativos rentáveis, seguros e de liquidez compatível com as necessidades de cada plano de benefícios.




MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL
SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

• GC em EFPC

Metodologia da boa governança em EFPC:

As entidades devem estabelecer mecanismos de governança e gestão adequados à IDENTIFICAÇÃO, MENSURAÇÃO, CONTROLE E MONITORAMENTO DOS RISCOS ASSUMIDOS NOS PLANOS POR ELAS ADMINISTRADOS.



MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL
SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

- **GC em EFPC**

PAPEL DO ESTADO (SPC) x GOVERNANÇA

A fiscalização deve verificar a eficiência dos controles internos implementados pelas entidades para o gerenciamento dos riscos e atuação em conformidade às leis e regulamentos.



MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL
SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

- **GC em EFPC**

CONTROLES INTERNOS



MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL
SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

- **GC em EFPC**

Controles internos podem ser definidos como instrumentos de medida, de avaliação ou de regulamentação do desempenho da EFPC, com especial atenção àquelas funções que possam expô-la a maiores riscos e gerar maiores perdas.

- **GC em EFPC**

- **Toda organização deve contar com uma forte cultura de controles, que passe por todos os níveis hierárquicos, a começar pela alta administração.**

- **Todos são responsáveis pela execução dos controles internos.**




MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL
SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

- **GC em EFPC**

A boa governança deve exigir também da auditoria externa e das consultorias contratadas que enfoquem seus trabalhos na gestão de riscos.

- **GC em EFPC**

COMO PODEM SER CLASSIFICADOS OS DIVERSOS RISCOS A QUE ESTÃO EXPOSTAS AS EFPC?

 MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL
SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR


• **GC em EFPC**

Risco de Contraparte

É o risco de um tomador ou contraparte não cumprir uma obrigação.

Risco de Mercado

É o risco de variações nas taxas e preços de mercado, tais como taxas de juros, preços das ações e outros índices.

 MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL
SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR


• **GC em EFPC**

Risco de Liquidez

É o risco de não conseguir honrar passivos em decorrência de dificuldades de caixa.

Risco Operacional

É o risco decorrente de falhas de pessoas ou sistemas, ou de eventos externos.

 MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL
SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR


• **GC em EFPC**

Risco Legal

É o risco decorrente de contratos executáveis, processos judiciais, ações legais ou julgamentos adversos.

Risco de Reputação, ou de Imagem

É o risco decorrente de publicidade negativa relativa às práticas de negócio das entidades.



MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL
SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR


• GC em EFPC

Risco Estratégico

É o risco decorrente de erros de avaliação de cenários que inviabilizem a entidade ou o plano.

Risco Atuarial

É o risco decorrente da adoção de premissas atuariais agressivas e pouco aderentes à massa de participantes.



MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL
SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

• GC em EFPC

O mais importante não é detectar as situações de dificuldade, mas evitar que entidades e planos cheguem a esse ponto.



MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL
SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

GC em EFPC

FIM

Guilherme Narciso de Lacerda - Presidente da FUNCEF



Fundação dos Economiários Federais

Guilherme Narciso de Lacerda
Diretor-Presidente
e-mail: presi@funcef.com.br

Seminário MPS/OCDE
Brasília, 02 de outubro de 2003


REFORMA DA
PREVIDÊNCIA



Fundação dos Economiários Federais

- ⇒ Criada há 26 anos - 01.08.1977 
- ⇒ Patrocinadora: **CAIXA**
- ⇒ Participantes: 70.000 
- ⇒ Dois tipos de planos:
 - Benefício Definido* (60% dos associados)
 - Contribuição Definida* (40% dos associados)
 - * em ajuste e novo plano em construção
- ⇒ Patrimônio de R\$ 14 bilhões
 - Renda Fixa R\$ 8,9 bilhões → 64 %
 - Renda Variável R\$ 2,6 bilhões → 18 %
 - Investimentos Imobiliários .. R\$ 1,7 bilhão → 12 %
 - Operações c/ Participantes .. R\$ 0,8 bilhão → 5,7 %


REFORMA DA
PREVIDÊNCIA



1 Previdência Complementar no Brasil
Retrospectiva

- ⇒ Anos 70 em diante - Lei 6.435, julho de 1977;
- ⇒ Prevalência das patrocinadoras: grandes empresas (estatais, públicas) e do setor privado, em menor número;
- ⇒ Número restrito de fundos e de participantes;
- ⇒ Imagem deteriorada: privilégio de poucos e uso inadequado dos recursos;
- ⇒ Denúncias de irregularidades - CPI's.

REFORMA DA
PREVIDÊNCIA




2

Previdência Complementar no Brasil
Período Mais Recente

- ➡ Divisor de águas (maio 2001): Leis Complementares 108 (gestão/setor público) e 109 (planos de benefícios/geral);
- ➡ Ação (restrita) da Secretaria de Previdência Complementar - SPC;
- ➡ Deficiente regulação/fiscalização do sistema: gestão ativo x passivo.

REFORMA DA PREVIDÊNCIA




3

Previdência Complementar no Brasil
Momento Atual

- ➡ 2003 - profunda diferença na concepção do sistema;
- ➡ SPC - maior centralidade política;
- ➡ Fundos já existentes: diversidade (dimensão, estágios de vida, padrão de gestão);
- ➡ Fundos Instituídos e Multipatrocinados;
- ➡ Pendências: institutos da Portabilidade e do Benefício Proporcional Diferido.

REFORMA DA PREVIDÊNCIA



Perspectivas

- ➡ Aprimoramento da legislação/regulação
 - Ex: quarentena de ex-dirigentes;
- ➡ Auto-regulação: fim da tutela estatal / quebra de paradigmas;
 - Avanços: código de ética, manual de governança, ouvidoria, comitês de investimento e de benefícios.
- ➡ Destaques:
 - fortalecimento do Conselho Fiscal;
 - revisão da gestão de risco;
 - gestão Ativo/Passivo (ALM).
- ➡ Aprofundar a gestão democrática
 - aperfeiçoamento das instâncias e métodos de decisão;
 - co-responsabilidade efetiva participantes e patrocinadoras;
 - transparência plena dos atos de gestão.

REFORMA DA PREVIDÊNCIA

COLEÇÃO PREVIDÊNCIA SOCIAL

A **Coleção Previdência Social** foi lançada em dezembro de 2000 e atualmente conta com os seguintes volumes (também disponíveis no endereço www.previdencia.gov.br):

VOLUME 01 - Legislação

Previdência no Serviço Público: Consolidação da Legislação Federal - 2ª edição

VOLUME 02 - Estudos

A Lei de Responsabilidade Fiscal e a Previdência dos Servidores Públicos Municipais

VOLUME 03 - Debates

Previdência, Assistência Social e Combate à Pobreza

VOLUME 04 - Traduções

Mais Velha e Mais Sábia: a Economia dos Sistemas Previdenciários

VOLUME 05 - Debates

Sistemas de Seguro contra Acidentes do Trabalho nas Américas

VOLUME 06 - Debates

IFórum de Dirigentes de Fundos Estaduais e Previdência

VOLUME 07 - Estudos

Previdência e Estabilidade Social: Curso Formadores em Previdência Social - 4ª edição

VOLUME 08 - Legislação

Previdência no Serviço Público: Consolidação das Leis Estaduais - 1ª Parte

VOLUME 09 - Traduções

A Economia Política da Reforma da Previdência

VOLUME 10 - Debates

Reunião Especializada - Técnicas Atuariais e Gestão Financeira

VOLUME 11 - Estudos

Regimes Próprios de Previdência: Modelo Organizacional, Legal e de Gestão de Investimentos

VOLUME 12 - Debates

Reforma dos Sistemas de Pensão na América Latina

VOLUME 13 - Estudos

Máquinas e Acidentes de Trabalho

VOLUME 14 - Legislação

Acordos Internacionais de Previdência Social

VOLUME 15 - Legislação

Regime Geral de Previdência Social: Consolidação da Legislação

VOLUME 16 - Traduções

Matemática Atuarial de Sistemas de Previdência

VOLUME 17 - Estudos

Regime Próprio de Previdência dos Servidores: Como Implementar? *Uma Visão Prática e Teórica*

VOLUME 18 - Estudos

Cobertura Previdenciária: Diagnóstico e Propostas

VOLUME 19 - Estudos

Base de Financiamento da Previdência Social: Alternativas e Perspectivas

VOLUME 20 - Debates

Diálogo Social e Gestão Participativa

VOLUME 21 - Estudos

Análise Atuarial da Reforma da Previdência do Funcionalismo Público da União

VOLUME 22 - Debates

Reforma da Previdência: o Brasil e a Experiência Internacional

Parsep

Ministério da
Previdência Social

Governo
Federal

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Secretaria de Previdência Social

Esplanada dos Ministérios, bloco F, 7º andar

Tel.: (61) 317-5690 / 317-5264

Fax: (61) 317-5195 / 317-5045

CEP: 70.059-900