

CONECTA PREPARA CENTRAL DE SERVIÇOS

REVISTA DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

Revista da ABRAPP • ICSS • SINDAPP • UniAbrapp • Ano XXXIX • Número 429 • Julho/Agosto 2020



Como as entidades atravessaram um dos semestres mais turbulentos da história dos mercados

O teletrabalho veio para ficar?

Submassas requerem regulamentação adequada

A poupança em tempos incertos



BB GESTÃO DE RECURSOS DTVM S.A

Renata Sturzeneker Cypreste
21 3808.7502
Fabio de Souza Guerra
21 3808.7548
bbdtvm@bb.com.br



ABERDEEN STANDARD INVESTMENTS

Daniel Xavier
11 3956.1113
contato.brasil@aberdienstandard.com



Bocater, Camargo, Costa e Silva,
Rodrigues Advogados

BOCATER, CAMARGO, COSTA E SILVA, RODRIGUES ADVOGADOS ASSOCIADOS

Flavio Martins Rodrigues
21 3861.5800
frodrigues@bocater.com.br
Matheus Corredato Rossi
11 2198.2800
mrossi@bocater.com.br



BNY MELLON

BNY MELLON
Marcus Moraes
11 3050.8306
marcus.moraes@bnymellon.com



MERCER

Melissa Murakami
11 3878.2000
melissa.murakami@mercer.com



CM CORP SOLUÇÕES EM INFORMÁTICA LTDA

Marcus Moraes
21 98882.4980
marcus.moraes@cmcorp.com.br



CONDUENT CONSULTORIA E SERVIÇOS DE RECURSOS HUMANOS

André Moura
11 95772.0939
andre.moura@conduent.com



FAR – FATOR ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS LTDA.

Paulo Gala
11 3049.9108
pgala@fator.com.br
Fernando Moreira
11 3049.9414
femoreira@fator.com.br



GRUPPO AGENTES AUTÔNOMOS DE INVESTIMENTO

Roberto Pitta
21 3554.2680
comercial@gruppoinvest.com.br



PPS PORTFOLIO PERFORMANCE LTDA.

Ana Paula França
11 3168.9139
anapaula@pps-net.com.br



A Manulife Investment Management Company

HANCOCK ASSET MANAGEMENT BRASIL

Cleidson Rangel
+ 1 617 747.1609
crangel@hnrng.com
Luis Meinert
41 3156.9000
lmeinert@hnrng.com



JUNQUEIRA DE CARVALHO e MURGEL advogados associados

JUNQUEIRA DE CARVALHO E MURGEL ADVOGADOS E CONSULTORES

Fábio Junqueira de Carvalho
31 2128.3585
fabio@jcm.com.br



LUZ SOLUÇÕES FINANCEIRAS

Suelen Salgo
11 3799.4700
comercial@luz-ef.com



MACHADO MEYER

Cristiane Romano Farhat Ferraz
61 2104.5550
cr@machadomeyer.com.br
Gabriela F. Vieira Ferraz do Amaral
21 3572.3000
gfalcao@machadomeyer.com.br

S&P Dow Jones Indices

A Division of **S&P Global**

S&P DOW JONES INDICES

Paulo Eduardo de Souza Sampaio
21 99594.9771
paulo.sampaio@spglobal.com



MSCI

Tatyana Cipelli
11 3706.1356
tatyana.cipelli@msci.com
Conrad Albrecht
11 3706.1359
conrad.albrecht@msci.com



PFM CONSULTORIA E SISTEMAS

Cynthia Shingai Pinheiro Paes
cynthia.shingai@pfmconsultoria.com.br
Francisco Carlos Fernandes
ffernandes@pfmconsultoria.com.br
11 4302.3126



INVESTIMENTOS

PORTO SEGURO

Marcela Vega
11 3366.3525
marcela.vega@portoseguro.com.br

Schroders

SCHRODER INVESTMENT MANAGEMENT BRASIL LTDA

Fernando Cortez
11 3054.5155
fernando.cortez@schroders.com



STRATUS INVESTIMENTOS LTDA.

Taci Silva Vilas Boas
11 2166.8800
tsilva@stratusbr.com



TÓRRES, FLORÊNCIO, CORRÊA, OLIVEIRA ADVOCACIA

Ana Carolina Mendes
61 3321.4303
anacarolina@torresfco.com.br



VINCI PARTNERS

Alexandre Damasceno
adamasceno@vincipartners.com
Daniel Figueiredo
dfigueiredo@vincipartners.com
Alessandro Meneghel
ameneghel@vincipartners.com
11 3572.3700



WILLIS TOWERS WATSON

Evandro Luis de Oliveira
11 4505.6424
evandro.oliveira@willistowerswatson.com

C8 MARKETING E BUSINESS

Carmem Signorini

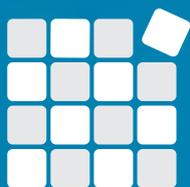
11 3031.7313

carmem.signorini@c8mkt.com.br

SURPREENDA-SE com os **Parceiros Certos**

AS MELHORES SOLUÇÕES DE
QUEM CONHECE E CONTRIBUI
PARA SUA ENTIDADE...

Catálogo exclusivo das
EFPC, com prestadores
de serviço de diversos
segmentos, que
dispõe de produtos e
serviços qualificados,
valorizando e construindo
relacionamentos sólidos e
de credibilidade.



REDE DE CREDENCIADOS

**REDE ÚNICA DE
PRESTADORES DE
SERVIÇOS DA
PREVIDÊNCIA
COMPLEMENTAR
FECHADA COM
DIFERENCIADOS
BENEFÍCIOS!**

SEJA UM CREDENCIADO!

Conheça os Detalhes e Benefícios:

Inscrições para o maior Congresso da
Previdência Complementar Fechada do mundo 

Workshop de Conteúdo com Diretoria ou
Conselho da Abrapp 

Apresentação de conteúdo técnico em reunião
de Colégio de Coordenadores 

Descontos em inscrições de cursos UniAbrapp 

Guia Eletrônico no site da Abrapp 

E muitos outros!

**PARTICIPE DO FOMENTO
E DESENVOLVIMENTO DE
UM DOS SETORES MAIS
PROMISSORES DO PAÍS!**

ABRAPP

abrappatende@abrapp.org.br
www.abrapp.org.br



Ano XXXIX - Número 429
Julho/Agosto 2020

PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

Revista da
ABRAPP / ICSS / SINDAPP / UniAbrapp

Editora

Flávia Pereira da Silva
Reg. Profissional nº 0035080/RJ

Programação visual e Capa

Virgínia Carraca

Colaboradores

Alexandre Sammogini
Bruna Chieco
Débora Diniz
Martha Elizabeth Corazza

Redação

flaviampsilva@gmail.com

PUBLICIDADE:

Abrapp Atende

(11) 3043-8783
(11) 3043-8784
(11) 3043-8785
(11) 3043-8787
(11) 3043-8739

E-mail: abrappatende@abrapp.org.br

Núcleo de Comercialização Abrapp

Telefone: (11) 3031-2317/7313

ENDEREÇO

Av. Nações Unidas, 12.551 – 20º andar
World Trade Center - Brooklin Novo
CEP 04578-903 – São Paulo, Capital

www.abrapp.org.br

04 Vida Associativa

07 Engajamento, inovação e trabalho remoto

Entrevista com Anjan Pathak

13 Em tempos de pandemia, todo ativo conta

Entidades relatam à Revista da Previdência Complementar como atravessaram um dos semestres mais turbulentos da história dos mercados

21 A poupança em tempos atípicos

Menos consumo e níveis altos de poupança no Brasil e no mundo geram preocupação sobre o ritmo da recuperação econômica

27 Solidez apesar da crise

Maioria das fundações tem recursos suficientes para pagar benefícios por dois anos sem que haja necessidade de vender ativos a preços subvalorizados

37 Conecta prepara nova plataforma de serviços

Proposta é oferecer às entidades o serviço completo de venda de planos, dificuldade que precisa ser superada frente aos novos tempos

41 Avança a mitigação de riscos biométricos

Resolução do CNSP consolida normas anteriores e Previc põe em discussão nova tábua de mortalidade

47 Índices de dividendos em tempos sem precedentes – Uma perspectiva latino-americana

Artigo de Silvia Kitchener

51 Soluções para o novo cenário

Hackaton organizado pela Abrapp contribui para a evolução do segmento em momento de profundas mudanças tecnológicas e sociais

55 Definida a pauta das Comissões de Investimento

Num ambiente de inflação baixa e procura por alternativas, infraestrutura volta ao radar em meio a questões de liquidez e rentabilidade

63 Submassas requerem regulamentação adequada

Indefinição pode causar insegurança jurídica nos planos CV, cuja solvência está diretamente ligada ao tratamento mais claro da matéria

67 De volta (ou quase) à rotina

Experiência positiva com o teletrabalho deve levar muitas empresas a manter a modalidade - em maior ou menor grau - indefinidamente

73 Consolidado Estatístico

Diretor-Presidente

Luís Ricardo Marcondes Martins

Diretor-Vice-Presidente

Luiz Paulo Brasizza

Diretores Executivos**Regional Centro-Norte**

Amarildo Vieira de Oliveira

José Roberto Rodrigues Peres

Regional Leste

Denner Glauddson de Freitas

Armando Quintão Bello de Oliveira Junior

Regional Nordeste

Augusto da Silva Reis

Alexandre Araújo de Moraes

Regional Sudeste

Sérgio Wilson Ferraz Fontes

Carlos Alberto Pereira

Regional Sudoeste

Carlos Henrique Flory

Jarbas Antonio de Biagi

Regional Sul

Rodrigo Sisanandes Pereira

Cláudia Trindade

Conselho Deliberativo**Presidente**

José Maurício Pereira Coelho

Vice-Presidente

Edécio Ribeiro Brasil

1º Secretário

Walter Mendes de Oliveira Filho

2º Secretário

Reginaldo José Camilo

Conselho Fiscal**Presidente**

Edgar Silva Grassi

ICSS**Presidente**

Guilherme Velloso Leão

Diretores

Alexandre Wernersbach Neves

João Carlos Ferreira

Conselho Fiscal**Presidente**

Edgar Silva Grassi

SINDAPP**Diretor-Presidente**

José de Souza Mendonça

Diretor-Vice-Presidente

José Luiz Costa Taborda Rauem

Diretores

Marcelo Sampaio Soares

Erasmus Cirqueira Lino

Liane Câmara Matoso Chacon

Ana Maria Mallmann Costi

Conselho Fiscal**Presidente**

Edgar Silva Grassi

UniAbrapp**Diretor-Presidente**

Luiz Paulo Brasizza

Diretor-Vice-Presidente

Luiz Carlos Cotta

Diretora Administrativa e Financeira

Liane Câmara Matoso Chacon

Diretora Acadêmica

Cláudia Trindade

Diretor Executivo

José Jurandir Bastos Mesquita

Conselho Deliberativo**Presidente**

Luís Ricardo Marcondes Martins

Conselho Fiscal**Presidente**

Edgar Silva Grassi

Passado o choque inicial da pandemia - ainda que os níveis de contágio e óbito em função da Covid-19 permaneçam elevados - é hora de pausar, recuperar o fôlego e olhar para frente. Afinal, ao menos nos mercados financeiros, a sensação que se tem é que o pior já passou. Após um terrível mês de março, as fundações vêm recuperando as perdas sofridas, e a expectativa é que, até o final do exercício, o impacto da crise sobre os resultados dos planos já tenha sido amenizado. Na matéria de capa, gestores de onze EFPCs de diferentes portes e perfis relatam como atravessaram as turbulências de um primeiro semestre difícil e o que planejam para as carteiras daqui por diante.

Mesmo que o ano tenha sido desafiador mundo afora, a solvência, a liquidez, e o funcionamento do sistema brasileiro como um todo permanecem adequados e em níveis seguros. É o que indica um levantamento da Previc feito na fase mais aguda da pandemia e, mais recentemente, o Relatório de Estabilidade da Previdência Complementar, publicado na primeira semana de julho. A experiência do segmento aqui e no exterior no que tange à solvência pode ser conhecida nas próximas páginas.

Abordamos também as mudanças profundas que a crise sanitária vem gerando no ambiente de trabalho e nos hábitos de poupança da população. Tudo leva a crer que o teletrabalho veio para ficar, tendo sido uma experiência positiva para muitas empresas, que pretendem implantá-lo, em maior ou menor grau, de forma definitiva. As organizações que planejam a volta à rotina presencial, por outro lado, têm uma série de protocolos a seguir, conforme relatamos em matéria especial.

Igualmente relevante no atual momento são os níveis recorde de poupança no Brasil e no exterior - a chamada poupança precaucional - um fenômeno recorrente em crises que pode ter consequências indesejadas sobre o crescimento econômico. Como o leitor poderá ver nas próximas páginas, há quem enxergue, inclusive, uma oportunidade para que os fundos de pensão ampliem o leque de produtos ou reforcem a interação com os participantes em linha com essa tendência.

Por fim, destacamos as iniciativas do sistema na área tecnológica, em especial, o *hub* e o *hackaton* promovidos por Abrapp e Conecta num momento em que a tecnologia ocupa lugar central na forma como nos relacionamos, trabalhamos e poupamos.

Desejamos a todos uma ótima leitura,

Flávia Silva
Editora

Fique por dentro das AÇÕES e POSICIONAMENTOS da sua Associação

■ 100% ONLINE

O 41º Congresso Brasileiro de Previdência Privada (CBPP) acontecerá em formato 100% *online* nos dias 16 a 19 de novembro. Com o tema “Oportunidades para Avançar” #VamosAgir, o formato viabilizará inscrições com preços reduzidos, e em nível mundial. Diferente de *webinars* e *lives* no formato tradicional, o evento será realizado em uma plataforma segura, com toda a infraestrutura, permitindo interatividade em tempo real, incluindo Q&A, enquetes e comentários. As palestras ao vivo terão produção de estúdio, e os patrocinadores contarão com *stands* em formato 3D na feira virtual, recursos especiais para *upload* de material audiovisual e *networking* via *chat*, além de oportunidades de *branding* nas áreas de evento. Para maior engajamento dos participantes, também haverá premiações e *ranking* de participação. Mais novidades serão divulgadas nos próximos dias.

■ VOLTA AO TRABALHO

Uma pesquisa realizada entre os dias 22 e 26 de junho com 90 associadas (o equivalente a 35% do quadro associativo da Abrapp) indicou que apenas um terço (33%) tinha plano estruturado de retorno ao escritório.

Pensando nisso, o Comitê de Recursos Humanos da Associação elaborou um *e-book*, que além do resultado completo do levantamento, contém reflexões sobre as práticas que as entidades podem adotar no retorno ao trabalho presencial. “A ideia é dar dicas sobre o momento da retomada, lembrando que devem ser consideradas as particularidades de cada fundação”, destaca a Coordenadora do Comitê, Simone Castelão. Para acessar o material, [clique aqui](#).

■ COMISSÃO DE ÉTICA

Os membros da Comissão de Ética do Sindapp, empossados em 15 de junho, já possuem as diretrizes de atuação para o mandato 2020-2022. “Vamos apresentar a Comissão de Ética, explicar suas competências e áreas de atuação, segundo os normativos internos do Sindapp, e provocar reflexões de forma mais direta sobre a conduta ética e o comportamento dos profissionais na era digital”, destaca a Coordenadora da Comissão, Aparecida Pagliarini. A fim de trabalhar e disseminar os valores éticos, contribuindo para o fortalecimento da imagem da Previdência Complementar Fechada, o tópico também deverá ganhar espaço na grade dos Encontros Regionais, previstos para os meses de agosto e setembro.

■ CONECTA

A Conecta iniciou, em 15 de julho, uma série de *roadshows* para apresentar aos dirigentes e profissionais de cada regional as soluções trabalhadas para o sistema. “Estamos buscando escala, e é através de escala que conseguimos condições melhores e redução de custos”, explicou a Superintendente Executiva, Claudia Janesko. Ela acrescenta que é por meio do trabalho de escuta e relacionamento que a empresa captura as maiores dificuldades das entidades, trabalhando as parcerias. Os *roadshows* seguem ao longo do mês, cobrindo todas as regionais das associadas do Grupo Abrapp. A última reunião ocorreu dia 30/07 com a Regional Sudeste. A Conecta prepara ainda o lançamento de sua Central de Serviços, modelada a partir de um estudo de viabilidade. Mais informações na página 37.

■ PREVIDÊNCIA É COISA DE JOVEM

O projeto “Previdência é Coisa de Jovem” ganhou uma campanha nas redes sociais Instagram e TikTok com o objetivo de criar uma cultura de cuidado com o futuro através da educação financeira e previdenciária. A iniciativa do Grupo Abrapp começou com a primeira participação na Expo CIEE em 2017. Desde então, foram diversas as ações empreendidas, incluindo uma apresentação no 40º Congresso da Previdência Complementar Fechada, no Espaço UniAbrapp, para mais de 100 jovens do ensino médio. No início de 2020, Abrapp e UniAbrapp formaram um grupo de trabalho com jovens talentos da própria equipe de colaboradores para aproveitar o potencial das redes sociais. [Acompanhe as primeiras postagens!](#)

■ ENCONTRO COM ANFIP

No dia 2 de julho, os Presidentes de Abrapp, UniAbrapp e ICSS realizaram uma reunião por videoconferência com Décio Bruno Lopes e Marcio Gheller, Presidente e Vice-Presidente, respectivamente, da Associação Nacional dos Auditores da Receita Federal do Brasil (Anfip). O encontro teve por objetivo a aproximação das organizações visando ao estabelecimento de convênios para a capacitação e educação financeira e previdenciária, entre outras iniciativas. “A Anfip já possui cursos, que em geral têm um caráter mais específico para a atividade dos auditores. Podemos atuar com cursos complementares à grade deles”, diz Luiz Paulo Brazizza, Diretor Presidente da UniAbrapp. No último dia 10 de junho, Luís Ricardo Martins, Diretor-Presidente da Abrapp, já havia participado de uma *live* organizada pela Anfip junto com o Diretor Superintendente da Previc, Lucio Capelletto, e Paulo Valle, Subsecretário do Regime de Previdência Complementar. A *live* abordou o tema “Previdência Complementar do Serviço Público à luz da Reforma da Previdência”.

■ PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR E MERCADO DE CAPITAIS

O Diretor-Presidente da Abrapp, Luís Ricardo Martins, e o Presidente Executivo da Amec (Associação dos Investidores no Mercado de Capitais), Fábio Coelho, participaram do programa Tamer 360, publicado em 13 de julho no YouTube ([clique aqui](#)). O debate envolveu temas atuais que permeiam os setores de Previdência Complementar Fechada e os investidores institucionais no País, além do enfrentamento da crise desencadeada pela Covid-19. Na pauta figuraram ainda itens como práticas ASG, governança, solvência, fomento, investimentos e relação com as empresas, entre outros.

■ ICSS PRORROGA PRAZOS

O Conselho Diretor do ICSS decidiu prorrogar por 90 dias (contados a partir de 1º de julho), ou enquanto durar o estado de calamidade pública, o prazo de validade das medidas de flexibilização adotadas em decorrência da pandemia de Covid-19. Incluem-se aí as certificações que vencem entre 16 de março e 30 de setembro de 2020 e o aumento dos registros no PEC para eventos e treinamentos realizados na modalidade de ensino à distância (EaD) no período. Também está suspenso do intervalo de 1 ano imposto ao profissional que não conseguiu atender aos requisitos do PEC para que possa candidatar-se a uma nova certificação na modalidade por Experiência. Para mais informações, [acesse](#).

■ PIS E COFINS

Desde 2013, a Abrapp tem desempenhado importante papel no afastamento da cobrança de Cofins e PIS das EFPCs, fazendo prevalecer a tese de que não há base de cálculo para a incidência dos dois tributos, já que as fundações não possuem fins lucrativos. O assunto veio à tona recentemente com inclusão de uma proposta de aumento da cobrança da Cofins de 4% para 7,6% apresentada pelo relator da MP nº 944/2020. Em uma atuação tempestiva, a Abrapp conseguiu derrubar a proposta. Nos últimos sete anos, registra-se o ingresso da Abrapp como *amicus curiae* nos recursos extraordinários apresentados pelas empresas junto ao STF; o monitoramento permanente de novos recursos perante as cortes superiores sobre o tema; audiências com ministros do Supremo; acompanhamento da pauta temática no STF, e audiência com a Procuradoria Geral da República, que resultou no Parecer PGR nº 2520.

■ SAVE THE DATE!

21.08 Encontro Regional edição Sudoeste + Sul	14 a 16.09 15º ENAPC
27.08 Encontro Regional edição Sudeste	01 e 02.10 2º Encontro de Estratégias e Criação de Valor
03.09 Encontro Regional edição Leste	15 e 16.10 9º Seminário Gestão de Investimentos nas EFPC
04.09 Encontro Regional edição Centro-Norte	16 a 19.11 41º Congresso Brasileiro de Previdência Privada
09.09 Encontro Regional edição Nordeste	



 *conteúdo, interação, educação e muito mais!*

O momento de estreitar os laços está mais forte do que nunca, e o **Grupo Abrapp** continua conectando ideias, promovendo novas perspectivas, entregando informações de valor e se aproximando de você e do que te promove!

E acompanhando seu dia a dia, **estamos nas principais Redes Sociais, com muita interação e conteúdo!** Nos acompanhe e fique por dentro de todas as novidades e muitas coisas boas que rolam por lá...

INCLUINDO O CANAL MAIS JOVEM DA PREVIDÊNCIA!
@previdenciacoisadejovem no Instagram e Tik Tok



ANJAN PATHAK

ENGAJAMENTO, INOVAÇÃO E TRABALHO REMOTO

Cofundador e CTO (*Chief Technology Officer*) da *Vantage Circle*, bem-sucedida plataforma de engajamento de funcionários, tendência que ganha corpo mundo afora, Anjan Pathak é um entusiasta de Recursos Humanos, como ele mesmo se identifica. Nesta entrevista exclusiva à **Revista da**

Previdência Complementar, o engenheiro de tecnologia britânico de origem indiana defende que num mundo em intensa transformação como o atual, engajar funcionários em trabalho remoto e estimular a inovação são tarefas que adquirem um caráter cada vez mais multifacetado, mas nem por isso mais complexo.

A necessidade de inovação contínua está no centro dos esforços das organizações, embora muitas tenham falhado. Isso porque parece haver um aspecto ainda pouco explorado pelos empregadores: a oferta de benefícios - e o consequente estímulo a uma mentalidade inovadora entre os colaboradores. Afinal, a inovação, além da conjugação de habilidades individuais e tecnologia, é produto, também, do engajamento e da motivação do corpo funcional, que não dependem exclusivamente do salário. “Quando benefícios são oferecidos, observa-se um aumento na produtividade, na motivação e na felicidade. E quanto mais feliz for a força de trabalho, maior será a probabilidade para que venha a correr riscos, estimulando o processo criativo”, afirma.

O mercado de trabalho atual e futuro será marcado por equipes dispersas, novas tecnologias e trabalho remoto, que demandarão processos de comunicação impecáveis e constante capacitação das equipes. As organizações também terão que reconhecer a importância de funcionários experientes e seus anseios, bem como as demandas crescentes da nova força de trabalho, composta amplamente por *millennials*. Caso contrário, observa Pathak, será difícil contratar e reter talentos.

O “novo normal” trará ainda mudanças profundas nos hábitos de consumo da população, diz o especialista. “Mesmo que procurem economizar cada centavo, as pessoas ainda querem investir em si mesmas, seja num plano de aposentadoria ou num carro. A Covid-19 provavelmente terá um impacto significativo em nossos gastos e hábitos de poupança de longo prazo.”

O senhor se autodenomina “entusiasta de Recursos Humanos”. De onde vem essa paixão?

Anjan Pathak: Antes de criar o *Vantage Circle*, trabalhei em empresas de comércio eletrônico na Europa por quase 17 anos e todas as minhas experiências foram na área de tecnologia. O *e-commerce* é um ramo bastante avançado tecnologicamente. Eu procurei entender como a minha experiência em comércio eletrônico poderia ajudar o setor de RH e comecei a estudar o assunto. Hoje sou fascinado pelas possibilidades disponíveis, e olha que estamos apenas começando a explorar esse potencial.

O que é o *Vantage Circle*?

Anjan Pathak: Trata-se de um provedor de soluções baseado em nuvem que ajuda as empresas a integrar e automatizar seus programas de engajamento de funcionários. Fornecemos quatro soluções exclusivas: *Vantage Rewards*, *Vantage Pulse*, *Vantage Perks* e *Vantage Fit*.

A *Vantage Rewards* é uma ferramenta de recompensas e reconhecimento funcional que simplifica e automatiza o processamento de resultados e esforços no local de trabalho. Já a *Vantage Perks* oferece descontos exclusivos em produtos e serviços de mais de mil marcas internacionais aos colaboradores. A *Vantage Pulse*, por sua vez, é o que chamamos de solução 360°: uma ferramenta poderosa de análise que ajuda a mensurar o engajamento dos funcionários, elevando os indicadores de desempenho e o moral no ambiente de trabalho. Por fim, temos a *Vantage Fit*, uma solução completa de saúde e bem-estar que inclui recursos como a contagem de passos diários, monitoramento cardíaco e consumo de calorias. Ela permite que os empregadores criem programas simples de promoção de bem-estar e proponham pequenos desafios para os funcionários, ajudando-os a manterem-se saudáveis e dispostos.

Qual é o alcance atual da ferramenta?

Anjan Pathak: Somos os maiores da Índia em termos de alcance. Oito das dez principais empresas de TI indianas utilizam o nosso *software*. Recentemente, o grupo Tata, o maior conglomerado do país, nos escolheu para oferecer recompensas e soluções de reconhecimento. Em 2019, também integramos ao nosso

portfólio uma das maiores empresas de rede de serviços profissionais do mundo. Esse foi um marco significativo, pois passamos a atender a 90 mil funcionários na América do Norte e na Índia, nos dando entrada ao mercado estadunidense. Recentemente, abrimos escritórios em Nova York e Dallas. Reunimos mais de 1,5 milhão de usuários e atendemos a algumas das principais multinacionais do mundo.

O que fazer para promover o engajamento dos funcionários num ambiente de trabalho em constante mudança?

Anjan Pathak: O engajamento de funcionários é um termo amplo que pode diferir entre as organizações com base em sua cultura, tamanho da força de trabalho, valores e assim por diante. Atualmente, muitas organizações começaram a adotar uma cultura de recompensas e reconhecimento para valorizar os funcionários. É da natureza humana que, quando apreciados, nos sentimos bem e tendemos a dar o nosso melhor da próxima vez que fizermos alguma coisa. O mesmo vale para os trabalhadores quando você os aprecia por fazerem um excelente trabalho, superando seus colegas. Outras duas formas que a meu ver ajudam a manter os funcionários engajados é dar a eles espaço para alcançar a estabilidade financeira e incentivá-los a manter um estilo

de vida saudável. Quando os funcionários não têm problemas financeiros, eles focam mais no trabalho. E quando estão em forma e saudáveis, tendem a ser mais eficientes.

Qual a importância da cultura organizacional para a prestação de bons serviços?

Anjan Pathak: Cultivar uma boa cultura organizacional é extremamente importante para o sucesso, pois ajuda a definir os rumos e a missão da organização desde o início. Assim, os funcionários podem alinhar suas metas pessoais aos valores da empresa, propiciando uma experiência satisfatória e gratificante para os colaboradores. As organizações tendem a manter o seu público-alvo no centro de todas as suas operações. Mas uma empresa só irá realmente prosperar quando clientes e funcionários são colocados juntos em primeiro plano. A qualidade de produtos e serviços está diretamente relacionada ao que está acontecendo no interior de cada organização.

Como cofundador de uma startup, o que o senhor tem a dizer sobre inovação?

Anjan Pathak: Nos negócios, é essencial se adaptar e promover mudanças para superar a concorrência. Quando se trata da promoção de uma cultura de inovação no local de trabalho, muitos são os aspectos discutidos, mas há um aprimoramento que

parece atrair pouca atenção: os benefícios ao corpo funcional. Quando benefícios são oferecidos aos funcionários, observa-se um aumento na produtividade, na motivação e na sua felicidade. E quanto mais feliz for a sua força de trabalho, maior será a probabilidade para que venha a correr riscos, estimulando o processo criativo.

Níveis elevados de inovação também dependem fortemente de melhorias internas à organização, como novos produtos ou serviços, experimentação (e a execução necessária), investimento em novas ideias e uma liderança de qualidade. A fim de se incentivar a criatividade e a inovação, é preciso criar uma estrutura que permita que os funcionários se sintam à vontade para liberar sua engenhosidade. Deixe-os saber que sua criatividade é uma prioridade organizacional. Esse tipo de modelo de gestão de equipes - chamado de intraempreendedorismo, adotado por muitas empresas - dá o devido empoderamento aos colaboradores para que adotem uma mentalidade empreendedora, criando e implantando novos projetos. Essas são algumas estratégias que permitirão à organização mapear, sistematizar, gerenciar, mensurar e promover a inovação, produzindo, assim, um fluxo constante de inovações.

O Brasil ainda está combatendo a pandemia com pouquíssimos testes e

centenas de mortes diárias. Por esse motivo, muitas empresas ainda avaliam como e quando reabrir seus escritórios. O que os empregadores devem ter em mente antes de tirar os funcionários da quarentena?

Anjan Pathak: Todos os empregadores precisam criar um plano de ação para ajudar a manter os funcionários seguros e produtivos quando os escritórios forem completamente reabertos. Na minha opinião, é necessário se ater a cinco questões centrais que podem evitar problemas nessa fase de retorno, quando todos estão, no fundo, muito preocupados com a Covid-19.

Em primeiro lugar, os empregadores devem estar atentos ao que recomendam as autoridades locais de saúde e o governo federal sobre quando retornar às atividades regulares. Em segundo lugar, é preciso satisfazer as expectativas dos funcionários e garantir que se sintam seguros ao voltar ao trabalho. É possível, por exemplo, planejar esse retorno em grupos e ter um plano de contingência preparado caso algum colaborador teste positivo no futuro.

Em terceiro lugar, os empregadores precisam estar atentos e dispostos a ouvir os colaboradores cujo retorno seja mais difícil em função de problemas de saúde ou de segurança da família. Nesses casos, devem ser tomadas providências para a manutenção

do trabalho remoto ou concessão de licenças. Em quarto lugar, é fundamental que os empregadores cumpram rigorosamente todos os protocolos de saúde relevantes no local de trabalho, incluindo-se aí o fornecimento de luvas e máscaras, verificações diárias da temperatura corporal, higiene e normas de distanciamento social.

Por fim, é possível que os empregadores tenham que rever os contratos de trabalho, sobretudo no que se refere a licenças não remuneradas, licenças médicas, teletrabalho, férias, etc., a fim de garantir a aplicabilidade da legislação trabalhista em vigor no “pós-Covid”. Ter um guia exclusivo para orientar os funcionários no pós-pandemia pode vir a ser de grande ajuda.

Em meio a tanta ansiedade e incerteza em relação ao futuro, como preservar o bem-estar dos funcionários?

Anjan Pathak: A situação atual em que estamos afetou a saúde e o bem-estar dos trabalhadores mundo afora. Com a incerteza em torno do futuro, o estresse aumentou significativamente, representando uma ameaça à saúde mental das pessoas. Além disso, com o acesso ainda restrito a academias e clubes, manter atividades físicas regulares tornou-se uma tarefa árdua. Logo, para assegurar que os funcionários estejam saudáveis e prontos para retomar a vida normal após esse período,

precisamos adotar algumas medidas desde já. Meditação e ioga podem ser incentivadas para garantir que os níveis de estresse mantenham-se sob controle. Os colaboradores também devem ser incentivados a praticar atividades físicas regulares e ter hábitos alimentares saudáveis enquanto trabalham em casa.

Em artigo recente, o senhor discute quatro grandes mudanças no trabalho futuro. Que mudanças são essas?

Anjan Pathak: Quando escrevi o artigo em questão, a pandemia do Covid-19 parecia um desastre distante esperando para acontecer. Ainda assim, essas quatro mudanças são consideradas as mais prevalentes no atual ambiente de trabalho: equipes dispersas, mudança no papel das equipes de Recursos Humanos, a idade das máquinas e a experiência dos funcionários. Equipes dispersas se tornaram a nova realidade, com a maioria delas trabalhando remotamente em diferentes locais e horários. Nesse caso, a comunicação é fundamental para que essas equipes funcionem de maneira efetiva. O mesmo pode ser dito sobre o papel do pessoal de RH em uma força de trabalho remota. Esses funcionários, assim como a força de trabalho como um todo, sofrerão forte pressão para se adaptar diante dos novos acontecimentos, incluindo o aprendizado de novas tecnologias e assuntos que vão surgindo. Com

empregos remotos cada vez mais comuns, algumas habilidades tendem a ficar obsoletas e, na medida em que as organizações fazem a sua transição para escritórios mais automatizados, os colaboradores precisarão adquirir habilidades específicas de IA para permanecerem relevantes.

A quarta e mais rápida mudança que as organizações terão que enfrentar é reconhecer a importância de funcionários experientes. Os maiores talentos da atualidade valorizam itens adicionais ao salário, como benefícios, cursos de capacitação e o reconhecimento dentro da organização. Além disso, a menos que as organizações se adaptem às demandas crescentes de uma força de trabalho composta amplamente por *millennials*, será difícil contratar e reter talentos.

O senhor acredita que o trabalho remoto veio para ficar?

Anjan Pathak: A pandemia em curso nos mostrou o caminho a seguir, mesmo que nos afastemos da nossa maneira usual de fazer as coisas. Com a adoção maciça, pelas organizações, de tecnologias baseadas em nuvem, que permitiram que todos colaborassem em tempo real, acho que é seguro dizer que o trabalho remoto chegou para ficar. Na verdade, esse é o caminho a seguir por duas razões principais. Por um lado, ele permite que as organizações busquem os melhores talentos nos

lugares mais distantes; por outro, os funcionários podem desfrutar de um maior equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Sendo assim, o que funcionários e empregadores devem considerar ao adotar esta modalidade de trabalho?

Anjan Pathak: Os empregadores que desejam investir no teletrabalho devem implantar efetivamente um regime de comunicação robusto para manter todos conectados. Também é preciso atenção à gestão dos projetos distribuídos. E não se pode esquecer de reconhecer as conquistas dos funcionários, mesmo que estejam trabalhando remotamente. Aos adeptos do *home office*, sugiro a observância de uma rotina de trabalho. Muitos têm problemas para lidar com a carga de trabalho, pois também precisam cuidar da vida pessoal. Portanto, manter uma rotina constante e priorizar adequadamente as tarefas pode ajudá-los bastante.

A Covid-19 deve impactar os hábitos de consumo e poupança da população?

Anjan Pathak: As pequenas e médias empresas tiveram uma queda maciça no faturamento nos últimos meses e tomaram medidas agressivas ao cortar salários e demitir trabalhadores. As camadas de mais baixa renda não têm poupança suficiente e a perda de renda os atingiu em cheio. Os hábitos de consumo mudaram

consideravelmente entre os afortunados que ainda têm um salário fixo. É de fato um ótimo momento para aprender uma nova habilidade, rever nosso estilo de vida e, mais importante, nossos hábitos de consumo. Após a pandemia, com o distanciamento social como novo modo de vida, as pessoas só visitarão as lojas físicas para o básico; o restante será disponibilizado virtualmente. Será um impacto significativo nos hábitos de poupança.

Ao nos recuperarmos dessa pandemia, as pessoas ainda evitarão viagens desnecessárias, preferindo, ao invés disso, meios de comunicação *online*. Cinemas, atividades sociais, boates e inúmeras alternativas de entretenimento ainda estão paralisadas. Todo mundo tem que ficar em casa; voltamos à era do *streaming* e do *download*, consideravelmente mais baratos que o entretenimento *in loco*. Essa mudança também pode vir a trazer uma maior economia para muitos. E mesmo que procurem economizar cada centavo, as pessoas ainda querem investir em si mesmas, seja num seguro-saúde ou de vida, seja num plano de aposentadoria ou num carro. Portanto, podemos dizer que o Covid-19 provavelmente terá um impacto significativo em nossos gastos e hábitos de poupança de longo prazo. ■

Por Flávia Silva



**SÃO MAIS DE 3.000 PESSOAS
CONSTRUINDO SONHOS
SABE O QUE ISSO SIGNIFICA?**



***Significa que a gente entende
necessidades e sonhos.***

O **Fundo Setorial** possibilita a cada entidade associada instituir seu "**Plano Família**" e não só auferir ganhos de imagem com a extensão dos benefícios ao núcleo familiar - sem limites ao cônjuge e dependente econômico - como através do crescimento do contingente de participantes ganhar escala e, portanto, maior conforto em face da pressão das despesas.

A adesão está aberta a toda entidade associada, sem qualquer ônus adicional.

***Faça da sua entidade uma
patrocinadora de sonhos e
aumente seus benefícios***



EM TEMPOS DE PANDEMIA, **TODO ATIVO** CONTA

POR MARTHA ELIZABETH CORAZZA

Entidades relatam à
Revista da Previdência
Complementar
como atravessaram
um dos semestres
mais turbulentos da
história dos mercados

Sob o impacto da pandemia, das incertezas econômicas e de uma realidade em que o CDI está praticamente à beira da extinção, a expressão “todo ativo conta” ganhou peso ainda maior nas estratégias de investimentos das Entidades Fechadas de Previdência Complementar. De meados de fevereiro até o final de março, os gestores responderam à crise e à total falta de visibilidade sobre os preços dos ativos interrompendo voos mais ousados em renda

variável, exterior e outras classes. Preservaram liquidez, exploraram oportunidades pontuais, rebalancearam *portfolios*, e agora estão na linha de largada para retomar a diversificação. Ainda em ambiente de alto risco, a necessidade de capturar retornos diferenciados, com precisão e segurança, tornou-se o mantra nos próximos meses.

Além da Bolsa, a parcela alocada em crédito machucou bastante as carteiras em março, lembra o Sócio da Aditus Consultoria Financeira, Guilherme Benites. “Mas as perdas foram demo-

cráticas, atingiram a todos. Os meses de abril e maio trouxeram recuperação e alguma perspectiva sobre como será a saída da pandemia”, reflete. Até maio, segundo avaliação da Aditus, de modo geral os planos BD conseguiram performar mais ou menos bem, próximos de zero, enquanto os CV e CD ficaram mais abaixo, mas com possibilidade de recuperação no segundo semestre. A seguir, o relato de onze entidades sobre como estão atravessando o cenário turbulento e o que vislumbram para o futuro.



PE como opção relevante

A turbulência iniciada em fevereiro e a imprevisibilidade total de março fizeram com que a gestão das carteiras desse “uma esfriada” nas alocações planejadas em renda variável, explica o Diretor Financeiro e AETQ da Aceprev, Thiago de Rezende Andrade. Com ativos totais de R\$ 1,3 bilhão, a EFPC vinha carregando um caixa mais alto do que o habitual, e assim permaneceu. “Não fizemos mudanças estruturais na carteira e com isso conseguimos reduzir os resultados prejudiciais. Embora não tenhamos batido a meta em março, não tivemos problemas mais sérios ou cotas negativas”, conta Andrade.

A partir daí, começaram a surgir oportunidades em outras classes, como a renda fixa, e a Aceprev trocou papéis com vencimento em 2020 por outros mais longos. A EFPC também aproveitou para comprar títulos de bons emissores de crédito privado a taxas interessantes. A marcação de títulos na curva, que varia de plano para plano - mas em geral fica em 75% dos papéis - ajudou a amenizar a volatilidade. Na prévia do mês de junho, graças à gordura acumulada, a rentabilidade começou a convergir para a meta atuarial de INPC mais 4,5% e, salvo imprevistos, a previsão é superar a meta em julho.

A carteira de *private equity* foi um dos destaques na Aceprev durante este momento de crise, lembra Andrade. “Essa carteira já vinha amadurecendo há dois anos e teve um comportamento muito bom este ano porque a crise abriu oportunidades para negociar *private equity* junto às empresas, acelerando chamadas de capital.” O importante, diz ele, é que a entidade conseguiu manter esses ativos em constante construção, sem rupturas, e no momento avalia novos fundos de PE como uma opção relevante em cenário de juros baixos. Dos dois planos da entidade, um deles tem percentual mais elevado nesse segmento, com 7,7% de seus R\$ 750 milhões de ativos alocados na categoria.

Os dirigentes da fundação preferem enxergar melhor os efeitos da pandemia antes de aumentar os investimentos em Bolsa. “Queremos saber se haverá de fato alguma retomada em 2021. Seguimos monitorando de perto a renda variável, mas sem conforto para montar uma alocação estrutural.” A mesma lógica orienta os investimentos no exterior e multimercados.

Estruturados em alta

Mesmo com uma rentabilidade negativa projetada em 3% para o primeiro semestre no plano CD BaC, de benefício a conceder, a Fachesf conseguiu reverter, em março, o retorno negativo acumulado superior a 10%. “A rentabilidade do semestre ainda vai ficar abaixo da meta de INPC mais 5,5%, mas a expectativa para o ano é superar a marca de referência”, explica o Gerente de Investimentos, Clidenor de Moura Lima Jr.

A entidade conta com os ganhos resultantes de realocações feitas com o objetivo de atingir um percentual de 14% aplicados em renda variável e, dentro de dois meses, 17% dos ativos em fundos estruturados, segmento que hoje representa apenas 1,15% da carteira. “Devemos ampliar principalmente os multimercados. Estamos escolhendo estratégias diferentes, incluindo uma seleção de fundos de *private debt*.” Além disso, a Fachesf mantém a política de investir em *private equity*, tendo feito apenas algumas correções para suprimir sua participação nos comitês de investimento desses fundos, em linha com o modelo adotado em outros países.

A alocação no exterior também está sendo alterada para incluir um fundo exclusivo e aplicações tanto em ETFs quanto em renda fixa, renda variável e *hedge funds*. A fundação conta ainda com um modelo próprio de seleção de gestores, desenvolvido internamente no ano passado, que consegue capturar a consistência da gestão. “O modelo é ferramenta essencial para atender ao mantra da diversificação”, conta Lima Jr.

Remanejamento

Assim que a crise atingiu os mercados, a Forluz começou a fazer reuniões diárias para avaliar a nova realidade. No primeiro momento, a decisão foi deixar maior liquidez em caixa e reavaliar cenários sem fazer movimentos bruscos. Grande parte da carteira está atrelada a títulos públicos, que em alguns planos somam até 60% dos ativos, com taxas atrativas e casadas com os passivos, explica o Diretor de Investimento e Controle da EFPC, Emílio Cáfaró. “Em renda variável, a queda da Bolsa impactou todos os planos e perfis, além dos reflexos negativos em segmentos como FII e multimercados”, pondera

Em abril, houve recuperação da Bolsa, e até junho a Forluz garantiu três meses de resultados positivos na renda variável. A prévia do mês indica resultado consolidado bem positivo, estima o Diretor; no semestre, porém, a rentabilidade ainda ficará muito abaixo da meta, que é desafiadora: IPCA mais 5,30% ou mais 6%, dependendo do plano.

Em maio, a grande preocupação era com os movimentos dos participantes de perfis conservadores, que tinham até 10% em Bolsa. A entidade preferiu remanejar ativos dentro dessa carteira, procurando os mais resilientes, e fazer uma consolidação de setores para identificar as empresas que mais sofreram. Na renda fixa, o risco-retorno dos fundos abertos atrelados ao CDI, de alta liquidez, deixou de fazer sentido com o juro muito baixo. “Aproveitamos a alta momentânea na ponta longa para alocar, e deu resultado”, conta Cáfaró.

Ele admite que é difícil fazer previsões diante da incerteza econômica. A decisão de investir no exterior foi adiada pela crise, mas já começou a ser implementada. “São ativos atraentes, que estão mais adiantados em relação à Covid e em situação fiscal melhor do que a brasileira. Estamos avaliando as oportunidades.”

A Forluz também voltou a olhar os FIPs em busca de boas opções no segmento. O desenho ainda está sendo feito, mas um ponto já ficou claro: a participação em comitês de investimento não é interessante. A intenção é, antes de mais nada, estruturar os processos de investimento e de risco/*compliance* para só então montar as operações em si. “Vamos estruturar os processos tanto de entrada quanto de monitoramento desses investimentos. Queremos diversificar em todas as classes que agreguem valor, mas é essencial estruturar corretamente, pensando nos atos regulares de gestão”, afirma Cáfaró.



Descolamento de preços

Na Funcesp, dados preliminares de junho mostraram retorno de 2,8% no mês; com isso, a rentabilidade acumulada no segundo trimestre atinge 6,3% contra uma meta atuarial de 4,11% no período. “Houve uma boa recuperação, fazendo o retorno no primeiro semestre ficar positivo em 1,3%”, lembra o Diretor de Investimentos e Patrimônio da fundação, Jorge Simino. Entretanto, o resultado segue distante da meta atuarial, referenciada no IGP DI, que atingiu 7,39% no semestre.

Embora reconheça ser preciso diversificar e tomar mais risco diante da queda dos juros das NTN-B, Simino explica que será dada preferência aos ativos com baixa correlação, incluindo alocações no exterior até 5% dos ativos totais da entidade. “Outra estratégia que dá maior conforto neste ambiente de incertezas é a dos Fundos de Investimento Imobiliário (FII), nos quais já aplicamos cerca de 4% dos nossos ativos. Devemos fazer incrementos pontuais nos próximos meses.”

Em julho e agosto serão divulgados dados relevantes para definir cenários, como os números do PIB do segundo trimestre e os resultados das companhias no período. Com essas informações, o mercado poderá avaliar melhor qual é o distanciamento efetivo entre os preços dos ativos e os fundamentos das empresas e da economia. “A sensação é de que houve um descolamento entre os preços e essa realidade, refletindo um excesso de otimismo do mercado.”

Por enquanto, o apetite por mais risco na renda variável tende a ser moderado na Funcesp. Até fevereiro, antes da eclosão da pandemia, os planos CV da entidade mantinham 22% de seus ativos alocados no segmento, e o objetivo era chegar até 25%. Em junho, esse percentual estava perto de 15%, devendo atingir 18% até o final do ano.



Carteira defensiva

O conservadorismo na hora de migrar para ativos de maior risco ajudou os investimentos da Fundação Libertas a absorverem melhor a crise e reduzirem perdas no primeiro semestre. Apesar de já estar preparada para ampliar o risco frente à baixa da Selic, a entidade ainda mantém, no início do ano, uma carteira altamente defensiva, com muita liquidez, observa o Gerente Financeiro e de Investimentos, Daniel de Oliveira Pontes. Por conta disso, a “lambada” sofrida no mês de março foi amenizada. “Nossos planos CD registraram perda de rentabilidade de 2,73% no mês de março contra uma perda média de 5,02% do mercado, segundo dados da consultoria que contratamos.”

A estimativa para o primeiro semestre apontava retorno consolidado positivo em 2,33%, sendo 2,15% nos planos BD e 2,48% nos planos CD. “Aproveitamos para comprar ações na baixa e fizemos metade do movimento de Bolsa que estava previsto para o ano, além de termos comprado títulos públicos para ganhar com a abertura das taxas antes que elas voltassem a fechar”, informa Pontes. A entidade também está em fase final de ingresso na alocação global via um multimercado já existente, com volumes pequenos, para depois passar à compra direta no exterior.

Diante da volatilidade e da preocupação com os resultados dos balanços das empresas nos próximos trimestres, a fundação continuará migrando para fundos multimercados, classe em que ainda mantém pequena posição e na qual buscará alocar entre 10% e 15%. Ao mesmo tempo, deverá manter uma alocação em renda variável de 7% a 8% dos ativos totais. “O ponto é mais de compra, mas vamos aguardar até haver mais clareza sobre os resultados das empresas.”

É importante manter o mínimo possível de liquidez e otimizar o restante dos recursos para obter retornos em várias classes de ativos. “Na atual conjuntura, todo ativo conta”, lembra Pontes. Os Fundos de Investimento em Participações (FIPs) foram responsáveis por engordar a rentabilidade do semestre. São nove fundos somando R\$ 110 milhões - posições montadas entre 2010 e 2014 - e apenas três deles em fase de investimento. A entrega de resultados garantiu retorno de 15,49% até maio. “Os FIPs que estão maturando agora ajudaram muito, com parcelas relevantes de recursos aplicadas principalmente em fundos florestais e de infraestrutura.”



Rearranjo de liquidez

A Previsc comemorou, em janeiro, a marca de R\$ 1,5 bilhão de patrimônio. Em fevereiro, o retorno negativo das Bolsas já refletia a pandemia na China e a queda dos preços do petróleo e, em março, os mercados bateram no fundo do poço, lembra o Diretor de Investimentos da entidade, Ricardo Esch. “Em março, chegamos a ter cota negativa de 11% no acumulado do ano, mas conseguimos fechar o mês com esse número reduzido para 8,36%.” Em junho, com uma rentabilidade positiva de 2,60%, a prévia do semestre quase zerou o resultado negativo dos meses anteriores. A estimativa era fechar o semestre com retorno negativo de apenas 1,20% e, se não houver muita instabilidade política em julho, será possível zerar o resultado, espera Esch.

O ofício enviado pela Previc a 36 EFPCs no auge da crise foi cumprido na íntegra pela entidade, que antecipou processos sem alterar políticas ou estratégias. Foi preciso apenas rearranjar o fluxo de liquidez para atender parte dos patrocinadores, que pediram suspensão temporária de contribuições. “Não tivemos maiores problemas, mas sentimos o impacto na renda variável, já que a nossa carteira equivalia a 23% ou 24% dos ativos e a perda em março foi de 40%. Mantivemos a carteira e olhamos para o longo prazo.”

A partir de abril foram aproveitadas oportunidades em fundos exclusivos de crédito privado, conta Esch. “Já tínhamos um fundo desses e aumentamos a alocação. Outro foi criado em maio sem precisar resgatar. Aproveitamos para fazer compras de papéis ‘triple A’ no mercado secundário, com bom *rating* e taxas interessantes.”

A Previsc ainda aumentou a tranche de investimento no exterior quando o dólar chegou a R\$ 5,20, e adiantou o projeto de alocar em FII, previsto na política de investimentos. “Em renda variável, apesar de tudo, o semestre foi um dos melhores. Acompanhamos bem a recuperação do mercado.”



Resiliência

O semestre que passou entrará para os livros de finanças e de história, sem falar nas mudanças comportamentais trazidas pela pandemia, analisa o Diretor de Investimentos da Previ, Marcelo Otávio Wagner. “Os impactos afetam os resultados nos mercados, mas é preciso lembrar que o nosso olhar é de longo prazo.” Apesar da queda dos preços, a rentabilidade da entidade na renda variável caiu 26% em comparação à média do mercado de 33% negativos.

Em abril e maio, a recuperação ajudou a diminuir o déficit em relação à meta atuarial, que é de INPC mais 4,75% ao ano no Plano I, um BD que detém a maior fatia dos ativos totais da EFPC. Até maio, a rentabilidade do plano I ficou em -8,29%; no plano Previ Futuro, -7,37% contra uma meta de 1,96%. Embora os resultados tenham sido negativos, foi essencial contar com um colchão de liquidez suficiente para mais de 20 meses, diz Wagner, o que evitou a venda de ativos fora do seu preço justo.

A entidade tem feito várias operações aderentes aos passivos, em especial na renda fixa, com mais títulos de longo prazo, que atingiram nível de juro superior à meta atuarial. A partir de agora, a metodologia e o manejo do caixa continuarão conservadores, já que a Previ precisa levar em conta o *portfolio* de aposentados, aos quais paga mais de R\$ 1 bilhão em benefícios mensais. Haverá ajustes pontuais do lado dos ativos, mas nada brusco, sustenta o Diretor.

Na retomada do processo de diversificação, um dos destaques será medir a pertinência de investir maiores percentuais no exterior. “A Previ vai retomar essa agenda, que vinha sendo discutida há dois anos e sofreu apenas um *pit stop* em função da Covid.”

O risco compensa

Depois de registrar resultado negativo de 14,20% em março, a carteira consolidada da Petros conseguiu retornos positivos nos meses seguintes, de 3,25%, 2,91% e 2,99% em abril, maio e junho, respectivamente. Com isso, o acumulado do semestre reduziu a perda e ficou negativo em 5,87%, informa o Diretor de Investimentos, Alexandre Mathias.

Um movimento importante foi a compra de ações quando o Ibovespa batia 78 mil pontos, em abril, momento que a entidade aproveitou para aumentar em 10% sua exposição a esse mercado, capturando uma alta que já estava em 25% até o final de junho. O aumento de 10% na carteira de NTN-Bs longas (2050) garantiu outro ganho significativo, já que os papéis foram comprados com taxas médias de 4,60% a 4,70%, e em junho já haviam fechado em 4,10%.

Mas a melhor notícia aparece mesmo no retorno acumulado em 12 meses até junho: +0,92%. Levando em conta o acumulado em 18 meses, que atingiu 12,67%, contra uma meta atuarial de 12,33% no período, a resiliência da carteira fica ainda mais evidente. “A lógica do investimento em previdência é de longo prazo; a boa notícia é que não precisamos ir muito longe para encontrar resultados que superem a meta”, destaca Mathias. Ele lembra que os bons retornos foram obtidos em planos que têm percentual importante de papéis marcados na curva, o que agregaria mais de quatro pontos percentuais ao ganho caso o cálculo levasse em conta o valor a mercado desses ativos.

“A pergunta a ser feita é se está valendo a pena correr mais risco.” No caso da Petros, o risco tem compensado. Apesar da crise, a carteira e os riscos diversificados têm permitido capturar prêmios de mercado com uma remuneração equivalente a mais de 200% do CDI. “Se fossemos uma *asset*, esse resultado nos colocaria entre as cinco melhores disponíveis, com a diferença de que não temos alavancagem e operamos em volumes diferentes”, comemora o Diretor, reconhecendo que a comparação é limitada, já que os objetivos e legislações são distintos.

Ele afirma que daqui para a frente será cada vez mais relevante ter uma carteira diversificada que atinja os objetivos com o menor risco possível, o que demanda um risco médio maior do que no passado porque o juro está bem abaixo das metas. “A mudança estrutural do juro no Brasil exige isso”, salienta.

Sem esquizofrenia

Com retornos negativos de 1,4% no plano BD e 4% no plano CD no fechamento do primeiro semestre, a Real Grandeza conseguiu enfrentar o pior momento da crise sem deixar que sua gestão fosse contaminada pela “esquizofrenia” do mercado, revertendo, assim, parte das perdas provocadas pelos excessos de março, explica o Diretor-Presidente da fundação, Sérgio Wilson Ferraz Fontes.

A rentabilidade total da carteira consolidada em março atingiu 9% negativos. “Conseguimos reduzir em mais de R\$ 1 bilhão o déficit registrado no mês, que havia chegado a R\$ 1,472 bilhão no plano BD. No plano CD, esse número baixou de R\$ 22 milhões para R\$ 3 milhões.” A visão de longo prazo acarretou apenas movimentos intraclasses de ativos. Com liquidez suficiente para 22 anos no plano CD e 30 meses no BD, a entidade teve agilidade para se reposicionar no mercado.

Na renda variável, o desafio foi melhorar a *performance* via um trabalho interno para aprimorar a equipe de onze gestores externos. “Temos conseguido rentabilidades um pouco acima do IBX na gestão externa, mas achamos que podemos avançar mais”, informa Fontes. A entidade também estuda contratar gestores de multi-mercados.



ALM e caixa

Com ativos de R\$ 19,3 bilhões, a Sistel mantém quatro planos BD. As carteiras mais maduras - com 98% de aposentados - seguem estritamente o ALM, e até março conseguiram retornos positivos, acima das metas. Pela modelagem, 90% dos ativos são marcados na curva e, na crise, não houve volatilidade, explica o Presidente da fundação, Carlos Alberto Cardoso Moreira. No plano CV já maduro, o ALM também garantiu resultados acima da meta, pois a estratégia é lastreada em títulos públicos de longo prazo.

O efeito da crise foi maior no plano CD, com ativos de R\$ 200 milhões, todos marcados a mercado, e cuja política de investimento para 2020 previa maior diversificação diante da esperada queda dos juros. O retorno ficou negativo em 2% no primeiro trimestre. “A alocação incluiu, no final do ano passado, 10% de renda variável, ativos no exterior e FII. Mas em janeiro deste ano, com a pandemia, repensamos a estratégia e não aumentamos esses percentuais, o que ajudou a reduzir o impacto”, observa Moreira.

No segundo trimestre, a Sistel começou a aproveitar oportunidades de Bolsa e exterior via fundo de fundos, FII e multimercados. “Os meses de abril e maio trouxeram bons resultados. Já revertemos a perda de 2%, devendo fechar o semestre com rentabilidade positiva.” Daqui para a frente, o objetivo é aumentar gradualmente o risco no plano CD por causa do juro baixo, ampliando exterior e FII, e começar a alocar em multimercados estruturados.

O cenário exige atenção a alguns tópicos, ressalta o Presidente da Sistel, a começar pela estrutura mínima de caixa a ser mantida. “Temos um caixa para doze meses de pagamentos de benefícios, o que era muito interessante. Mas isso começou a mudar desde 2017, com a redução do juro real. Em 2020, diante da taxa quase zerada, o seguro para manter esse caixa está ficando caro demais. Vamos reavaliar isso no ALM”, diz Moreira.



Fundos de valor

Até o dia 23 de junho, o retorno acumulado no ano por todos os planos BD da Valia era positivo, com um deles rendendo 1,95%. Já o desempenho dos planos com perfis de investimento variou de acordo com o *mix* de renda fixa ou renda variável: o perfil com maior percentual de renda fixa atingiu 1%, enquanto o *mix* com até 40% de alocação em Bolsa registrava desvalorização de 1,98%. O perfil com até 20% em Bolsa, por sua vez, conseguiu retorno positivo de 0,2% no período.

A aposta por enquanto tem sido alocar mais em mais fundos multimercados, um pouco em renda variável e também no exterior, que hoje está quase no limite legal de 10%, informa o Diretor de Investimentos e Finanças, Maurício Wanderley. A aplicação em fundos globais foi definida de acordo com os limites máximos dos perfis ciclo de vida, modelo que a Valia tinha acabado de lançar no início do ano, pouco antes da eclosão da crise da Covid. “A Valia trabalha atualmente com onze gestores de renda variável e sete de fundos multimercados”, relata Wanderley. ■

autorregulação

A IMAGEM E GESTÃO DE SUA ENTIDADE NUNCA MAIS SERÁ A MESMA!

Acreditar e adotar processos de Autorregulação é validação de segurança para qualquer entidade, além de colaborar com a ampliação de competências em controlar as ações de forma mais estratégica e efetiva.

Entendemos que uma boa gestão é um ativo de valor, pois assegura a sustentabilidade e abre portas de oportunidades. É por isso que estamos, lado a lado de você, oferecendo recursos para que sua entidade seja, cada vez mais, sinônimo de confiança, proporcionando complementaridade e potencialização de resultados, com maior força e probabilidade de eficiência e eficácia de funcionamento do setor, fomentando seu desenvolvimento, intensificando a reputação das instituições e consolidando a confiança da sociedade.

Ser autorregulado é estar pronto para assumir desafios de maneira certa e preparada.



*encontra-se em **Audiência Pública**, até o prazo de 25 de agosto



SAIBA MAIS SOBRE OS CÓDIGOS

Acesse os conteúdos através do QR Code e garanta a adesão de sua entidade!

TENHA A MARCA DA CREDIBILIDADE E AMPLIE SEUS NEGÓCIOS!

A POUPANÇA EM TEMPOS ATÍPICOS

Menos consumo e níveis altos de poupança no Brasil e no mundo geram preocupação sobre o ritmo da recuperação econômica

É natural que em momentos de profunda incerteza como o atual, as pessoas se preocupem com a saúde e a satisfação de necessidades básicas, buscando, de alguma forma, constituir uma reserva financeira. Como resultado, tem-se observado, no Brasil e no exterior, o aumento dos níveis de poupança das famílias, que bateram recordes nos últimos meses. Embora positiva, a novidade preocupa analistas, que temem que o chamado “paradoxo da parcimônia” prejudique a recuperação econômica futura.

Num período difícil em que sete a cada dez brasileiros perderam parte da renda, houve recorde de depósitos na caderneta de poupança, as maiores altas já registradas na série histórica do Banco Central, iniciada em 1995. As políticas de isolamento social (e consequente redução dos gastos das famílias), a injeção bilionária de recursos via auxílio emergencial, e a aversão a perdas característica de momentos econômicos difíceis como o atual explicam tal comportamento.

Na pandemia, a política fiscal brasileira tem sido marcada por forte transferência de recursos do setor público às pessoas menos favorecidas economicamente. Nos últimos três a quatro meses, a renda do trabalho caiu cerca de R\$ 70 bilhões, sendo mais do que compensada pela transferência de R\$ 150 bilhões do auxílio emergencial (de R\$ 600 ou R\$ 1.200). A medida permitiu, inclusive, que muitas famílias de renda mais baixa obtivessem rendimento superior ao que tinham antes da chegada do novo Coronavírus, apontam especialistas.

Outra injeção bilionária de dinheiro público foi o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (BEM), que veio complementar o salário daqueles que tiveram contratos de trabalho suspensos ou redução da carga horária. Por essa via, o Tesouro pagou R\$ 11,72 bilhões. Na visão dos

economistas, é natural que parte de todos esses repasses seguisse para a caderneta de poupança.

Somente em maio, mês subsequente ao pagamento da primeira parcela do auxílio emergencial, os depósitos da caderneta totalizaram R\$ 235,062 bilhões, superando as retiradas de R\$ 197,861 bilhões. Com isso, a captação líquida ficou positiva em R\$ 37,201 bi, recorde para qualquer mês na série histórica do Banco Central, e mais que o dobro de tudo que entrou em 2019 (R\$ 17,21 bilhões).

Em junho, as novas captações ultrapassaram os saques em R\$ 20,534 bilhões, novo marco para o período. Vale ressaltar que a poupança é remunerada pela taxa referencial (TR), que está em zero, mais 70% da Selic, cujo patamar atual é de 2,25% ao ano, o menor da história, gerando uma remuneração de apenas 1,58% anuais.

O retorno à poupança tem vários motivos, entre eles a facilidade de saques, ainda que a Caixa Econômica tenha estipulado que o pagamento da segunda parcela do benefício se desse por meio de

Em maio, a captação líquida da caderneta de poupança foi a maior registrada pelo Banco Central desde 95

uma poupança social, com saques controlados. Ademais, explicam especialistas, por mais que as plataformas de investimentos - que abrem portas para novos produtos - estejam cada vez mais simples e acessíveis, elas ainda são de difícil compreensão para muitos, que preferem colocar o dinheiro em um produto simples e conhecido.

Outras opções de investimento também ficaram mais “complexas” com a pandemia. Em março, quando o primeiro recorde mensal de captação da poupança foi batido, a Bolsa registrava perdas de 30% e “circuit breakers” eram acionados em meio a enorme volatilidade. Os fundos de renda fixa, por sua vez, sofreram um forte baque com o corte da Selic, acumulando resgates que já somam R\$ 120 bilhões apenas neste ano.

Uma pesquisa realizada recentemente pela consultoria *Capital Research* com 2,5 mil pessoas mostrou que 70% dos brasileiros pretendem investir em 2020, mas com um perfil mais conservador. Dos 30% que disseram não ter essa pretensão, as “condições financeiras” aparecem como o principal motivo (52%), seguido por “outras prioridades”, com 38%. O tipo de investimento que atrai 41% dos respondentes é a poupança; ações aparecem em segundo lugar, com 38%. Dentre os investidores, 44% disseram investir pelo aplicativo do banco e 37% por aplicativos de corretoras de investimentos.

Poupança precaucional

A expectativa é que a taxa de poupança mais do que dobre em 2020, uma enorme diferença em relação a crise anteriores. Trata-se da chamada “poupança precaucional”, tendência que ocorre quando as famílias, em função do medo de desemprego e redução da renda, aumentam os depósitos em aplicações conservadoras a fim de formarem um “colchão” de proteção financeira para casos de emergências.

O fenômeno é mundial. Nos EUA, a crise do Coronavírus paralisou o consumo, levando os americanos a acumularem mais dinheiro do que nunca. A taxa de poupança pessoal atingiu 33% em abril segundo o *Bureau of Economic Analysis*. Definida pelo montante poupado em relação à renda disponível, a referida taxa é a mais alta já registrada desde o início do monitoramento, nos anos 60. Em março, o percentual havia ficado em 12,7%, mantendo-se previamente na casa dos 8%.

A poupança recebeu reforço de restituições de impostos, repasses do governo para mitigar os efeitos econômicos da pandemia, e do seguro-desemprego, solicitado por mais de 40 milhões de americanos. Foram distribuídos cheques de estímulo de US\$ 1.200, além de pagamentos de US\$ 600 por semana adicionais ao seguro-desemprego, cujo valor padrão é de US\$ 1.000

Nos EUA, a taxa de poupança já vinha sendo impulsionada pela chegada dos “baby-boomers” à aposentadoria

semanais (superior à metade dos salários do país).

Vale ressaltar que a taxa de poupança já vinha em curva ascendente nos EUA antes mesmo da pandemia global, um crescimento impulsionado, em grande parte, pela população mais idosa. Os chamados “baby-boomers”, hoje próximos da aposentadoria ou já em gozo de benefícios, vinham reduzindo gastos em meio à reestruturação das hipotecas. A expectativa é que essa camada da população continue economizando, já que constitui um dos grupos de risco na pandemia.

Na Europa, a previsão da Comissão Europeia é que as taxas de poupança das famílias dobrem, chegando a 20% este ano. No Reino Unido, dados do Banco da Inglaterra indicam que a taxa de poupança aumentou em cerca de 30 bilhões de libras nos meses de março e abril. Nos seis meses anteriores, observou-se aumentos mensais médios de 5 bilhões. Apesar das quantias volumosas, a distribuição dessa poupança se dá de maneira bastante desigual na população.

Recentemente, o braço de pesquisa do Banco ING publicou um levantamento junto a 26 mil ingleses a respeito dos seus hábitos de poupança e consumo durante a pandemia. Os estudiosos identificaram três tendências: a primeira delas é que a geração Z (18-24 anos) é o grupo que mais poupou na quarentena (45%) em comparação a média de 33%. Entre os indivíduos com 25-34 anos, a porcentagem dos que dizem estar poupando é de 41%, contra apenas 23% nas pessoas com 55 a 64 anos.

Para muitos trabalhadores europeus colocados em licença, a renda durante a pandemia foi equivalente a cerca de 80% da anterior, enquanto o consumo teve redução média de 20% a 30% nas maiores economias do continente. As camadas com renda mais alta tendem a poupar mais, pois gastam uma parcela menor dos rendimentos em itens de primeira necessidade.

Quatro comportamentos

A crise do Coronavírus evidenciou, até o momento, quatro comportamentos distintos do consumidor, indica a primeira edição do *EY Future Consumer Index*, estudo que procurou mapear o sentimento e o comportamento de 4.859 consumidores nos EUA, Canadá, Reino Unido, França e Alemanha. O primeiro segmento é o “Cut deep” (Corte profundo), abrangendo 27,3% dos respondentes. São principalmen-

►►POUPANÇA

te pessoas com mais de 45 anos, cujo impacto sobre o emprego foi severo. 78% estão comprando com menos frequência; 64% apenas itens essenciais; e 33% ligam menos para marcas no atual contexto. A segunda tendência identificada (Mantenha a calma, siga em frente - ou *Stay calm, carry on*) representa 26,2% da amostra. Trata-se de consumidores que não se sentem diretamente afetados pela pandemia e não estão mudando seus hábitos de consumo. 21% estão gastando mais em mantimentos; 18%, gastando menos.

A maioria dos entrevistados (35,1%) encaixa-se no segmento “Economizar e guardar” (*Save and stockpile*), demonstrando preocupação especial com as famílias e perspectivas de longo prazo. 36% estão gastando mais em mantimentos, menos em roupas (72%) e lazer (85%). Já os consumidores que se enquadram no segmento “Hibernar e gastar” - ou *Hibernate and spend* (11,4%) - têm entre 18 e 44 anos e estão mais preocupados com o impacto sanitário da pandemia. Apenas 40% afirmam estar comprando com menos frequência; 42% dizem que os produtos adquiridos mudaram significativamente; e 46% consideram as marcas mais importantes agora.

Paradoxo da parcimônia

Para muitos, o aumento do volume de poupança pode signifi-

car um ritmo de recuperação mais forte da atividade econômica lá na frente, uma vez normalizado o quadro de pandemia. O Banco Central brasileiro, no entanto, considera como risco o aumento da poupança precaucional, que pode gerar “redução significativa da demanda agregada”.

Nos EUA, tendo em vista que o consumo responde por mais de dois terços da economia, especialistas alertam que a velocidade e a robustez da recuperação econômica dependerão do motivo que levou ao aumento das taxas de poupança: paralisação temporária das atividades ou mudança estrutural nos hábitos de consumo. Neste último caso, observam, as repercussões na economia podem ser severas.

Segundo o economista britânico John Maynard Keynes, quando as pessoas economizam durante uma recessão, o nível de consumo e investimento diminui, afetando a produção bruta, gerando mais desemprego (e perspectiva de poupança futura) e atrasando o crescimen-

Para Keynes, o excesso de poupança em períodos de crise faz cair o nível de consumo e investimento, retardando o crescimento

to econômico. Em uma economia saudável, indivíduos e empresas gastam livremente, e esse gasto gera mais dinheiro amanhã. Em uma economia doente, o dinheiro fica parado e não contribui para a atividade econômica. É o chamado paradoxo da parcimônia (ou poupança). Os hábitos de consumo desempenharão um papel importante para definir se a recuperação da economia ocorrerá na forma de V, W ou Visto, dizem economistas.

O Banco Central vê o aumento da poupança precaucional como um risco para o mercado brasileiro porque, segundo os seus técnicos, mais dinheiro na poupança significa menos consumo - e ainda mais dificuldades para as empresas do País. Foi justamente esse ciclo que se observou nos EUA na Grande Depressão, o qual pode levar à estagnação, com a manutenção das taxas de juros, crescimento e inflação em níveis baixos por períodos prolongados.

Por enquanto, parcela significativa dos US\$ 6 trilhões injetados na economia pelo governo americano parecem ter ido para o mercado de ações, que cresceu 20% no segundo trimestre. A expectativa do governo é que a abertura da economia global contribua para que parte desses recursos seja dedicada a novas contratações, revertendo as taxas de emprego que hoje são inferiores às da década de 50, quando as mulheres

sequer participavam do mercado de trabalho.

Previdência Complementar

A exemplo do que vem acontecendo no Brasil, até agora, poucos participantes da Previdência Complementar recorreram a saques das contas individuais gerenciadas pelos fundos de pensão nos Estados Unidos. É o que mostra uma pesquisa do “think tank” *Commonwealth* e da *Defined Contribution Institutional Investment Association* (DCIIA) junto a trabalhadores de renda baixa e média que possuem planos de Contribuição Definida. As instituições apuraram que cartões de crédito e cortes nas despesas estão sendo utilizados por esses participantes para driblar, pelo menos por enquanto, os efeitos da pandemia.

Apenas 5% dos entrevistados sacaram recursos das contas individuais, embora outros 7% planejem fazê-lo nos próximos meses. 8% dos trabalhadores que vivenciaram corte nos rendimentos como resultado da pandemia recorreram aos recursos do plano, contra 2% dos trabalhadores cuja renda permaneceu inalterada.

Em 2008, quando o mundo também se viu diante de uma forte recessão, observam os pesquisadores, 20% dos participantes suspenderam as contribuições na esteira dos patrocinadores dos planos. Na época, apurou-se que os trabalha-

Há quem enxergue na pandemia uma oportunidade de ampliação do leque de produtos ofertados pelos fundos de pensão

dores de baixa e média renda tendem a interromper mais as contribuições ao plano de aposentadoria (10%) do que deixar de pagar as contas (8%), pedir dinheiro emprestado a amigos ou familiares (7%) ou vender bens (7%).

Flexibilidade e contrapartida

Aprovada em 27 de março, a legislação estadunidense CARES (*Coronavirus Aid, Relief and Economic Security Act*) conferiu maior flexibilidade de acesso e suspendeu a taxação de 10% sobre os saques de recursos para montantes até US\$ 100 mil em determinados tipos de planos de pensão, contanto que o participante devolva os valores ao programa no prazo de três anos. As chamadas Distribuições Relacionadas ao Coronavírus (*Coronavirus-related Distributions* - CDRs) podem ser disponibilizadas aos trabalhadores afetados pela pandemia mediante decisão do patrocinador.

Uma pesquisa do Conselho de Patrocinadores de Planos da América (*Plan Sponsor Council of*

America - PSCA) realizada junto a 137 patrocinadores de planos CD - os chamados 401(k) - constatou que quase dois terços dos programas (63,5%) estão permitindo que os participantes façam uso das CRDs. Um terço (36,5%) dos empregadores aumentou os limites de empréstimos; 19,7% ainda aguardam maiores desdobramentos; e menos de 10% já informaram que não irão aderir aos dispositivos da Lei CARES.

Uma pequena parcela dos patrocinadores ouvidos pela pesquisa (5%) suspendeu as contribuições para planos que demandam aportes do participante e menos de 1% descontinuou as contribuições aos planos que não exigem a contrapartida do empregado (os chamados *profit-sharing plans*). 3% dos empregadores estão considerando reduzir ou suspender as contribuições aos planos, mas ainda não haviam tomado uma decisão até meados de junho, quando a pesquisa terminou. A suspensão dos aportes patronais parece mais comum entre as empresas de maior porte, observam os pesquisadores.

Em se tratando de planos CD com 500 participantes ou menos, 11,8% dos empregadores já haviam reduzido ou suspenso a contrapartida no final de maio, revelou outra pesquisa conduzida pela gestora de planos Ascensus. A suspensão dos aportes patronais foi motivada sobretudo por interrupções no funcionamento e/ou fe-

►►POUPANÇA

chamento dos negócios. O levantamento evidenciou ainda que 93,1% dos participantes não alteraram as contribuições e 3,8% até mesmo aumentaram os valores vertidos aos planos.

Poupança paralela

Há quem enxergue na pandemia uma oportunidade de ampliação do leque de produtos ofertados pelos fundos de pensão, evitando, conseqüentemente, eventuais saques da poupança previdenciária. Um desses produtos seria uma espécie de poupança paralela à conta de aposentadoria, que permitiria ao trabalhador acumular recursos para situações de emergência. Com desconto em folha, a conta poupança seria alimentada e, uma vez atingido determinado patamar, os recursos extras passariam a ser investidos para a aposentadoria.

Nos EUA, embora não haja uma lei que discipline o assunto, diversas empresas estão em fase de implantação de mecanismos de poupança adicional aos funcionários. Em 2018, por exemplo, a *Prudential Financial* se uniu à organização sem fins lucrativos *Prosperity Now* para oferecer uma solução de poupança com dedução em folha de pagamento de contribuições sobre a renda líquida.

A conta de poupança pode exigir dos patrocinadores a alteração dos documentos do plano CD. No caso da *Prudential*, porém, já

Os contatos telefônicos oferecem um toque pessoal num momento em que as pessoas precisam de auxílio financeiro e conexão humana

havia essa previsão, e os registros contábeis permitem que os participantes visualizem com clareza as duas piscinas de ativos. Outras empresas vêm desenhando rotas próprias, como a manutenção de contas-corrente com o apoio de instituições bancárias e soluções providas por *fintechs*.

Adesão facilitada

Num momento em que muitas pessoas são levadas a refletir sobre assuntos financeiros e buscar maior proteção para si e suas famílias, também abre-se uma janela de oportunidade para que os planos reforcem seus processos de adesão. Duas alternativas vêm sendo empregadas com sucesso: inscrições fora do ciclo e atendimento por telefone.

Os contatos individuais por telefone (ou algum outro canal exclusivo, pessoal, como aplicativos de mensagens) são considerados bastante úteis ao permitir que os participantes em potencial façam perguntas específicas sobre necessidades financeiras próprias e

de familiares, levando a decisões mais conscientes. Muitos administradores de planos de benefícios oferecem ferramentas *online* para ajudar na tomada de decisões, mas essas ferramentas, embora úteis, tendem a ser de nível relativamente alto e podem fornecer apenas orientações gerais.

Com atendimento físico fora de questão, o suporte telefônico ou *online* individualizado também oferece um toque pessoal num momento em que as pessoas precisam de orientação financeira e conexão humana. A modalidade possibilita o agendamento de conversas conforme a conveniência do interessado, além da participação de todos os membros da família por meio do recurso de “viva voz”.

Do ponto de vista da empresa, a oferta de aconselhamento financeiro por telefone ou a realização de campanhas de adesão fora dos prazos usuais pode ter impactos imediatos e de longo prazo, observam especialistas. Ao dar à força de trabalho a chance de contratar ou incrementar o benefício previdenciário, fornecendo respostas para questionamentos de caráter mais pessoal, o empregador tende a conquistar a lealdade e o maior engajamento dos funcionários, retendo talentos e fomentando a competitividade quando a economia se recuperar. ■

Por Flávia Silva

SOLIDEZ APESAR DA CRISE

Maioria das fundações tem recursos suficientes para pagar benefícios por dois anos sem que haja necessidade de vender ativos a preços subvalorizados

POR FLÁVIA SILVA

A crise desencadeada pelo novo Coronavírus trouxe inúmeros desafios para as Entidades Fechadas de Previdência Complementar, com forte impacto sobre os ativos (e passivos) e, conseqüentemente, sobre a solvência dos planos. Felizmente, porém, numa realidade distinta daquela observada em outros mercados, as fundações brasileiras têm enfrentado bem a pandemia - e seus efeitos adversos - graças a carteiras ro-

bustas e à mobilização dos diferentes *stakeholders* do sistema.

Logo no início da crise, várias ações foram pensadas em termos de operacionalidade e regulação, e posteriormente levadas ao regulador CNPC (Conselho Nacional de Previdência Complementar), sempre tendo como foco central o participante, assinalou Lúcio Capelletto, titular da Previc, em *webinar* realizado pela Abrapp no mês de junho. “Numa situação dessa,

a maior preocupação foi a liquidez e a capacidade de honrar os pagamentos dos planos.” Foram feitos, de imediato, contatos telefônicos para solicitar informações das EFPCs acerca de diversos aspectos relevantes - governança, investimentos, liquidez, solvência, situação do patrocinador - além de antecipado o envio de dados contáveis de 35 fundações, sendo 17 ESIs (Entidades Sistemáticamente Importantes) e 18 fundações sob supervisão permanente, que juntas somam mais de 70% dos ativos do sistema.

Na sequência, o supervisor compreendeu que havia a necessidade de verificar a situação de todos os entes do sistema, o que motivou a realização de uma pesquisa mais ampla, com data-base em 30 de abril e entrega em 31/05. Os dados obtidos foram então tabulados e compartilhados na primeira quinzena de junho. Esse novo levantamento, cujo caráter foi mais quantitativo, abrangeu tanto as entidades que já haviam respondido ao primeiro contato do supervisor quanto as demais. No total, foram consultadas 260 EFPCs, sendo 83 de patrocínio público, 159 de patrocínio privado e 18 instituídas, além das 17 ESIs e das 36 fundações em supervisão permanente.

Fluidez operacional

A pesquisa evidenciou a adoção do *home office* sem relatos de

qualquer dificuldade operacional: os pagamentos de benefícios transcorreram normalmente, e os atendimentos a participantes e assistidos vêm sendo feitos por telefone, *chat*, *e-mail* e outros canais. Algumas entidades também relataram a criação de comitês de crise para a análise de cenários e eventual acionamento de planos de contingência caso a situação viesse a se agravar, observa Capelletto.

No que se refere aos órgãos estatutários, em geral, o calendário regular de reuniões, feitas por videoconferência, foi mantido. Em alguns casos, as atas passaram a ser enviadas por *e-mail* para validação física posterior, quando as atividades forem normalizadas. “Algumas entidades não conseguiram obter a certificação digital a tempo, sobretudo em meio à pandemia, mas todas envidaram esforços para isso. É uma curva de aprendizado que veio para ficar”, analisa o Diretor Superintendente da Previc.

Em se tratando do relacionamento dos entes com a autoridade de supervisão, a conclusão é de normalidade. “Algumas poucas

Levantamento da Previc evidenciou a adoção do *home office* pelas EFPCs, sem relatos de dificuldades operacionais

EFPCs não entregaram as informações solicitadas no prazo, mas nada que tenha trazido prejuízo aos esforços da supervisão.”

Processo evolutivo

No que tange à governança, assinala Carlos Marne, Diretor de Fiscalização e Monitoramento do órgão, ficou evidenciado um claro processo evolutivo. Ele explica que foram feitas várias fotografias do sistema, a primeira delas “tirada” logo na decretação de calamidade, no dia 31 de março. “Nesse momento, nada é mais importante que a transparência. Essas fotografias nos permitiram montar um filme. Podemos afirmar que as entidades vão sair da crise melhor do que entraram.”

Ele argumenta que o primeiro formulário foi uma espécie de indutor de comportamento, e que inicialmente as fundações tiveram dificuldade para estabelecer rotinas nos órgãos colegiados, o que aos poucos foi mudando. Gradualmente, foram viabilizadas as certificações e assinaturas digitais, além de adotadas ferramentas eletrônicas bastante interessantes. “Processos decisórios vêm ocorrendo normalmente, inclusive nos investimentos.”

O processo evolutivo também foi observado na esfera administrativa. Hoje, quase todas as EFPCs possuem *site* próprio; implantaram trabalho remoto e não tiveram ne-

cessidade de dispensa de colaboradores. 238 EFPCs afirmam que não houve prejuízo nos serviços prestados a participantes e assistidos. “Pouquíssimas fundações se comunicam com o patrocinador, participantes e assistidos em periodicidade maior que um mês, sendo que cerca de 30% o fazem diariamente.” A exemplo do que ocorre com participantes e assistidos, a comunicação com o patrocinador tende a ser virtual, sobretudo via videoconferência, telefone e internet.

Ritos de investimentos

Com relação aos investimentos, muitas EFPCs analisaram suas políticas, mas a maioria entendeu que mesmo diante do cenário adverso, não haveria necessidade de revisão. A principal motivação para a manutenção das políticas é o cenário de incerteza no mercado financeiro. Capelletto explica que as PIs (Políticas de Investimento), projetadas para horizontes de cinco anos, já contemplam cenários de turbulência. Portanto, as revisões realizadas foram mais no sentido das premissas atuariais e redução na exposição de riscos das carteiras. “Era justamente isso que nós queríamos, ou seja, que as entidades fizessem seu dever de casa, verificando as políticas de investimento, estratégias, cenários, com as devidas adaptações”, opina o titular da Previc.

“Nesse momento, nada é mais importante que a transparência. Podemos afirmar que as entidades vão sair da crise melhor do que entraram”

O levantamento também revelou preocupação das EFPCs com o processo formal (ritos) de investimento e desinvestimento, com todos sendo devidamente mantidos. A ampla maioria das entidades faz o monitoramento dos investimentos em periodicidade inferior a um mês, com número significativo fazendo isso diariamente.

Capacidade do patrocinador

A Previc procurou ainda apurar a capacidade do patrocinador de manter as contribuições aos planos, um foco de preocupação junto às 35 EFPCs pesquisadas inicialmente. O levantamento, todavia, revelou baixo nível de dependência, já que a maior parte dos planos conta apenas com as contribuições normais, salienta Lúcio Capelletto. “Nos planos grandes, que dependem de contribuições extraordinárias, e cuja inadimplência por parte desses patrocinadores poderia trazer um risco maior em termos de liquidez, felizmente nada foi verificado.”

No levantamento geral, 23 entidades relataram problemas financeiros na empresa patrocinadora, os quais poderão ter reflexo nos planos; apenas 30 detectaram aumento no número de resgates; 57 evidenciaram demanda por suspensão de contribuições normais em planos CD ou CV; 14 por contribuições extraordinárias em planos BD ou CV; e 43 por resgate parcial em planos CD ou CV. “O resgate é um instituto permitido em planos instituídos. Como hoje se discute a sua ampliação, esse é um dado relevante para estudo”, assinala Marne. Outra informação relevante - e ao mesmo tempo preocupante - foi o relato de onze entidades por demanda de retirada de patrocínio, acrescenta.

Solvência e liquidez

Sob a ótica da liquidez, nenhuma ESI apresentou problemas ou dificuldades para o pagamento de benefícios. “Não, havia, portanto, necessidade de realização de ativos a preços subvalorizados, e isso é muito importante”, observa Capelletto.

Na amostra mais ampla, apenas 50 entidades disseram existir necessidade de realização de ativos para o pagamento de benefícios. “Problemas de liquidez nos planos são muito pontuais, e o sistema está atento a esse risco. Mais de um terço das EFPCs fez plano de contingência para o risco de liquidez”, diz Marne. 245 planos informaram à autoridade de supervisão que não

deveriam apresentar problemas de liquidez nos próximos doze meses. “Na data da conclusão da pesquisa, apenas nove entidades indicaram dificuldades dessa natureza. São planos que já vinham com problemas, os quais foram apenas agravados pela pandemia, e que já estão sendo monitorados pela supervisão”, acrescenta o Diretor de Fiscalização e Monitoramento da Previc.

Em março, a crise deteriorou significativamente o valor dos ativos, com impacto negativo relevante sobre a solvência dos planos. Os prejuízos foram maiores nas entidades com maior exposição à renda variável, mas a elevada volatilidade, por outro lado, viabilizou certa recuperação nos meses seguintes. “O que ocorreu em março se equipara ao que aconteceu lá no final de 2016, quando vínhamos de um processo decrescente de déficits e aumento dos superávits. Tanto é que no final de 2019 tivemos um resultado líquido positivo de 400 milhões”, salienta Capelletto. Influenciaram o indicador outras questões intrínsecas como a redução de taxas de juros a patamares mínimos, que afetaram as metas atuariais, além do aumento da longevidade. “Essas questões já são tratadas rotineiramente”, assegura.

Para o Diretor-Superintendente da Abrapp, Luís Ricardo Martins, a pandemia encontrou o sistema forte e pujante. “Tínhamos um agregado superavitário de 10 bilhões em janeiro. Passamos pela

reforma, criamos os planos familiar, e tínhamos solidez superior a 100%, conforme apontado pela própria Previc.”

A projeção de resultado agregado da EFPCs para o exercício de 2020 confirma o poder de resiliência do segmento: 17 entidades previam superávit com reversão; 104 projetavam superávit, 34 vislumbravam déficit (desequilíbrio) com necessidade de equacionamento; e 66 esperavam déficit. Os resultados completos dessa fotografia inicial do sistema estão disponíveis na [página](#) da Previc.

Mais recentemente, a Previc publicou a 5ª edição do Relatório de Estabilidade da Previdência Complementar (REP), que confirma alguns desses indicadores e altera outros, conforme consta no [box](#) na [página 32](#).

Segunda chance

No Canadá, o nível de solvência dos planos de Benefício Definido subiu para 95,4% no segundo trimestre, uma leve melhora em relação aos 89,1% registrados no

fim do primeiro trimestre, informa a consultoria Aon. Em meados de março, no auge da crise gerada pela pandemia, a solvência dos planos BD canadenses chegou a 82,5%.

No segundo trimestre, o retorno médio dos ativos foi de 11,5%, contra 9% negativos no trimestre anterior. Em contrapartida, a queda na rentabilidade dos títulos fez o volume de passivos aumentar 2,2%. “É quase como se tivéssemos a chance de começar de novo. Mais do que nunca, é hora de avaliar riscos e estudar as opções disponíveis para gerenciar a solvência antes que outro evento atinja os planos”, afirma William da Silva, Diretor de Soluções para Aposentadoria da Aon no Canadá.

O Departamento do Tesouro já informou que os patrocinadores de planos de pensão regulados pelo governo federal estão desobrigados de efetuar pagamentos para corrigir déficits até o final do ano. Em condições normais, os planos deficitários precisariam receber contribuições extraordinárias da patrocinadora a fim de sanar quaisquer desequilíbrios em até cinco anos.

Reversão das perdas

De acordo com a Willis Towers Watson, o status de fundeamento dos planos BD de 366 empresas americanas do índice *Fortune 1000* chegou a 82% em 30 de junho, contra 79% no final do primeiro trimestre e 87% em dezembro de 2019. “A recuperação dos mercados

Os planos regulados pelo governo federal canadense foram desobrigados de corrigir déficits até o final do ano

financeiros nos últimos três meses ajudou a reverter quase 40% das perdas sofridas no primeiro trimestre”, declarou, por meio de nota, o Diretor Sênior de Aposentadoria da consultoria, Joseph Gamzon. “Se não fosse pela redução das taxas de juros corporativas no segundo trimestre, os planos teriam recuperado ainda mais o que perderam.”

O déficit agregado dos planos totalizou US\$ 325 bilhões no final de junho, abaixo dos US\$ 365 bilhões no final de março, mas acima do déficit de US\$ 222 bilhões registrado em dezembro de 2019. As obrigações atingiram US\$ 1,84 trilhão em 30 de junho, em oposição a US\$ 1,76 trilhão em 31 de março e US\$ 1,75 trilhão no final de 2019. Os ativos, por sua vez, passaram de US\$ 1,40 trilhão no final do primeiro trimestre para US\$ 1,52 trilhão no segundo trimestre, enquanto os retornos se mantêm, na média, ligeiramente positivos no primeiro semestre de 2020. A Willis Towers Watson salienta, no entanto, que os resultados podem variar significativamente de plano para plano, dependendo das classes de ativos investidas.

As ações domésticas de empresas de pequeno e médio porte tiveram o melhor desempenho nos últimos três meses, com retornos de 27% após perdas de 30% no primeiro trimestre. Em seguida vêm as ações domésticas “large cap”, que retornaram 21% após perderem 20% no trimestre anterior. Os títulos corporativos com maturida-

Nos EUA, o índice médio de solvência dos planos públicos chegou a 66% em março

de longa retornaram 11% depois de perderem 5% no primeiro trimestre, enquanto os títulos públicos de longo prazo permaneceram estáveis após subirem 21% nos três meses iniciais de 2020.

Os planos públicos do país encerraram o exercício, em junho, com pequenos ganhos, uma reviravolta dramática após perderem cerca de US\$ 1 trilhão no primeiro trimestre, quando a pandemia derubou o mercado de ações. Graças às grandes medidas de estímulo monetário e fiscal do governo, os fundos de aposentadoria estaduais e municipais, que investem cerca de metade de seus ativos em ações domésticas e no exterior, retornaram aproximadamente 1,9%, de acordo com a análise do *Bank of New York Mellon Corp.* Já a *Moody's* estima retornos anuais na ordem de 1%.

O pacote de estímulo e a uma reabertura gradual da economia fez o mercado acionário americano crescer 20%, o melhor trimestre em mais de 20 anos. Os retornos robustos do segundo trimestre elevaram os índices médios de solvência dos planos

públicos para 71,3% ante 66% em março e 75% no final de 2019, revela o Índice *Milliman 100 Public Pension Funding Index*.

Reino Unido

O déficit agregado dos planos de Benefício Definido (DB) do Reino Unido aumentou mais de £30 bilhões apenas no mês de junho, totalizando £270 bilhões, segundo o Índice Skyval da PwC, que analisa a saúde financeira de mais de 5 mil planos BD corporativos do país. O volume agregado de passivos atingiu a impressionante marca de £2.050 bilhões, enquanto os ativos permaneceram estáveis em £1.780 bilhões. A deterioração da posição de fundeamento se deveu, em grande parte, a um ligeiro aumento nas expectativas de inflação de longo prazo, diferente do ocorrido em meses anteriores, quando foram registradas quedas nos valores dos ativos ou nas taxas de juros de longo prazo, dizem especialistas.

Entre as 350 maiores empresas listadas do Reino Unido, o déficit agregado de planos BD aumentou de £72 bilhões para £90 bilhões em junho, o maior já registrado desde 2016, informa a Mercer. O motivo foi o aumento do volume de passivos, que passou de £933 bilhões para £957 bilhões ao longo do mês. O volume de ativos dos planos cresceu £6 bilhões, totalizando £867 bilhões. Com isso, houve uma piora do índice de solvência, atualmente em 92%, o menor desde 2017.

O Pior ficou para trás

Relatório de Estabilidade da Previc indica recuperação dos ativos nos meses de abril a junho

Publicada em meados de julho, a 5ª edição do **Relatório de Estabilidade da Previdência Complementar (REP)**, produzido pela Previc, traz uma radiografia do segmento no encerramento do exercício de 2019, bem como a evolução das EFPCs no primeiro semestre deste ano, durante a fase mais aguda da crise sanitária mundial.

O relatório afirma que “houve significativa melhora na solvência dos planos de benefícios, o consistente declínio de déficits e o crescimento de superávits a partir de 2015”, resultando em saldo superavitário de R\$ 400 milhões no final de 2019. O total de ativos aproximou-se de R\$ 1 trilhão, com crescimento de 10% em relação a 2018, o equivalente a 13,7% do PIB em dez/19. A rentabilidade dos investimentos alcançou 14,5%, e a taxa atuarial média do sistema foi de 4,70% no período.

Em 2019, 79% dos planos apresentaram Índice de Solvência (IS) superior a 0,95, “em níveis considerados satisfatório, bom e muito bom”. Na outra ponta, o percentual de planos com IS inferior a 0,95 passou de 27%, em 2017, para 21% em 2019, com apenas 3% registrando IS inferior a 0,7 (menos de 1% do total de ativos BD do segmento).

Nas Entidades Sistemicamente Importantes (ESIs), também houve evolução positiva do Índice. “Cabe ressaltar que a grande maioria dos planos apresentava índice superior a 1 em 2019”, ressalta o estudo, referindo-se a essa fatia do mercado. Os poucos programas que continuam a registrar déficits elevados permanecerão sob monitoramento especial do supervisor.

O déficit consolidado de R\$ 6 bilhões, em 2018, sofreu redução de 50%, passando para R\$ 3 bilhões no final de 2019 graças aos bons retornos nos investimentos e programas de equacionamento em vigor. “As EFPCs não-ESI também apresentaram melhoria na solvência, com resultado positivo agregado superior a R\$ 3,4 bilhões, determinante para tornar positivo o resultado líquido agregado do sistema”, diz a Previc.

No que tange à capacidade de pagamento dos planos em curto e médio prazos, o Índice de Liquidez Ampla (ILA) médio de 2,0 indica que a maior parte detém ativos realizáveis duas vezes superior às obrigações para os próximos cinco anos. Já o Índice de Liquidez Restrita (ILR) médio dos planos

BD - que considera somente os fluxos financeiros advindos de títulos de renda fixa no prazo de cinco anos em relação às obrigações projetadas - foi de 1,0. “O ILR menor do que 1 verificado em alguns planos sugere a necessidade de realização de ativos de renda fixa antes do vencimento, ou de outros ativos, para fazer frente às necessidades de caixa projetadas para os próximos cinco anos”, diz o relatório. Os poucos planos com ILA inferior a 0,5 estão sob estreita supervisão do supervisor.

Crise

As EFPCs brasileiras foram fortemente impactadas pela crise, que acarretou num déficit líquido consolidado de R\$ 53,4 bilhões no mês de março. Ainda assim, afirma a autoridade de supervisão, o sistema mostrou resiliência, “mantendo o regular funcionamento e com liquidez suficiente para honrar seus compromissos”.

“A crise ocasionada pela pandemia do Covid-19 deteriorou significativamente o valor dos ativos financeiros, sendo que a solvência foi negativamente impactada”, diz Lúcio Capelletto, titular da Previc. A quantidade de EFPCs em situação de solvência crítica, inferior a 0,7%, aumentou de 3% para 7%. Segundo o relatório, os déficits foram ocasionados por resultados negativos nos investimentos na data-base de março de 2020, quando a rentabilidade acumulada atingiu patamar negativo de 4%.

“Passada a fase aguda inicial, ressalta-se que os parâmetros econômicos apresentaram melhora no decorrer dos meses de abril e maio, e a Bolsa apresentou recuperação, com reflexo positivo na rentabilidade agregada das EFPCs”, assinala Capelletto. Ele ressalta, ainda, que mesmo com a crise, o sistema possui liquidez em volume confortável, sem risco quanto ao pagamento de benefícios no prazo médio dos próximos 24 meses.

A autoridade de supervisão acredita que o pior ficou para trás. Assim, mantida a recuperação econômica, a expectativa é de retorno ao patamar de crescimento pré-crise. “A elevada volatilidade do mercado torna incerta qualquer estimativa quanto aos resultados para 2020, mas a recuperação observada nos últimos meses sinaliza tendência de resultados positivos e de redução de déficits”, resume o Diretor Superintendente.

Apesar das dificuldades, as perspectivas da Previdência Complementar Fechada no Brasil são de crescimento, harmonização das regras e maior diversificação na alocação de ativos, prevê a Previc, que também vislumbra o uso intensivo de tecnologia e inovação de forma a possibilitar a oferta de produtos e serviços alinhados às atuais necessidades dos participantes.

Leia o relatório na íntegra [aqui](#). ■



41 CONGRESSO BRASILEIRO DE PREVIDÊNCIA PRIVADA | OPORTUNIDADES PARA AVANÇAR

#VAMOSAGIR

NADA DE NORMAL,
AGORA É TUDO NOVO!

NOVO MOMENTO,
NOVA EXPERIÊNCIA,
NOVA MARCA!

O mundo acelerado nos deu a oportunidade e necessidade de avançar em velocidade maior, e o próximo passo é [#agir](#)

QUANDO O NORMAL NÃO EXISTE MAIS,
VOLTAR AO NORMAL NÃO É UMA OPÇÃO

Prepare-se para experimentar uma nova atmosfera de insights revolucionários e experiências memoráveis na maior edição online do 41º Congresso e viva um ponto de partida para colocar as melhores ideias em prática.

16 a 19 de novembro de 2020
Oportunidades para avançar



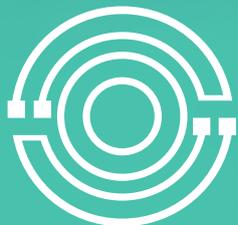
UniAbrapp SINDAPP ICSS



CONECTAMOS NEGÓCIOS IDEIAS PESSOAS E A SUA EFPC

Nosso objetivo é desenvolver o segmento de Previdência Complementar Fechada por meio das conexões entre todos os elementos importantes do mercado.

Conheça nossa central de serviços e venha fazer parte deste movimento.



conecta
soluções associativas

+55 11 2344-2590 | 2591 | 2592

conectasa@conectasa.com.br

conecta_s_a

/conectasa





Gestão de Vendas



Redução do Custo de Aquisição

A Central de Serviços da Conecta nasceu da necessidade de apoiar as EFPCs em uma ação muito mais integrada, com uma visão completa de toda a jornada do participante, desde a venda até o relacionamento.



Personalização



Automação

E é aí que a experiência da Conecta, que detém a inteligência do negócio, faz a diferença. Na Central de Serviços, é a Conecta que fará o gerenciamento das operações. Aqui a sua EFPC conta com um diagnóstico completo para a definição do melhor pacote de serviços, de maneira alinhada aos objetivos estratégicos da fundação. Seu time não precisará consumir diversas horas em pesquisa de ferramentas adequadas, administrando fornecedores sem expertise neste segmento de mercado, tampouco em busca de conhecimentos e estratégias de atuação de vendas e atendimento.



Inteligência de Dados



Relatórios e Análises

Venha conversar.



CONHEÇA O NOVO SITE DA CONECTA

Muito mais moderno e recheado de informações para conectar a sua EFPC ao mercado.

Acesse e confira!

www.conectasa.com.br

É IMPORTANTE SABER COM QUEM CONTAR!



Atuamos no estudo, coordenação, proteção e representação legal das entidades, em defesa da representatividade sindical, prestando assistência a dirigentes e ex-dirigentes, celebrando e conciliando as convenções coletivas de trabalho, defendendo seus atos regulares e promovendo os princípios éticos como fundamento vital da gestão das entidades, preservando o valor social do Regime Fechado de Previdência Complementar. Acreditamos que defender um segmento é se colocar no lugar de cada associada. Além dos muitos benefícios, que estão à disposição de todas as associadas.

• ESTAMOS NO LINKEDIN

Nos acompanhe e fique mais informado sobre assuntos que são de grande importância para a estratégia e o dia a dia da sua entidade.

• BLOG SINDAPP EM AÇÃO!

O renomado Complemento agora restruturado de um novo jeito melhorado, para você continuar por dentro nas principais notícias sobre ações, serviços e temas relacionados aos pilares de atuação do Sindicato.

Nos acompanhe e conheça os todos os benefícios que o Sindapp tem a acrescentar à gestão de sua Entidade, tornando o que é bom em uma referência!

CONECTA

PREPARA NOVA PLATAFORMA DE SERVIÇOS

Proposta é oferecer às entidades o serviço completo de venda de planos, dificuldade que precisa ser superada frente aos novos tempos

Uma plataforma de negócios que possa auxiliar as EFPCs em toda a jornada do participante, desde o convencimento à fidelização. Essa é a proposta da Central de Serviços, nova frente que está sendo desenvolvida pela Conecta, em parceria com a Abrapp. Diferentemente do modelo adotado até aqui, em que a Conecta atuava como ponte entre parceiros e as EFPCs, a nova plataforma permitirá a contratação direta dos mais variados serviços.

“Neste momento em que estamos falando de fomento, da expansão do sistema, a grande dor é a questão das vendas. Primeiro porque não estávamos habituados a essa atividade na modelagem antiga, em que o relacionamento era muito mais voltado para o RH das patrocinadoras”, ressalta Cláudia Janesko, Superintendente Executiva da Conecta. Com os planos instituídos e, principalmente, com os planos família, essa passou a ser uma necessidade, diz ela.

Venda essa que segue um *script* bem diferente dos planos tradicionais, patrocinados, em que o principal argumento de venda era a contrapartida contributiva por parte da patrocinadora. Sem esse argumento, surgiu a necessidade de conhecer o perfil do participante, a fim de se estabelecer novo atrativo de venda. As entidades, então, perceberam que não estavam habituadas a esse desafio, justamente por não terem experiência de venda e *marketing* e ausência de canal de distribuição em escala.

Da identificação dessa carência veio o primeiro *insight*, que foi o de que a empresa passasse a oferecer o serviço de venda para as associadas. “Começamos a avaliar isso no ano passado como uma possibilidade. A estrutura da Conecta hoje está voltada para a intermediação e o modelo de gestão de negócios é um pouco diferente”, lembra Janesko.

A Conecta, então, buscou a parceria de consultoria, que apresentou um estudo de viabilidade após a reunião de Planejamento Estratégico da Abrapp, quando a necessidade da plataforma de serviços foi reforçada. O estudo de viabilidade foi aprovado pela diretoria e o novo projeto deve entrar em operação no prazo de qua-

tro meses. “Queremos estar a todo vapor durante o Congresso da Abrapp”, adianta Janesko.

Além das informações colhidas no estudo de viabilidade, a Conecta traz para o projeto as informações acumuladas em toda a grade de eventos da Abrapp realizados em 2019. A empresa esteve em todos eles, fossem de RH, atuária ou qualquer outra agenda, permitindo estar mais perto das entidades e, assim, conhecer melhor suas necessidades. Desse conhecimento, veio também a certeza de que a automação tecnológica é fundamental para baratear o custo e trazer agilidade ao processo de venda individual. Por isso, as soluções tecnológicas e de automação estão no foco da atuação, assim como o custo.

Um dos gargalos identificados estava na chamada “jornada do participante”, que começa com a primeira abordagem, até ele entrar na entidade. Nesse processo, que passa por diferentes áreas, por alguma razão, havia perdas ou descontinuidade. É para evitar essa perda que a plataforma trará uma linha completa para identificar quem é esse potencial participante até que ele esteja filiado ao plano. Para isso, também serão oferecidas soluções de atendimento e relacionamento.

A Central de Serviços vem com dois grandes pacotes iniciais, que é o de *marketing* e vendas, e o de atendimento e relacionamento. A EFPC pode contratar os dois ou escolher apenas um. Então serão criados módulos de serviço de acordo com a necessidade de cada uma. A primeira etapa de tudo é um diagnóstico para avaliar a real necessidade.

Diretora da consultoria Inovativadora, Valéria Jureidini acrescenta que a ideia

O novo projeto entra em operação em tempo para o Congresso da Abrapp

é trazer transformações digitais em toda a jornada do cliente, desde o momento em que ele manifesta interesse por um plano de previdência até o final. “Estamos propondo para as entidades que elas tenham uma jornada toda automatizada e com uma experiência diferenciada”, diz. “Muitas ainda não iniciaram esse processo; é tudo muito novo.”

Caberá à Conecta fazer a pesquisa de mercado para identificar quem é o bom fornecedor, além de trabalhar com o modelo de precificação e oferta. “Essas soluções tecnológicas têm um custo de *setup* que, na forma de contratação direta pelas entidades, são replicados uma a uma. Quando contratamos uma central única, esses custos são diluídos, ou seja, é uma só estrutura compartilhada por várias entidades”, ilustra Janesko.

Outro serviço que poderá ser contemplado pela nova plataforma é o de educação financeira, comunicação ou mesmo de produção de conteúdo. Neste quesito, aliás, a plataforma permitirá a definição de todo o conceito, incluindo vendas, *marketing* e relacionamento. “Na largada, talvez a gente não consiga estar com tudo isso, mas ele será implementado”, antecipa a Executiva.

A crise da saúde levou todo mundo a buscar soluções de forma mais ágil, com alto padrão de mercado e de inteligência, de forma integrada e trazendo dados diferentes. Até então, os serviços eram descentralizados e funcionavam por uma demanda específica, dentro de um grupo de parceiros. Esse modelo, de intermediação, não vai deixar de existir, mas agora será acompanhado de uma nova possibilidade.

Ambiente para *startup*

Outra frente ajustada aos novos tempos que vem sendo conduzida pela Abrapp e pela Conecta é o Hupp!, primeiro *hub* voltado exclusivamente para a previdência privada. Concebidos para serem espaços físicos divididos entre diversas *startups*, os *hubs* têm se popularizado na área de finanças e, pela primeira vez, chegam ao ambiente da previdência. Com a pandemia, o projeto teve que se adaptar ao cenário atual e será organizado de forma totalmente virtual.

As Entidades Fechadas de Previdência Complementar parceiras no processo de desenvolvimento de soluções para o sistema junto às *startups* já foram anunciadas. São elas: Mais Futuro; Capef; BRF Previdência; Previ; Valia; Previnorte; Funpresp-Exe; Viva Previdência; PreVBosch; Fundação Real Grandeza e Fundação Itau Unibanco.

Essas entidades vão compor um grupo de acompanhamento do primeiro ciclo, que terá duração de nove meses, incluindo processo de seleção das 15 *startups* que vão desenvolver as soluções. As entidades parceiras também terão o compromisso de absorver a etapa de Provas de Conceito, onde serão validadas as soluções.

Todas as informações sobre o projeto estão disponíveis no *site* www.hupp.digital, que aponta uma série de vantagens para quem aderir ao programa. Para as EFPCs, estão, por exemplo, a possibilidade de relacionamento direto com as *startups*; o acesso a projetos de inovação e a novas tecnologias do setor, além da identificação de novos fornecedores. Também há a oportunidade de troca de experiências, diagnóstico conjunto de problemas e relacionamento.

As entidades parceiras no desenvolvimento de soluções junto às *startups* já foram anunciadas

►► CONECTA

A lista de serviços esperados do *hub* é extensa, de *marketing* a *big data*

“Nós começamos a estruturar esse projeto trabalhando com um modelo setorial, em que a Abrapp elegeu a Conecta para ser o braço administrativo e a LM Ventures para cuidar da parte técnica”, explica Janesko. “Geralmente, o modelo adotado é de *coworking*, mas identificamos que estamos trabalhando com uma estrutura de abrangência nacional e, inicialmente, pensamos em um modelo híbrido - virtual e físico. Com a pandemia, levamos tudo para o formato virtual.”

A lista de serviços esperados é extensa e inclui itens como gestão financeira e *backoffice*; sistemas de gestão e automação de operação financeira; sistemas de investimento; infraestrutura; tecnologias que

facilitem o pagamento e transferência de recursos; *marketing* e fidelização, além, é claro, de Inteligência Artificial; *Analytics* e *big data*.

No final do primeiro ciclo, vem a parte decisiva do projeto, que são as provas de conceito. “Vamos trazer essa solução para dentro da estrutura e ver se ela é viável de ser implementada. Sendo viável, a Conecta vai trabalhar na distribuição”, explica Janesko. As entidades parceiras que investirem nas provas de conceitos das soluções (POCs), em função dos investimentos realizados, terão vantagens na aquisição das mesmas, conforme previsto no edital de chamada. ■

Por [Debora Diniz](#)



Calendário de Obrigações

APRIMORE A GESTÃO DE SUA ENTIDADE ATRAVÉS DO MONITORAMENTO DE OBRIGAÇÕES LEGAIS E PRÓPRIAS

Sistema gratuito oferecido às associadas que disponibiliza não somente os prazos estabelecidos pela legislação vigente para o regime de previdência complementar fechado, como também, possibilita o monitoramento de seu cumprimento em cada EFPC, por meio de mensagens de alertas e controle das ações executadas.

AVANÇA A MITIGAÇÃO DE RISCOS BIOMÉTRICOS

Resolução do
CNSP consolida
normas anteriores
e Previc põe
em discussão
nova tábua de
mortalidade

A Superintendência de Seguros Privados (Susep) publicou a Resolução CNSP nº 385, de 09/06/2020, que atualiza as regras de contratação de seguros pelos planos geridos pelas Entidades Fechadas de Previdência Complementar. Em vigor desde 1º de julho, a nova norma do Conselho Nacional de Seguros Privados revoga regramentos anteriores - mais especificamente as Resoluções nº 119, de 2004, e a Resolução nº 345, de 2017. No seu corpo, alguns ajustes importantes. “O principal papel foi a consolidação”, diz o atuário João Marcelo Carvalho, Consultor do Escritório

Santos Bevilaqua Advogados. Também figura na pauta do sistema a discussão sobre tábuas atuariais, assunto colocado em consulta pública pela Previc recentemente.

Alinhada ao Decreto nº 10.139/2019 da Presidência da República, que dispõe sobre a revisão e consolidação de atos normativos, a Resolução do CNSP sinaliza, sobretudo, que o governo brasileiro está atento ao desenvolvimento do mercado de compartilhamento dos riscos atuariais dos fundos de pensão, enfatizam especialistas. Trata-se de um mercado já bastante desenvolvido em outras partes do mundo, como Canadá e Reino Unido, mas que por aqui ainda encontra dificuldades como preços altos e escassez de produtos motivada, em alguns casos, pela própria falta de demanda.

A primeira mudança introduzida pela nova Resolução, no seu Artigo 2º, é a que limita a comercialização de seguros de pecúlio às seguradoras autorizadas a operar planos de previdência. Já havia previsão para que as contratações fossem feitas por intermédio de seguro ou pecúlio, argumenta João Marcelo Carvalho. O dispositivo apenas determina que neste último caso, a seguradora esteja autorizada a operar planos de Previdência Complementar. “Trata-se de um reforço que, a meu ver, já estava implícito na norma anterior.”

Outra mudança, introduzida no Artigo 5º, por sua vez, confere um detalhamento maior ao período de diferimento dos planos, até então inexistente. A norma define que o participante ou assistido poderá aderir ao contrato celebrado entre a seguradora e a EFPC em três momen-

tos: (a) antes da data de concessão do benefício de renda pela EFPC; (b) na data de concessão do benefício de renda pela EFPC; ou (c) ao fim do pagamento do benefício de renda pela EFPC.

A Resolução CNSP nº 385 também deixa claro, em seu Artigo 13º, que no seguro de índice biométrico, “as taxas biométricas estimadas serão fixadas no contrato de seguro e devem ter estreita relação com o grupo de participantes da EFPC a que se refere”. As taxas biométricas observadas podem ser obtidas de outra população somente se houver estreita relação com o referido grupo de participantes.

Stop Loss

Diversos especialistas entendem, no entanto, que a grande novidade da Resolução nº 385 é o seu Artigo 19º, que trata da estruturação do seguro de *Stop Loss* (ou limite de perdas) para os planos de Benefício Definido (BD) e Contribuição Variável (CV). Para Carvalho, porém, a única mudança é que, no final, há referência explícita aos planos de Contribuição Variável, e não apenas aos de Benefício Definido. “Não há novidade, mas reforço do que já estava implícito, dado que no plano CV há duas partes: o CD e o BD”, assinala. Ainda assim, o avanço é tido como importante por dar maior clareza regulatória ao mecanismo, reforçando-o, e assim promovendo coberturas mais amplas, não limitadas, necessariamente, ao seguro de pessoas.

O seguro de *Stop Loss* tem por objetivo garantir a estabilidade operacional do segurado (fundo de pensão) face aos compromissos por ele assumidos perante os participantes e assistidos, median-

A norma promove coberturas mais amplas, não limitadas ao seguro de pessoas

te a assunção da parte do(s) risco(s) que supere(m) a(s) franquia(s) estabelecida(s) contratualmente. Assim, as entidades podem, por exemplo, arcar com o pagamento de benefícios até determinado limite e contratar um seguro que cubra quaisquer excedentes.

O processo de consolidação promovido pelo CNSP é muito importante ao trazer maior clareza e segurança às operações e às partes envolvidas, concordam especialistas. Todavia, o trabalho também requer a análise criteriosa das regras anteriores e atuais, ressalta Carvalho. “O processo exige uma atenção muito grande das entidades supervisionadas para ver o que de fato mudou.”

Quatro operações

No ambiente de compartilhamento de riscos doméstico, conforme prevê a Resolução CNPC nº 17/2015 e reforça a Resolução CNSP nº 345/2017, há basicamente quatro operações: invalidez de participante, morte de participante e assistido, sobrevivência de assistido e desvio de hipótese biométrica. As duas primeiras já são feitas de forma bastante corriqueira pelas entidades, que intermediam o acesso, pelo participante, a uma apólice coletiva de seguro.

O risco de sobrevivência é coberto por um seguro que também já está operando, embora ainda em pequena escala. “Ele se acopla a planos de Contribuição Definida para que seja possível oferecer renda vitalícia. A tendência é que se torne cada vez mais comum, pois as seguradoras estão licenciando novos produtos”, explica Carvalho.

No que se refere ao seguro de desvio de hipótese biométrica, que inclui os chamados “*swaps* de longevidade”, só é possível securitizar a tábua de mortalidade, além da tábua de entrada em invalidez, entre outras hipóteses menos relevantes. Não é autorizada a securitização de taxa de juros e outros componentes financeiros dos planos, assinala o atuário. A Lei Complementar nº 109, em seu Artigo 33º, Parágrafo 1º, também veda a transferência de participante e assistidos - e das reservas constituídas - a seguradoras na aposentadoria (os chamados *buyouts*, populares no exterior), embora esteja prevista uma eventual autorização da Previc para operações dessa natureza.

A expectativa é que em algum momento as seguradoras brasileiras estruturarem um modelo de seguro que neutralize o fluxo de caixa de um fundo de pensão em razão de oscilações decorrentes de morte/sobrevivência, diz João Marcelo Carvalho. “Isso ainda não existe no Brasil porque a meu ver falta procura, sobretudo dos patrocinadores, que seriam os maiores interessados.” Como também não houve, por parte das seguradoras, indicação de que no atual momento esse tipo de produto pudesse gerar negócio relevante, ainda é cedo para discutir custos. “Os preços tendem a diminuir com o tempo, mas ainda não chegamos nessa etapa. Trata-se de um produto complexo, que quando começar a operar demandará uma adaptação normativa, incluindo incentivos e contrapartidas”, assinala o atuário.

O compartilhamento de riscos está previsto no Planejamento Estratégico da Abrapp para o triênio 2020-2022 na forma de contribuição do sistema para

Falta no mercado brasileiro um seguro que neutralize os fluxos de caixa

Minuta de IN da Previc prevê o emprego padrão da Tábua AT-2000 pelas EFPCs

o desenvolvimento de soluções para a securitização do passivo. A terceirização de riscos adquire especial importância no atual cenário de baixa histórica dos juros, aumento da longevidade e enorme incerteza econômica, defendem especialistas.

Consulta pública

No dia 9 de julho, a Superintendência Nacional de Previdência Complementar (Previc) abriu consulta pública para tratar da nova Instrução de Atuária que regulamenta a Resolução nº 30 do CNPC, que trata de aspectos relacionados à solvência dos planos de benefícios. Os interessados tiveram entre os dias entre 09 e 24 de julho para participar acessando área específica na página eletrônica da autoridade.

Segundo a Previc, “A proposta normativa traz como principais inovações a definição de tábua de mortalidade geral de referência para o segmento e definição de parâmetros mais específicos para realização dos testes de aderência”, além de esclarecimentos sobre conceitos e outros dispositivos da norma.

Atualmente, são estabelecidas como parâmetro mínimo na legislação do setor as tábuas de mortalidade AT-83 e AT-2000 (para distribuição de superávits), construídas com base em dados coletados no mercado securitário dos Estados Unidos. A minuta de IN colocada em consulta pública prevê o emprego da Tábua AT-2000 (*Male e Female*) como tábua padrão pelas EFPCs.

Segundo fontes ouvidas pela Revista da Previdência Complementar, a proposta deve ser bem recebida pelo sistema. A norma anterior definia uma tábua mínima; agora, seria estabelecida uma tábua

padrão a ser utilizada quando não for possível a realização de testes. O normativo também dá ao atuário a possibilidade de continuar realizando os seus testes e assim adotar uma tábua diferente, que gere expectativa de vida maior ou menor do que a AT-2000.

Um item da minuta de IN que deve encontrar resistência dos gestores refere-se à fixação da necessidade de realização de pelo menos dois testes estatísticos para a verificação da tábua entre três previstos pela Previc. Esse ponto não deve ser bem aceito porque existe, além dos três testes listados pelo supervisor, diversos outros que o atuário pode lançar mão, ficando, na visão de especialistas, dentro da discricionariedade técnica do profissional. Caberia a ele, portanto, avaliar quantos e quais testes estatísticos devem ser realizados, não sendo adequado, portanto, que a norma disponha sobre isso.

A proposta inicial da Previc - recebida com unanimidade de discordância em reunião anterior com diversos *stakeholders*, incluindo Abrapp, Anapar e IBA - foi substituir a AT-83 pela BR-EMS. A ideia não foi aceita porque oneraria muito as entidades, elevando déficits, num momento delicado como o atual, em que os fundos de pensão enfrentam dificuldades na renda fixa e variável. As Tábuas de Mortalidade Brasileiras BR-EMS, elaboradas a partir de dados individuais da previdência aberta, são resultado de pesquisa encomendada pela Fenaprevi (Federação Nacional de Previdência Privada e Vida) ao Laboratório de Matemática Aplicada da UFRJ. ■

Por Flávia Silva

MAPFRE INVESTIMENTOS



SOLUÇÕES CUSTOMIZADAS PARA CLIENTES INSTITUCIONAIS

Tradição, Ética e Segurança de uma Gestora
de Recursos com mais de 17 anos de experiência.

invest@mapfre.com.br | T. +55 | 2663-5276

 **MAPFRE** | INVESTIMENTOS



Autorregulação
ANBIMA



Autorregulação
ANBIMA

Gestão de Recursos

As informações contidas neste material são de caráter exclusivamente informativo. Fundos de investimento não contam com garantia do administrador do fundo, do gestor da carteira, de qualquer mecanismo de seguro ou ainda, do fundo garantidor de créditos - FGC. A rentabilidade obtida no passado não representa garantia de rentabilidade futura. Ao investidor é recomendada a leitura cuidadosa do regulamento do fundo de investimento, formulário de informações essenciais e formulário de informações complementares ao aplicar seus recursos. A rentabilidade dos fundos não é líquida de impostos. Para avaliação de performance dos fundos de investimento, é recomendável uma análise de no mínimo 12 (doze) meses.

O CÉU NÃO É O LIMITE PARA QUEM ESCOLHE UNIABRAPP

A UniAbrapp tem se reinventado cada vez mais para profissionais como você, que querem superar a média e ir mais longe - **não existem limites para quem busca conhecimento!**

Se você está preparado para dar um passo além dos cursos convencionais na sua carreira e se destacar, esses são os cursos para você!



- #Desenhando a Jornada dos Participantes das EFPC
- #Estruturando o Framework de Atendimento das EFPC
- #Técnicas de MKT e Vendas de Plano Família
- #Guia Rápido e Prático para implementar a Transformação Digital nas EFPC
- #Política e Perfis de Investimentos - O que fazer agora?
- #Método Turbinado para Rápida Tomada de decisão
- #Insights da Ciência Comportamental para criar Soluções
- #LGPD na prática das EFPC
- #Relatório de CI: Tudo o que o Conselho Fiscal precisa saber!



- #Liderança Empática e Engajamento Organizacional



- #EFPC 3.0 na Economia da Longevidade



- #Programa Executivo | Conselheiros de Alta Performance nas EFPC

Aulas 100% online e ao vivo, em salas virtuais que permitem a sua imersão no conteúdo e nas práticas de cada aula. Tudo isso com o acompanhamento dos especialistas durante as aulas.

ÍNDICES DE DIVIDENDOS EM TEMPOS SEM PRECEDENTES – Uma perspectiva latino-americana

POR SILVIA KITCHENER*

É tempo de olhar para os índices de dividendos sob o ponto de vista dos “tempos sem precedentes” que estamos vivendo. Muitos investidores procuram o conforto das estratégias de dividendos, precisamente pelo retorno que podem gerar. No entanto, o investimento em dividendos está sob pressão, uma vez que muitas empresas anunciaram a redução ou suspensão total dos seus divi-

dendos por causa do impacto da pandemia da COVID-19 na economia global. Uma bola de cristal seria muito útil para prever o futuro. Entretanto, na falta dessa possibilidade, podemos olhar para períodos históricos de crise financeira a fim de examinar a performance das estratégias de dividendos.

O quadro 1 se centra na Crise Financeira Global (CFG) de 2008 e mostra que, em mea-

dos e finais de outubro daquele ano, os principais índices de referência do México, Chile e Brasil caíram substancialmente. Contudo, com exceção do *S&P/BMV Dividend Index*, os outros índices locais de dividendos

ganharam dos seus respectivos *benchmarks*. O *S&P Dividend Aristocrats® Brasil Index* e o *S&P Brazil Dividend Opportunities* superaram o *S&P Brazil LargeMidCap*¹ em 11, 6% e 14,0%, respectivamente.

Quadro 1: Quedas durante a CFG de 2008-2009

CATEGORIA	MÉXICO		CHILE		BRASIL		
	S&P/BMV IRT	S&P/BMV DIVIDEND INDEX	S&P IPSA	S&P/CLX CHILE DIVIDEND INDEX	S&P BRAZIL LARGEMIDCAP	S&P DIVIDEND ARISTOCRATS BRASIL INDEX	S&P BRAZIL DIVIDEND OPPORTUNITIES
Nível máximo a mínimo	19/05/2008 até 27/10/2008	30/05/2008 até 9/03/2009	21/04/2008 até 10/10/2008	29/05/2008 até 10/10/2008	20/05/2008 até 27/10/2008	5/06/2008 até 27/10/2008	30/05/2008 até 27/10/2008
Queda (%)	-46,90	-48,28	-32,14	-28,77	-60,85	-49,29	-46,87
Excesso no retorno sobre o benchmark (%)	-	-1,37	-	3,37	-	11,56	13,98
Data de recuperação	17/11/2009	11/11/2009	25/05/2009	11/05/2009	18/10/2016	7/12/2009	10/09/2009
Dias de recuperação de queda até novo máximo	386	247	227	213	2.913	406	318

Fonte: S&P Dow Jones Indices LLC. Dados de 1 de janeiro de 2008 até 31 de dezembro de 2010. O desempenho dos índices está baseado em retornos totais calculados em moeda local (MXN para índices mexicanos, CLP para índices chilenos e BRL para índices brasileiros). O desempenho no passado não garante resultados futuros. Este gráfico é fornecido para efeitos ilustrativos e reflete desempenhos históricos hipotéticos.

A maioria dos índices de dividendos não somente teve um desempenho relativamente bom *versus* seus *benchmarks* durante a CFG, mas também se recuperaram mais rapidamente e, em alguns casos, muito mais rapidamente. No México, a versão de retorno total do *S&P/BMV IPC* levou 139 dias a mais para se recuperar do que o *S&P/BMV Dividend Index*. A recuperação do *S&P Dividend Aristocrats Brasil Index* e do *S&P Brazil Dividend Opportunities* levou cerca de um ano, enquan-

to, chocantemente, o *benchmark* levou quase oito anos para atingir um novo nível máximo após à sua queda.

Este foi um resultado único ligado à CFG? Não necessariamente. O quadro 2 mede o período entre 2010 e 2012 para capturar o período que abrange a chamada Segunda-feira Negra² e fornece um panorama similar ao da CFG. Contudo, neste caso, todos os índices de dividendos ganharam dos seus *benchmarks* e também se recuperaram muito mais rapidamente.

1. O *S&P Brazil LargeMidCap Index* é composto pelas 64 ações domésticas de maior tamanho e liquidez em 29 de maio de 2020.

2. O colapso da segunda-feira negra em 8 de agosto de 2011 se refere ao momento em que a classificação de dívida soberana dos EUA foi rebaixada pela *S&P Global Ratings* pela primeira vez na história.

Quadro 2: Quedas durante a segunda-feira negra

CATEGORIA	MÉXICO		CHILE		BRASIL		
	S&P/BMV IRT	S&P/BMV DIVIDEND INDEX	S&P IPSA	S&P/CLX CHILE DIVIDEND INDEX	S&P BRAZIL LARGEMIDCAP	S&P DIVIDEND ARISTOCRATS BRASIL INDEX	S&P BRAZIL DIVIDEND OPPORTUNITIES
Nível máximo a mínimo	5/01/2011 até 8/08/2011		5/01/2011 até 4/10/2011		8/04/2010 até 8/08/2011	25/04/2011 até 8/08/2011	26/04/2011 até 8/08/2011
Queda (%)	-17,01	-14,73	-28,46	-21,77	-29,74	-17,61	-17,33
Excesso no retorno sobre o benchmark (%)	-	2,28	-	6,69	-	12,13	12,41
Data de recuperação	3/02/2012	18/01/2012	17/07/2017	27/03/2012	18/07/2014	23/12/2011	23/12/2011
Dias de recuperação de queda até novo máximo	179	163	2.113	175	1.075	137	137

Fonte: S&P Dow Jones Indices LLC. Dados de 1 de janeiro de 2010 até 31 de dezembro de 2012. O desempenho dos índices está baseado em retornos totais calculados em moeda local (MXN para índices mexicanos, CLP para índices chilenos e BRL para índices brasileiros). O desempenho no passado não garante resultados futuros. Este gráfico é fornecido para efeitos ilustrativos e reflete desempenhos históricos hipotéticos.

O que acontece com eventos mais localizados? O quadro 3 confirma resultados semelhantes. Em janeiro de 2014, uma forte desvalorização do peso chileno em relação ao dólar americano e a perda geral de confian-

ça nos mercados emergentes provocaram uma forte queda no valor das ações chilenas. Em janeiro de 2016, devido à queda acentuada dos preços do petróleo bruto, o Peru e o Brasil tiveram importantes declínios.

Quadro 3: Quedas durante a desvalorização do peso chileno e o declínio dos preços do petróleo bruto

CATEGORIA	CHILE – DESVALORIZAÇÃO PROLONGADA DO CLP		BRASIL – QUEDA NOS PREÇOS DO PETRÓLEO			PERU – QUEDA NOS PREÇOS DO PETRÓLEO	
	S&P IPSA	S&P/CLX CHILE DIVIDEND INDEX	S&P BRAZIL LARGEMIDCAP	S&P DIVIDEND ARISTOCRATS BRASIL INDEX	S&P BRAZIL DIVIDEND OPPORTUNITIES	S&P/BVL PERU SELECT INDEX	S&P/BVL ENHANCED DIVIDEND INDEX
Nível máximo a mínimo	13/02/2013 até 30/01/2014	13/02/2013 até 29/01/2014	5/05/2015 até 20/01/2016	5/05/2015 até 20/01/2016	8/05/2015 até 26/01/2016	14/05/2015 até 19/01/2016	14/05/2015 até 19/01/2016
Queda (%)	-26,51	-23,83	-35,57	-37,59	-26,99	-36,49	-37,81
Excesso no retorno sobre o benchmark (%)	-	2,68	-	-2,02	8,58	-	-1,32
Data de recuperação	16/03/2017	16/08/2016	15/08/2016	18/07/2016	10/05/2016	27/04/2016	19.04. 2016
Dias de recuperação de queda até novo máximo	1.141	930	208	180	105	99	91

Fonte: S&P Dow Jones Indices LLC. Dados entre 2 de janeiro de 2013 e 31 de julho de 2017 para o Chile; entre 7 de maio de 2015 e 15 de maio de 2018 para o Brasil; e entre 1 de maio de 2015 e 30 de abril de 2016 para o Peru. O desempenho dos índices está baseado em retornos totais calculados em moeda local (CLP para índices chilenos, BRL para índices brasileiros e PEN para índices peruanos). O desempenho no passado não garante resultados futuros. Este gráfico é fornecido para efeitos ilustrativos e reflete desempenhos históricos hipotéticos.

O motivo principal da disparidade na recuperação e nos retornos está nas metodologias, especificamente nos critérios de seleção e esquemas de ponderação. A maioria dos *benchmarks* se baseiam geralmente nas ações com maior tamanho e liquidez e são ponderados pela capitalização de mercado ajustada ao *free float* (FMC). Por outro lado, os índices de dividendos tendem a ser mais especializados e buscam atender diferentes objetivos de investimento.

Por exemplo, o quadro 4 compara as metodologias de dois índices de dividendos no Brasil. Estes índices possuem critérios de elegibilidade similares, mas critérios de seleção e ponderação significativamente diferentes. O S&P *Dividend Aristocrats Brasil Index* foca as ações com crescimento de dividendos ao escolher ações que mantêm um pagamento estável ou crescente de dividendos durante um período específico. Por outro lado, o S&P *Brazil Dividend Opportunities* é conside-

rado um pagador de dividendos elevados porque seleciona as ações com maior rendimento de dividendos ao mesmo tempo em que aplica um filtro de qualidade. Os componentes do índice devem ser rentáveis e mostrar um crescimento sólido dos seus ganhos.

Em geral, ao exigir um rendimento de dividendos a cada rebalanceamento, estes índices operam sob o pressuposto de que as ações possuem bases financeiras sólidas³, uma vez que o dividendo é derivado dos lucros de uma empresa. Isto pode ajudar a explicar por que estes índices se recuperam mais rapidamente do que os seus *benchmarks*. Os esquemas de ponderação orientados a gerar o maior rendimento do índice possível também podem ajudar a fornecer retornos mais elevados em comparação com seus *benchmarks*.

Estas diferenças nas metodologias podem se traduzir em diferentes composições e pesos em cada índice de dividendos.

Quadro 4: Comparação da metodologia de índices de dividendos no Brasil

ÍNDICE	CRITÉRIOS DE ELEGIBILIDADE	SELEÇÃO DOS COMPONENTES	ESQUEMA DE PONDERAÇÃO
S&P Dividend Aristocrats Brasil Index	<ul style="list-style-type: none"> • Maiores requisitos de liquidez e tamanho do que o seu <i>benchmark</i> • Ações devem ter rendimento dos dividendos (RD) 	<ul style="list-style-type: none"> • As 30 maiores ações no S&P Brazil BMI com dividendos estáveis ou crescentes • Utiliza uma média móvel de três anos para suavizar as flutuações anuais no valor dos dividendos por ação 	O RD dos últimos 12 meses <ul style="list-style-type: none"> • Peso máximo por ação de 8% • Peso máximo por setor do GICS® de 35%
S&P Brazil Dividend Opportunities	<ul style="list-style-type: none"> • Cada companhia é representada uma vez pela sua listagem com maior RD 	<ul style="list-style-type: none"> • As 40 maiores ações em termos de rendimento dos dividendos do S&P Brazil BMI • As ações devem ser rentáveis, medido pelos seus ganhos por ação (EPS) • As ações devem ter um crescimento dos ganhos positivo durante 3 anos 	O RD dos últimos 12 meses <ul style="list-style-type: none"> • Peso mínimo por ação de 2% e máximo de 8% • Peso máximo por setor do GICS® de 40%

Fonte: S&P Dow Jones Indices LLC. Dados de junho de 2020. Este quadro é fornecido para efeitos ilustrativos.

Em conclusão, a história mostra que os índices de dividendos na América Latina têm conseguido, em geral, enfrentar tempos sem precedentes de melhor maneira do que os seus *benchmarks*. Isto parece ser impulsionado principalmente pela distinção de suas metodologias e objetivos, que funcionam de forma di-

ferente sob circunstâncias únicas. Embora o desempenho passado certamente não seja uma bola de cristal, pode fornecer um contexto útil. ■

*Silvia Kitchener é Diretora, Índices Globais de Renda Variável, América Latina. (silvia.kitchener@spglobal.com)

3. Cuidado com a relação inversa entre os preços das ações e os rendimentos dos dividendos. Quanto maior o preço das ações, menor o rendimento dos dividendos. Um rendimento significativamente alto pode ser um sinal de uma empresa em apuros.

SOLUÇÕES PARA O NOVO CENÁRIO

Hackaton organizado pela Abrapp
contribui para a evolução do segmento
em momento de profundas mudanças tecnológicas e sociais

POR DEBORA DINIZ

Novos desafios exigem soluções inovadoras. E o mundo nunca se viu diante de tanta novidade como nos últimos meses, desde o início da pandemia da Covid-19, que tem provocado mudanças em todas as esferas dos mais diversos setores. Não tem sido diferente com a Previdência Complementar, que busca novos ca-

minhos para se reinventar, com diferentes ações. Uma delas é o Hack'A'Prev, primeiro *hackathon* voltado para a previdência realizado no País, promovido pela Abrapp. O resultado dessa maratona tecnológica são 30 projetos à disposição das entidades, com soluções que vão do relacionamento à venda, passando, claro, pela educação financeira.

Totalmente adaptado aos novos tempos, o evento aconteceu de forma integralmente *online* e reuniu mais de 350 pessoas de todas as partes do Brasil e de outros países. Os grupos foram divididos em 40 equipes, que contaram com uma espécie de mentoria de especialistas em *hackathons* e em previdência durante o final de semana que tiveram para desenvolver os projetos, além de acesso a um plantão de dúvidas. O resultado foi divulgado no dia 4 de junho.

Já usuais nos recantos considerados mais tecnológicas do planeta desde os anos 1990 - sim, estamos falando do Vale do Silício - os *hackathons* ainda são relativamente novos no Brasil e podem ser definidos como competições que reúnem desenvolvedores de *software*, *designers* e outros profissionais relacionados à área de programação, com o objetivo de criar soluções inovadoras para desafios específicos. Mas se engana quem pensa que o evento é coisa de “nerd” e para “nerds”. Os encontros têm o objetivo de explorar a criatividade dos participantes e estimular a troca de ideias e experiências dos mais diversos profissionais.

CEO e fundador da Shawee, *startup* de base tecnológica contratada pela Abrapp para organizar o evento, Rodrigo Terron conta que, em três anos, já esteve à frente de mais de 400 projetos em seis países diferentes e, neste ano, teve a oportunidade de organizar este projeto inovador, cujo objetivo principal foi criar uma relação entre a Associação e os melhores talentos de tecnologia do Brasil. Como em todo *hackathon*, os participantes também tiveram que encontrar soluções para um mesmo desafio: a falta de confiança na previdência social cresce a cada dia e, somada a mudanças de estilo de vida e mentalida-

de da população que ainda está no começo da sua jornada no mercado de trabalho, é preciso repensar a forma como se planeja o futuro. Dessa constatação, veio a pergunta que cada uma das equipes teve que responder: “Como a previdência privada pode revolucionar esse cenário?”

Os projetos finalistas estão disponíveis no *site* www.hackaprev.com.br, dentre eles, é claro, os três ganhadores. “O mais legal da competição foi que tivemos a participação de muitos parceiros da Abrapp se doando e trazendo conhecimento sobre o negócio”, ressalta Terron. A proposta foi além de encontrar soluções tecnológicas melhores apenas para vender, mas também para educar pessoas.

Na *live* de lançamento, o Diretor-Presidente da Abrapp, Luis Ricardo Martins, destacou a expectativa com o evento. “É um projeto que vem sendo desenhado com muito carinho. Uma ideia inovadora que nos deixou muito empolgados.” O dirigente lembrou a necessidade de fomento, que precisa ser ampliado, sobretudo com o papel de proteção social dos fundos. Para tanto, é necessário acelerar o processo de disrupção.

Para os mais jovens

Os projetos apresentados tratam de temas diversos, mas com um ponto em comum: a previdência para o jovem. A vencedora, com o sugestivo nome de “Guarda Real”, foi definida como “um novo modo de fazer uma previdência privada para os filhos, de maneira segura, fácil, digital e personalizada de investir”.

Denominada “LifePlan”, a segunda colocada é uma plataforma digital que facilita o acesso à previdência privada fecha-

O Hack'A'Prev reuniu mais de 350 pessoas de todas as partes do Brasil e do mundo

da. O objetivo é atrair o público mais jovem fazendo com que ele consiga realizar projetos ao longo de sua vida. Por meio de pequenos resgates, o cliente pode usar o que acumulou no plano de previdência para realizar diversos objetivos, como entrada na casa própria ou a faculdade do filho. “Tudo isso deixando transparente os rendimentos e taxas pagas em todo o processo”, define a equipe organizadora.

Já a “Plataforma *Prev for Future*” chegou ao terceiro lugar apresentando um programa de fidelidade que incentiva a contribuir para a previdência enquanto se consome produtos e serviços, fazendo compras com cartão de crédito e acumulando milhas que posteriormente podem ser enviadas para a plataforma diretamente do banco utilizado pelo participante ou via programa de “cashback” com as lojas conveniadas. “Os recursos são recebidos e as milhas, convertidas em dinheiro, automaticamente geram um aporte na previdência cadastrada pelo cliente”, resumem os participantes da equipe. O projeto tem a pretensão de atingir clientes que não investem por não terem conhecimento sobre previdência, excedente de renda para guardar, ou que desejam maximizar suas contribuições aproveitando os gastos do dia a dia.

“Também estamos mapeando e tentando gerar incentivo para as pessoas olharem para esses projetos e investirem nesse segmento ainda pouco explorado”, diz Terron. O *hackathon* já serviu para as pessoas se inspirarem nesses projetos, passando a enxergá-los como oportunidade. “O papel desse tipo de atividade é gerar provocação e aquele incômodo do tipo ‘será que não estamos perdendo muito?’”

Fazer a ponte entre quem tem soluções e quem precisa delas é justamente o trabalho que a *startup* vem desenvolvendo desde que foi criada. Com isso, gera emprego, oportunidades e ajuda empresas a virar a chave para o mundo digital, justamente o processo iniciado há algum tempo no setor de Previdência Complementar, mas exponencialmente acelerado com os impactos da pandemia.

Engana-se quem pensa que este universo é exclusivo para os muito jovens ou aficionados pelo mundo digital. Maratonas como o Hack’A’Prev são espaços para todos, e falar de tecnologia não é algo que esteja restrito a um segmento. Com isso, os participantes formam grupos heterogêneos, com pessoas de diferentes níveis de conhecimento tecnológico, gêneros, classes, cor, etc. Nas palavras de Terron, quanto maior a diversidade, menor é a chance de erro. “A inovação não acontece em um espaço muito igual para resolver problemas de forma igual”, resume.

Revolução tecnológica

Vem do consultor independente da área de previdência Eder Carvalhaes, que também se autodefine como “profissional provocateur” (provocador profissional) nas redes sociais, o que pode ser mais um sopro de esperança em meio ao caos do cenário atual. Ele defende que estamos na iminência de uma nova revolução tecnológica, que na sua definição segue um ciclo dividido em duas partes. A primeira é de implantação, quando as coisas começam a mudar e no final acabam levando a uma bolha econômica que dura de 10 a 15 anos de tempos difíceis e incerteza. Passado esse período, entra-se em fase de

Os projetos apresentados têm em comum a previdência para o jovem

“A gente fala de fundo de pensão e as pessoas tentam adaptar o modelo atual. Eu acho que tem que mudar totalmente”

desdobramento, uma espécie de “era dourada” de prosperidade. Com a diminuição das desigualdades, a sociedade avança.

Carvalhaes acredita que estamos vivendo os sinais de uma sexta revolução tecnológica. A primeira, como se sabe, foi a Revolução Industrial; a segunda, a era do vapor, do carvão, ferro e rodovias. Depois, veio a era do aço, da engenharia pesada e dos desenvolvimentos do setor químico. A quarta foi a era do automóvel, petróleo, plástico e produção em massa, que desembocou no período de prosperidade pós-segunda guerra mundial. A quinta revolução tecnológica é a era da internet. “Passando por ela, provavelmente estaremos entrando na sexta revolução. A Covid vai estourar a bolha, a fase de recessão, com muitas questões políticas e sociais. Essa fase pode durar de dois a 15 anos, podendo ser rápida ou mais lenta”, prevê.

Tais ciclos, observa o especialista, se sobrepõem. A quinta revolução tecnológica se iniciou em 1971, com a invenção do *microchip*. Depois disso, já houve a fase de implementação, o embate entre o passado e o futuro, e a ruptura de vários setores. “A gente tem tudo para entrar em uma era dourada após a Covid, um período de prosperidade. Os fundos de pensão também estão dentro dessas mudanças. As tecnologias, com as mudanças no campo social, vão impactar as entidades.”

Em meio às transformações, Carvalhaes salienta a necessidade de se analisar, por exemplo, o trabalho remoto, que vai mudar muito a relação de emprego, levando os empregadores a perceberem que não precisam ter todos nas folhas de pagamento. “Os fundos de pensão não estão

trabalhando para cobrir a previdência do profissional que é pessoa jurídica, que tem outros tipos de contrato de trabalho. Isso vai ter um impacto muito grande”, adverte. Os novos tipos de contrato de trabalho farão com que os ganhos das pessoas sejam mais voláteis, demandando planos que reconheçam isso.

“A gente fala de fundo de pensão e as pessoas tentam adaptar o modelo atual. Eu acho que ele tem que mudar totalmente”, pondera. Em consequência da Covid, os países estão percebendo que está todo mundo no mesmo barco. “Eu defendo que a gente pode saltar do mundo digital para o mundo real e colocar o mutualismo no cenário da previdência.” Outro ponto que vai ganhar muito espaço é a economia verde, o que também vai afetar bastante os fundos de pensão. As pessoas vão desejar que seu dinheiro seja investido em coisas que estão alinhadas com o próprio estilo de vida e o novo modo de pensar a sustentabilidade.

O consultor aponta ainda um cenário visto na Europa, onde as pessoas com mais de 60 anos de idade, aposentadas ou prestes a se aposentar, chegam a aproximadamente 1 bilhão, com riqueza superior a 20 trilhões de dólares. “Muitas *startups* estão voltadas para os jovens, mas quem tem o dinheiro são os velhinhos”, lembra. Já se observa a ampliação do mercado voltado para as necessidades dos mais velhos, com soluções tecnológicas para quem tem problema de memória, audição, etc. Portanto, as novas estratégias da Previdência Complementar podem até mirar a juventude, mas sem perder de vista os mais idosos. ■

DEFINIDA A PAUTA DAS COMISSÕES DE INVESTIMENTO

Num ambiente de inflação baixa e procura por alternativas, infraestrutura volta ao radar em meio a questões de liquidez e rentabilidade

O impacto de fatores exógenos sobre as estratégias de investimentos, oportunidades e riscos em infraestrutura, práticas de gestão, relacionamento com o Tesouro Nacional e princípios ASGI - responsabilidade ambiental, social, governança e integridade - estão entre os temas prioritários para os investimentos dos fundos de pensão em 2020, e serão inseridos na agenda estratégica das Comissões Técnicas de Investimentos da Abrapp.

Escolhidos pelo Colégio de Coordenadores, os temas foram distribuídos em cinco eixos, explica o Secretário Executivo das CTs de Investimentos, Marcelo Otávio Wagner. No primeiro deles serão discutidos cenários e oportunidades, tendo como pano de fundo a convivência com o juro baixo e a necessidade de diversificar em longo prazo. O processo de internacionalização dos investimentos das Entidades Fechadas de Previdência Complementar também integra esse

▶▶ INVESTIMENTOS

eixo de discussões, assim como os fatores exógenos e seu impacto, como tem ensinado a pandemia de Covid. O segundo eixo, frisa o Secretário Executivo, abordará os processos e melhores práticas de gestão, estimulando a troca de experiências entre as entidades. “Vamos tratar tanto das práticas orientadas aos ativos quanto daquelas voltadas à gestão dos passivos (*liability driven*), com destaque também para os princípios ASGI, tendências de classes e estratégias”, observa Wagner.

Conexão ASGI

O tema da infraestrutura volta à tona, quando todos os agentes estão mais preparados para discuti-lo, destaca o Secretário, que é também Diretor de Investimentos da Previ. “Esse assunto tem conexão com a agenda ASGI, então o debate vai ficando mais técnico e endereça melhor os diversos riscos envolvidos, o que é altamente positivo.”

Os princípios ASGI ganham ainda maior relevância em função da pandemia, porque a situação reforça o S de responsabilidade social, o que afeta não apenas as emissões de dívida, mas tudo que as EFPCs e as empresas investidas fizerem nesse sentido. “Vimos iniciativas de muitas empresas engajadas em amenizar os impactos sociais, como a colaboração na construção de hospitais de campanha e o uso de sua infraestrutura de logística para ajudar os governos”, diz Wagner. Ele conta que a Previ coletou essas experiências e partilhou informações

com todos os seus conselheiros. “A tendência é que esse assunto seja desenvolvido em ritmo mais acentuado pelas EFPCs ao longo dos próximos dez a quinze anos.”

Na questão da infraestrutura, um dos principais vetores de atração está em seu potencial para melhorar a qualidade de vida das pessoas e no fato de que o Brasil está sub-representado em vários setores como água e energias renováveis, entre outros. “Na Previ, quando estamos presentes em uma empresa, precisamos estimular sua atuação ASGI. Os *portfolios* com essas características ainda são menores do que gostaríamos, mas esses princípios fazem parte do nosso Código de Melhores Práticas.”

Dever fiduciário e riscos

O debate sobre alocação em infraestrutura ganha força entre os institucionais ao redor do mundo, mas há uma série de fatores a serem considerados pelos fundos de pensão, observa Secretário Executivo. “No Brasil, temos o dever fiduciário e o dever de diligência a respeitar, e o grosso do volume de

O risco de *performance* embutido nos ativos de infraestrutura precisa ser mitigado antes de integrar os *portfolios*

ativos aqui já está em fase de desacumulação. São passivos que pedem fluxo de caixa e é preciso ter isso em mente, assim como o risco de *performance*.”

O risco de *performance* embutido nos ativos de infraestrutura - que está associado à execução dos projetos em si - precisa ser muito mitigado antes que as entidades decidam incluí-lo em seu portfólio, pois é essencial ter uma situação de risco aceitável nos papéis de longo prazo. “A Previ já faz isso há algum tempo. Temos contribuído para o desenho dos ativos de modo que o risco seja mitigado, passo a passo”, ressalta Wagner.

O novo marco do saneamento básico é um dos pontos de interesse, embora não seja uma “bala de prata”, salienta o dirigente. “Trata-se de uma obra a muitas mãos. Ainda estamos no estágio inicial para podermos avaliar o posicionamento dos diversos *players* públicos e privados. Na Previ, essa discussão está na fase preliminar.”

Estratégias e regulação

O terceiro eixo na agenda das CTs irá discutir como os produtos e estratégias podem mudar para que as EFPCs possam adotar, por exemplo, o modelo data-alvo nos planos. No quarto eixo estão inseridas as questões regulatórias, como as melhorias na Resolução CMN 4.661 e a agenda do IMK (Iniciativa Mercado de Capitais), grupo criado pelo governo federal para debater aprimoramentos nos

mercados. Há também previsão de incluir questões no âmbito da Comissão de Valores Mobiliários (CVM), como as emissões de empresas privadas.

A revisão da Resolução CMN nº 4.661 já é tema constante na pauta das CTs, mas o Secretário Executivo vê espaço relevante para evoluir no assunto frente à queda do juro e à volta, ao primeiro plano, das discussões sobre os limites de alocação no exterior, imóveis e o financiamento de companhias fechadas.

Dívida pública

No quinto eixo, que é o do relacionamento institucional, serão programadas conversas periódicas com representantes do Tesouro Nacional para manter as EFPCs atualizadas em relação à evolução da dívida pública mobiliária e seu financiamento por meio da colocação de títulos junto ao mercado, conta Wagner. “A ideia é acompanhar o dia a dia da negociação da dívida, vencimentos de títulos, novas emissões, etc., o que contribuirá para a elaboração dos estudos de ALM das entidades.” Ele informa que já houve uma sinalização positiva do Tesouro nesse sentido, o que poderá resultar numa interlocução similar à que o Tesouro mantém com os *dealers* do mercado, *assets* e seguradoras.

Infraestrutura

O Programa de Parcerias de Investimentos (PPI), assim como os

O espaço de oportunidades é maior para o investidor local, já que o investidor externo ainda vê o Brasil com ceticismo

Fundos de Investimento em Participações (FIPs) também estão entre os pontos de discussão este ano. “Num mundo de inflação baixa, vamos ter que avaliar todas as alternativas”, lembra o Diretor Executivo da Abrapp responsável pelas CTs de Investimentos, Sérgio Wilson Ferraz Fontes. “Mas antes é preciso ganhar confiança em relação a esses projetos, criando arcabouços regulatórios que deem maior segurança aos investimentos.”

O Brasil precisa investir em infraestrutura e faz todo o sentido para as EFPCs alocarem nesse mercado, lembra o Diretor de Investimentos da Petros, Alexandre Mathias. Mas há questões de liquidez e rentabilidade a serem solucionadas porque as entidades precisam contar com uma taxa mínima de retorno de 8%. Trata-se, portanto, de uma barra mais alta do que a dos investidores pessoas físicas.

“O ambiente não poderia ser melhor para os investidores apostarem nos fundos de infraestrutura”, avalia o Sócio e *Head* da área de Infraestrutura da *Vinci Partners*, José Guilherme Souza. Para ele, o

mercado se reinventou e está mais adequado para atrair capital privado, já que o foco hoje está mais na prestação de serviços do que na execução das obras. O espaço de oportunidades é maior para o investidor local, admite Souza, “já que o investidor externo ainda está cético em relação ao Brasil por conta da pandemia e da situação política e macroeconômica”.

Para o Diretor e AETQ da Volkswagen Previdência Privada, Luiz Paulo Brasizza, que coordenou o Grupo de Trabalho de Saneamento criado há algum tempo pela Abrapp, o novo marco regulatório poderá funcionar como base para todos os investimentos em saneamento nos próximos anos. “As EFPCs são as grandes facilitadoras desse processo no mundo todo, daí a importância desse debate.”

Os FIPs, diz Brasizza, precisarão passar por uma reformulação nas bases de aprovações finais dos investimentos, e a regulação, via revisão da Resolução CMN nº 4.661, talvez precise mudar para que esse tipo de investimento tenha maior aderência. “São veículos palatáveis em termos de risco e segurança.” O GT da Abrapp foi desfeito por conta da demora na aprovação do marco regulatório, conta Brasizza. “Mas agora, com a entrada de outros *players* no mercado e as taxas das NTN-Bs tão baixas, talvez seja o momento para retomar esse trabalho.”

PPI: R\$ 350 bilhões em 158 projetos

Martha Seillier, que comanda a Secretaria Especial do PPI, fala sobre os investimentos no setor de saneamento que, segundo ela, têm potencial para mudar a paisagem do País

Participação do capital privado

O Programa de Parcerias de Investimentos (PPI) tem hoje 158 projetos em estruturação que garantem mais de R\$ 350 bilhões de investimentos no Brasil nos próximos anos. Em 2019, foram realizados 36 leilões que preveem investimentos de mais de R\$ 446 bilhões e que também garantiram mais de R\$ 90 bilhões de outorga ao Governo Federal. A participação do capital privado se dá, comumente, de forma isolada nas concessões que são viáveis economicamente. As exceções são os projetos em que essa viabilidade não é possível, sendo necessário o pagamento de um valor financeiro pelo poder público. A estruturação dos projetos busca a melhor eficiência dos instrumentos contratuais para viabilizar que os contratos sejam interessantes e seguros aos investidores privados.

Marco Regulatório

O PPI apoiou com grande entusiasmo o novo marco, que mudará a paisagem do País em matéria de saneamento, além de contribuir para a preservação do meio ambiente e favorecer o turismo. Muitas das iniciativas que contam com suporte do Programa já antecipam a aplicação de elementos da nova lei, como os projetos na área de resíduos sólidos urbanos apoiados por meio do Fundo de Apoio à Estruturação de Projetos de Concessão e PPP (FEP CAIXA), e as iniciativas conduzidas

pelo BNDES para estruturar blocos de municípios visando realizar projetos de concessão ou PPPs nas áreas de distribuição de água e de serviço de esgotamento sanitário. O apoio do Governo Federal a essas iniciativas subnacionais está previsto no Decreto 9036/2017, que indicou a universalização do saneamento básico e permitiu às instituições oficiais de crédito, cujos presidentes integram o Conselho do PPI (BNDES e Caixa Econômica Federal), a dar suporte à estruturação e ao desenvolvimento dos projetos.

Regras mais claras

O Projeto de Lei 4162/2019 atribui à Agência Nacional de Águas (ANA) a competência para editar normas de referência para a regulação dos serviços públicos de saneamento básico. O objetivo é trazer maior segurança jurídica ao setor, uniformidade e previsibilidade regulatória, e promover melhores práticas. Hoje, a regulação é realizada de forma pulverizada por mais de 50 agências municipais, estaduais e regionais, que nem sempre atuam em conjunto, o que pode levar insegurança aos investidores.

“Contrato de Programa”

Outra mudança de impacto diz respeito à vedação da prestação dos serviços públicos de saneamento básico por “contrato de programa”, modelo de contratação sem licitação feita pelos municípios junto a empre-

sas públicas estatais. A mudança permite aumentar a concorrência no setor, o que pode contribuir para um choque de eficiência nas empresas estatais e aumento da presença de agentes privados. Passa a ser obrigatório cumprir metas de investimento e qualidade do serviço.

Principais projetos

Atualmente há em estruturação, apoiadas pelo SPPI e FEP (Caixa), quatro concessões de Resíduos Sólidos Urbanos (RSU), três de esgotamento sanitário e uma de abastecimento de água, esgotamento sanitário e RSU integrados. Adicionalmente, também pelo FEP, teve início a estruturação de dois projetos piloto de drenagem urbana, assim como um chamamento público



para selecionar consórcios públicos de RSU. Para o segundo semestre, está prevista a realização de seleção para identificar novos projetos de abastecimento de água e de esgotamento sanitário, para o que o FEP prevê investimentos

iniciais de cerca de 80 milhões de reais. Considerando os projetos estruturados pelo FEP, estima-se mais de R\$ 7 bilhões em investimentos nos contratos.

Em estruturação pelo BNDES, há concessões em blocos de municípios em estágio avançado de estruturação em Alagoas, Acre, Amapá e Rio de Janeiro. Além disso, temos estruturações em curso nos Estados do Ceará, Rio Grande do Sul, Minas Gerais e Espírito Santo. Todos estes projetos têm cronograma de realização das licitações até 2022, sendo que as licitações da RM Maceió - AL e da CEDAE - RJ devem ocorrer neste ano. Considerando os projetos estruturados pelo BNDES, estima-se cerca de R\$ 53 bilhões em investimentos nos contratos. Além disso, há iniciativas independentes do Governo Federal em andamento, entre as quais destaca-se a PPP de esgotamento sanitário organizada pelo Governo do Estado do Mato Grosso do Sul, cuja licitação está programada para 2020. Todos estes movimentos conjugados, aliados ao novo marco regulatório, fazem crer que haverá uma multiplicação de projetos e investimentos.

Institucionais

Se verifica hoje no mundo um cenário de elevada liquidez e juros muito baixos. Isso favorece investimentos no setor de infraestrutura no Brasil. Ademais, o setor de saneamento traz oportunidades interessantes de retorno aos investidores. Espera-se que cada vez mais investidores institucionais ingressem nesse segmento, assim como investidores que hoje atuam em outros setores de infraestrutura. A captação de capitais por meio de instrumentos de debêntures de infraestrutura e fundos estruturados também tende a acelerar no curto e médio prazo. ■

Por [Martha Elizabeth Corazza](#)



FORA DO COMUM
IMERGINDO NA
TRANSFORMAÇÃO

Muito além de webinars e lives comuns, agora você terá imersões extraordinárias e uma experiência memorável.
TUDO AO SEU ALCANCE!



A Abrapp se empenha continuamente em entregar as melhores experiências em eventos, com conteúdos transformadores, temas atuais, especialistas de destaque e muito mais.

E com os desafios que vivenciamos, o futuro nos convidou para mudar. E nós fomos!

Por isso, trazemos novidades para você expandir perspectivas e entrar em uma nova era de transformação - sua participação totalmente digital e interativa, com plataforma de eventos que traz a qualidade do presencial para o digital.

Venha com a gente você também!

CONFIRA A PROGRAMAÇÃO DOS PRINCIPAIS EVENTOS DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR E PROGRAME SUA PARTICIPAÇÃO!

AGOSTO

- 21 Encontro Regional edição Sudoeste + Sul
- 27 Encontro Regional edição Sudeste

SETEMBRO

- 03 Encontro Regional edição Leste
- 04 Encontro Regional edição Centro-Norte
- 09 Encontro Regional edição Nordeste
- 14 a 16 15º ENAPC - Encontro Nacional de Advogados das EFPC

OUTUBRO

- 01 e 02 2º Encontro de Estratégias e Criação de Valor
- 15 e 16 9º Seminário Gestão de Investimentos nas EFPC

NOVEMBRO

- 16 a 19 41º Congresso Brasileiro de Previdência Privada

Nos acompanhe nas redes sociais e site para saber
mais sobre os eventos e como participar!



CERTIFICAÇÃO POR EXPERIÊNCIA

Você sabia que o ICSS é o único a oferecer a modalidade de certificação por experiência?

Com esta modalidade de certificação, não é necessário passar pela prova, pois é a sua experiência que será usada como base para a avaliação. Mas a certificação por experiência ficará disponível apenas em 2020.

Aproveite e faça a sua inscrição agora mesmo.

ICSS

www.icss.org.br

 [certificadoicss](#)  [icss_certificacao](#)  [icss-certificação](#)

SUBMASSAS REQUEREM REGULAMENTAÇÃO ADEQUADA

Indefinição pode causar insegurança jurídica nos planos CV, cuja solvência está diretamente ligada ao tratamento mais claro da matéria

A normatização da Resolução CNPC nº 24/2016 - que reconheceu as submassas nos planos de benefícios - volta à agenda das entidades e do órgão regulador, em busca de uma Instrução Normativa a ser elaborada pela Previc. A expectativa é que o desenho dessa norma, que quatro anos depois da edição da Resolução ainda não

foi materializada, venha finalmente disciplinar e padronizar a execução das submassas, eliminando riscos. “O tema foi debatido no Grupo de Trabalho Atuarial da Previc no mês de abril, em conexão com as questões que tratam da solvência dos planos de Contribuição Variável (CV), informa o Diretor Institucional da Mercer, Antonio Fernando Gazzoni.

É preciso lembrar que os planos CV têm dois grandes grupos muito distintos de participantes, diz Gazzoni, um na fase de contribuição definida e outro na fase de renda vitalícia. “Isso pode causar insegurança jurídica porque a solvência desses planos está diretamente ligada ao tratamento dado às suas submassas.” Ele enfatiza que há planos com até três submassas distintas, sendo que uma delas pode registrar superávit enquanto outras apresentam déficit, por exemplo. Apesar da relevância do assunto, de abril para cá, a elaboração da IN não avançou.

De acordo com a regra aprovada em 2016, “entende-se por submassa um grupo de participantes ou assistidos vinculados a um plano de benefícios e que tenha identidade de direitos e obrigações homogêneos entre si, porém heterogêneos em relação aos demais participantes e assistidos do mesmo plano”. Esses grupos podem surgir em decorrência de alterações estatutárias e reorganizações societárias, entre outros fatos geradores. Depois de reconhecer a existência das submassas, os planos devem estabelecer controles, com segregação entre elas.

Padronização

A proposta de IN, que depois de concluída ainda terá que passar por audiência pública, deverá detalhar melhor o conteúdo da própria Resolução com o objetivo de refletir a realidade das informações dos planos de benefícios nas Demonstrações Atuariais. “O reconhecimento das submassas deverá

estar claro dentro dos regulamentos dos planos”, explica Gazzoni. Além disso, elas deverão ser controladas pelos devidos órgãos estatutários das EFPCs, fazendo parte das Notas Explicativas às Demonstrações Contábeis, das Notas Técnicas Atuariais e do Relatório Anual de Informações (RAI).

A prática seguida hoje pelo órgão regulador exige que uma submassa deficitária seja equacionada e siga todos os controles, mas quando há superávit, falta um entendimento único sobre como tratá-lo. “Isso precisa ficar assentado; é importante que haja equidade no tratamento das diferentes situações”, assinala Gazzoni. Uma possibilidade é que, nos casos de submassa superavitária, a destinação seja vinculada à reserva especial, por exemplo.

Sem excessos

O sistema de Previdência complementar precisa dessa norma para reduzir a insegurança jurídica a partir de um tratamento homogêneo da solvência, reafirma Gazzoni. No entanto, deve-se evitar o excesso de detalhamento. “O que nós temos recomendado à Previc é que a IN não verticalize demais as diretrizes para as submassas porque os planos têm muita diferenciação entre si. O ideal seria ter apenas linhas gerais de comportamento para as entidades tratarem esses grupos.” Dizer o que deve ser feito, mas não como deve ser feito, é a fórmula ideal, acredita o consultor.

É possível ainda que seja necessário não apenas normatizar a Resolução CNPC nº 24, como também instruir a

Falta um entendimento único sobre como tratar as submassas superavitárias

Resolução CNPC nº 30, de 10/10/2018, pondera. A Resolução nº 30, vale lembrar, dispõe sobre as condições e procedimentos na utilização de superávit e equacionamento de déficit dos planos de benefícios. “A IN da Previc sobre o tema terá que tratar das duas normas porque na Resolução nº 30 não há regras específicas para os planos CV, que são submassas em si mesmos.” Isso leva a um vácuo normativo, fazendo com que cada EFPC trate da solvência do plano CV de forma distinta. Gazzoni não acredita, porém, que seja necessário submeter o assunto novamente ao CNPC, sendo suficiente uma IN única por parte da Previc.

Consequências

Diretor Presidente da Fundação Banrisul, Jorge Berzagui argumenta que a Resolução CNPC nº 24 não foi um primor em relação à definição das submassas, o que significa que antes da edição de uma Instrução, seria preciso esclarecer melhor alguns aspectos da própria regra. “A regulação deixou muita coisa à interpretação de cada gestor, afirmando, por exemplo, que a submassa poderá - e não deverá - ser reconhecida.”

A IN precisaria estabelecer claramente também a quem compete, dentro da entidade, fazer esse reconhecimento. “Deve haver uma previsão explícita sobre essa competência, não basta saber que é um ato de gestão.” Berzagui considera importante esclarecer o que poderia acarretar o não cumprimento da norma, faltando, portanto, regulamentar o tratamento e os controles.

Outra dúvida é saber se o reconhecimento da submassa implicaria na criação de um subplano, ressalta o dirigente. “O ponto central é que a Resolução foi acanhada, não capturou todas as nuances, havendo dificuldade para visualizarmos as consequências do reconhecimento das submassas. Isso exigirá um amplo debate sobre a própria regulação antes que seja editada uma IN”, assinala Berzagui.

CNPJ por plano

O reconhecimento das submassas já é uma realidade na prática e, embora precise de melhor formatação jurídica, a verdade é que as entidades foram se ajustando às necessidades de segregação de ativos, custeio e responsabilidades. “Já fazemos avaliações considerando as submassas ou subplanos. Essas práticas fazem parte da organização do sistema, até porque sem isso não teria sido possível implementar mudanças nos planos”, pondera o Líder da área de Previdência da Willis Towers Watson, Evandro Oliveira. De alguma forma, a indústria definiu padrões, sempre passando pelo olhar do regulador.

A falta de normatização preocupa, mas é ainda mais importante ter uma forma jurídica ou fiscal para que a segregação seja efetiva, o que virá apenas com a implantação do CNPJ por plano, prevista para 2021. “Do jeito que está, dependendo do nível de abertura contábil ou atuarial, já aparece tudo lá segregado. Quando olhamos para o todo, porém, ainda há uma mistura que só

Outra dúvida é saber se o reconhecimento da submassa implicaria na criação de um subplano

▶▶ SUBMASSAS

“Não adianta carimbar só os passivos, também é preciso lidar com os ativos”

poderá ser resolvida com o carimbo do CNPJ”, diz Oliveira.

Além de normatizar a submassa, portanto, será fundamental separar efetivamente os ativos financeiros e os compromissos dos planos para evitar questionamentos sobre a quem pertence o patrimônio, o que é um risco enquanto estiver tudo dentro do mesmo CNPJ – Cadastro Nacional de Planos de Benefícios. “O arcabouço para a segregação está construído, mas ela precisa ser legítima. O simples fato de o sistema buscar uma normatização mais assertiva para a total independência fiscal mostra que o modelo atual tem fragilidades sem o CNPJ por plano”, pontua.

A questão é que tudo isso implica em custos, tratamento distintos de inves-

timentos, etc. “Não adianta carimbar só os passivos, também é preciso lidar com os ativos, e a diferença é muito grande na maneira de referenciar os planos, um aspecto que fica mais evidente nas entidades multipatrocinadas”, aponta Oliveira.

Embora a questão das submassas já não gere tanto ruído no mercado, o debate sobre o CNPJ voltou forte porque falta um posicionamento dos vários agentes do governo sobre sua operacionalização, opina o especialista. “É um tema de maior complexidade regulatória. Apesar de haver um prazo previsto, ainda restam dúvidas sobre como essa mudança será na prática.” ■

Por [Martha Elizabeth Corazza](#)

O IDGII é um sistema de gerenciamento em tempo real dos indicadores de desempenho de gestão, que permitem acompanhar a situação atual, a evolução, o cumprimento de metas e a comparação com outros fundos de pensão.



Acesse o sistema e usufrua de mais um produto exclusivo, oferecido sem ônus às associadas da Abrapp.

Informações adicionais poderão ser obtidas no AbrappAtende:
(11) 3043.8783/8784/8787 | abrappatende@org.com.br | www.abrapp.org.br

DE VOLTA (OU QUASE) À ROTINA

Experiência positiva com o teletrabalho deve levar muitas empresas a manter a modalidade - em maior ou menor grau - indefinidamente

A pandemia certamente mudou a forma como as pessoas trabalham. A tendência, daqui para frente, é que tudo seja feito de forma mais virtual; afinal, por que se deslocar para uma reunião, ter despesas com viagens e gastar horas no trânsito se é possível reunir pessoas em aplicativos específicos - e eficazes - para esse fim? Segundo especialistas, em crises anteriores, a humani-

dade tinha diante de si muitas necessidades e pouca tecnologia. Hoje, em contrapartida, há tecnologia e criatividade de sobra para resolver os problemas. Assim, quem souber aproveitar as oportunidades, poderá redesenhar a forma como se vive e se trabalha, movimento que já vem sendo desenhado por diversas empresas.

No Coreia do Sul, um dos primeiros países afetados pela

pandemia, e modelo mundial de boas práticas no assunto, as crianças já voltaram à escola, mas, a cada dia, os pais devem preencher um formulário *online* detalhando sua temperatura, quaisquer sinais de tosse ou problemas respiratórios, além de informar se algum membro da família chegou recentemente do exterior ou está em quarentena. Uma vez na escola, o distanciamento social é estritamente respeitado: os colegas sentam-se distantes uns dos outros, conversas são proibidas e, no horário de almoço, todos devem comer em silêncio, separados por divisórias plásticas. O rigor enfrentado pelos jovens faz parte de uma série de diretrizes e regras impostas a um país de 52 milhões de habitantes no intuito de evitar novas ondas de Coronavírus.

O pico da pandemia atingiu o Coréia do Sul há cerca de quatro meses. Apesar dos esforços, tem havido um número crescente de surtos desde então. Park Won-soon, Prefeito da capital Seul até o começo de julho, afirmava ser necessária vigilância constante. “Precisamos nos livrar da ideia fantasiosa de que podemos voltar à rotina antiga.” Em nível nacional, o uso de máscaras é obrigatório em transportes públicos e táxis, e qualquer pessoa que frequente bares, restaurantes, boates e outros locais de entretenimento precisa se registrar por meio de um *QR Code*, facilitando,

assim, o rastreamento de surtos pelas autoridades. A experiência coreana ensina que a reabertura econômica só é possível mediante a adoção de medidas rigorosas de prevenção e contenção, além da consciência de que será necessário retroceder e admitir erros.

No final de maio, quando os funcionários de um centro de logística pertencente à maior empresa de comércio eletrônico do país ficaram doentes, uma equipe da Unidade de Respostas Rápidas do Centro para Controle e Prevenção de Doenças coreano se dirigiu ao local, identificando e testando 5 mil pessoas em apenas três dias. O esforço evidenciou a eficácia da atuação dos órgãos governamentais, dando confiança para que empresas permanecessem abertas.

Em contrapartida, no Reino Unido e em outros países europeus, a “fadiga da quarentena”, associada à estabilização ou queda das taxas de contaminação, tem feito muitas autoridades reverem a flexibilização das regras, o que

O governo coreano identificou e testou 5 mil funcionários de uma empresa em apenas três dias

nem sempre é uma atitude fácil de ser tomada, com efeitos negativos sobre a população e os negócios.

Performance superior

Em meio a idas e vindas e a um controle nem sempre eficaz das autoridades, diversas organizações têm optado por manter parte do corpo funcional em teletrabalho em caráter definitivo.

Empresas de tecnologia como o *Twitter* foram as primeiras a anunciar a adoção do trabalho remoto permanente no pós-pandemia, tendência que se espalha por diversos setores. No início de maio, o CEO Jack Dorsey informou aos funcionários por *e-mail* que eles poderiam trabalhar em casa permanentemente. A empresa adotou o trabalho remoto em março; seus escritórios continuam fechados e viagens de negócios estão suspensas até setembro. Dorsey, que também é CEO da gestora de pagamentos *online* Square, anunciou posteriormente que os colaboradores da empresa também poderiam aderir ao teletrabalho.

No Facebook, o CEO Mark Zuckerberg disse em uma transmissão ao vivo em maio que espera que até 50% dos funcionários trabalhem remotamente nos próximos 5 a 10 anos. Eles poderão optar pela modalidade de forma definitiva, mas os gestores senio-

res serão priorizados num primeiro momento.

Bancos estrangeiros como o Danske e o ING também já aderiram à tendência. Em junho, o maior banco da Dinamarca disponibilizou a opção para que os funcionários continuem trabalhando em casa alguns dias da semana. Durante a pandemia, o Danske concluiu que o teletrabalho aumentou os indicadores de desempenho, o engajamento e a produtividade dos funcionários, bem como os índices de satisfação dos clientes. Já o banco holandês ING anunciou em junho que os funcionários na Espanha poderiam escolher se deviam ou não retornar ao escritório.

Segundo estudo da Universidade de *Stanford*, os trabalhadores remotos têm produtividade 13% maior. Outro estudo, da ONG *Mental Health America* e da agência de emprego *FlexJobs*, apurou que 97% das pessoas acreditam que um trabalho mais flexível aumentaria a sua qualidade de vida.

Curva J

Erik Brynjolfsson, Professor da *MIT Sloan School of Management*, que há anos estuda Economia Digital, também vê muitas vantagens no teletrabalho. Além da economia de tempo e recursos tanto para o empregado quanto para o empregador, a modalidade oferece perspectivas ilimitadas de

A utilização de novas tecnologias ocorre por um processo denominado “Curva J da produtividade”

recrutamento, levando as empresas a se concentrarem no desempenho e na produção individual ao invés de horas trabalhadas.

Brynjolfsson acredita que as organizações começam a perceber, de forma compulsória em função da pandemia, que o trabalho remoto é menos assustador do que imaginavam. “Há muita inércia na maneira como as pessoas trabalham”, ressalta o catedrático. “É realmente muito difícil mudar processos, cultura organizacional, treinamentos, funções e tarefas desempenhadas. A menos que haja um choque, a maioria tende a continuar fazendo as coisas da maneira antiga.”

Foi isso que aconteceu com o surgimento de tecnologias disruptivas como a eletricidade, a máquina a vapor ou a internet, diz ele. Quando a eletricidade foi inventada, mais de trinta anos foram necessários até que as fábricas fossem reequipadas e passassem a gerar lucro com o seu uso. O mesmo ocorre com o trabalho remoto. “Até este ano, não acho

que as pessoas haviam sido realmente forçadas a pensar em todas as coisas que poderíamos fazer e em como o teletrabalho poderia funcionar”, complementa.

Quando se trata da utilização de novas tecnologias, Brynjolfsson enxerga um processo que ele denomina “Curva J da produtividade”. Isso porque as empresas demoram a adotar novas tecnologias e, quando o fazem, a produtividade diminui inicialmente. É preciso investir tempo e dinheiro na implantação, acarretando algum atraso e prejuízo inicial. “Mas o investimento acaba valendo a pena”, advoga.

Ainda assim, Brynjolfsson reconhece que o escritório físico oferece benefícios sociais e econômicos; por isso, ele defende que as empresas adotem sistemas de rodízio, em que os trabalhadores se alternem no espaço corporativo. “Esse grande experimento de trabalho remoto está forçando as empresas a repensar suas operações e descobrir maneiras mais eficientes de trabalho. Muitas dessas mudanças permanecerão uma vez superada a pandemia”, prevê o especialista.

Escritórios inteligentes

A rotação de funcionários é possibilidade que vem sendo estudada pela Petrobras, uma das primeiras empresas de energia a planejar uma migração ampla e

▶▶ TELETRABALHO

permanente para o trabalho remoto. Produtoras como Exxon Mobil, Shell e BP estenderam os períodos de teletrabalho para a maioria dos funcionários de “colarinho branco” enquanto a pandemia durar, mas não anunciaram grandes mudanças em caráter permanente para toda a força de trabalho.

A empresa brasileira, no entanto, informou que pretende manter cerca da metade de sua equipe administrativa em *home office* de forma permanente. Com cerca de 90% dos 21 mil funcionários da área administrativa colocados em teletrabalho a partir de março, a experiência mostrou-se bem-sucedida em se tratando de produtividade e economia, estimulando sua ampliação. A migração para trabalho remoto será opcional, mas a meta é alcançar mais de 10 mil funcionários da área administrativa. O modelo e a data de implantação ainda estão em discussão e não contemplarão a área operacional.

Um sistema de rotação de funcionários, também aventado, pretende que os colaboradores passem uma semana no escritório e uma semana em casa. Igualmente discutido no âmbito da empresa e subsidiárias é a criação de escritórios inteligentes, ou “smart offices”, com mesas compartilhadas e salas de reunião reservadas por demanda. A alternativa permitiria que funcionários que optarem por trabalhar de casa possam

frequentar o escritório quando necessário, sem ociosidade do espaço de trabalho. A empresa pretende, com isso, vender alguns de seus imóveis.

“Totalmente positiva”

Estudo realizado pela consultoria imobiliária Cushman & Wakefield e Revista Exame indica que 73,8% das empresas brasileiras planejam instituir o teletrabalho como prática definitiva. Foram ouvidos 122 executivos de multinacionais que atuam no País. Desses, 25,4% avaliam como “totalmente positiva” a experiência do trabalho remoto, ao passo que para 59% há mais pontos positivos do que negativos. Apenas 2,5% dos respondentes disseram que a experiência é totalmente negativa e 13,1% enxergam mais pontos negativos do que positivos. O levantamento também apurou que, antes da pandemia, 42,6% das empresas nunca tinham adotado a prática e 23,8% viam o teletrabalho apenas como uma possibilidade em análise.

A Petrobras foi uma das primeiras empresas de energia a planejar a migração permanente para o *home office*

se. 29,5% das organizações devem reduzir o espaço físico no futuro por conta do sucesso do teletrabalho; outros 15,6% atribuem tal diminuição a questões econômicas relacionadas à pandemia. Em geral, a redução deve ser de 10% a 30% do total de metros quadrados ocupados atualmente.

Preparando a volta

Para quem não quer ou possa adotar o trabalho remoto de forma mais consistente e definitiva, já há escritórios de arquitetura preparados para oferecer soluções de distanciamento via a reformulação dos ambientes corporativos. As iniciativas de reestruturação contemplam distanciamento mínimo de 1 a 2 metros entre as pessoas, implantação de divisores frontais e laterais, e proteção nos corredores para isolar as áreas de circulação. Muitos projetos são pensados para que as posições de trabalho possam ser gradualmente retomadas com a redução da pandemia.

Segundo relatório da KPMG denominado *Covid-19: retorno aos escritórios*, a retomada da rotina presencial deve ser gradual, em fases. Isso viabilizará a testagem, avaliação e ajuste de protocolos antes que os escritórios recebam um contingente maior de pessoas. Os responsáveis pelo estudo sugerem que a primeira fase de retorno inclua empregados em funções essenciais ou cujas atribuições não possam ser

totalmente desempenhadas por teletrabalho, além daqueles que, por medo, precisem se adaptar emocionalmente ao retorno.

“Caso os governos reimplémentem restrições rapidamente devido ao ressurgimento da ameaça, a abordagem gradual e em fases possibilitará a rápida implementação de uma resposta adequada”, dizem os especialistas. Também recomenda-se a avaliação do impacto do trabalho remoto sobre os trabalhadores mais jovens, que podem não dispor de “infraestrutura adequada para trabalhar em casa”, e o adiamento do retorno ao trabalho daqueles que fazem uso de transporte público e cuja função possa ser desempenhada à distância. Merecem especial atenção, ainda, os funcionários com filhos, já que as escolas permanecem fechadas. Uma opção, neste caso, seria criar espaço para receber as crianças durante o expediente.

Outro consenso entre os *experts* é transparência. A empresa deve definir protocolos para que os colaboradores saibam como proceder ao comunicar casos de suspeita ou confirmação de Covid-19 nas equipes. Igualmente imprescindível é a realização de uma reunião para informar todos os procedimentos e comportamento esperados dos funcionários antes da retomada das atividades. Várias organizações têm optado pelo formato de *webinar* para dialogar com

Especialistas são unânimes em afirmar que o retorno à rotina presencial deve ser gradativa, organizada em fases

o corpo funcional nessa fase. Por fim, recomenda-se apoio psicológico aos colaboradores que possam estar sofrendo de distúrbios como ansiedade e depressão, bastante comuns na quarentena e em tempos de crises econômicas severas.

Plano de ação

Em 18 de junho, o Ministério da Saúde publicou a Portaria nº 1.565 contendo recomendações às empresas antes que voltem a funcionar. Segundo o próprio Ministério, “a Portaria deixa claro que a retomada das atividades deve ocorrer de forma segura, gradativa, planejada, regionalizada, monitorada e dinâmica, considerando as especificidades de cada setor e dos territórios, de forma a preservar a saúde e a vida das pessoas”.

Medidas incluem a distância mínima de um metro entre pessoas em ambientes internos e externos. Caso não seja possível, é necessário implementar barreiras físicas, como divisórias. Pro-

cedimentos de limpeza devem ser reforçados, e a ventilação natural, privilegiada. Propõe-se ainda a distribuição das pessoas ao longo do dia nos ambientes de grande circulação, evitando aglomerações. Uma alternativa, argumentam especialistas, é criar turnos de trabalho ou, pelo menos, estabelecer diferentes horários de entrada e saída e para as refeições. O uso de máscara deve ser estimulado em todas as situações.

Um item importante é a orientação para que os empreendimentos elaborem um plano de ação antes de retomarem as atividades. A abertura gradual deve prever ainda a possibilidade de desmobilização do processo caso ocorram mudanças no contexto local de transmissão da Covid-19.

As empresas terão de implementar um processo de triagem a fim de evitar que pessoas com febre e outros sintomas gripais acessem o local. Também deverão divulgar medidas para a prevenção, controle e mitigação da transmissão da Covid-19, com informações sobre a doença, higiene das mãos, etiqueta respiratória e medidas de proteção individuais e coletivas. A disponibilização de estrutura adequada para a higienização das mãos é obrigatória, bem como a adequada higienização de superfícies.

Para mais informações, acesse o [site](#) do Ministério da Saúde.

DESTAQUES - MARÇO/20

O primeiro trimestre de 2020 foi fortemente impactado pela oscilação dos mercados. Os ativos das EFPCs totalizaram R\$ 911 bilhões, representando 12,4% do PIB. A carteira consolidada dos Fundos de Pensão registrou queda de -6,36% em março. Houve aumento da participação dos recursos da Renda Fixa, que passou a representar 76,4% dos ativos, com retorno de -2,20% e a Renda Variável, que fechou o mês de março com redução na participação para 15,5% dos recursos apresentou retorno de -24,12% no mesmo período. Atualizamos os dados de população e a média dos valores de benefícios pagos em 2019.

MERCADO - MARÇO/20

O Ibovespa fechou o mês de março com queda de -29,9%, registrando assim, o pior desempenho mensal desde agosto de 1998. O índice, que iniciou o ano em 115.645 pontos, fechou o trimestre em 73.019 pontos, após forte queda trimestral de -36,9%. O IFIX, também em queda, fechou março com rentabilidade de -15,8%, acumulando no ano perda de -22,0%. O IMA-B5+ teve queda mensal de -10,9%, fechando o trimestre com rentabilidade acumulada de -10,6%. Já o dólar obteve expressiva valorização e, após alta mensal de 15,6%, fechou o mês de março cotado a R\$5,20, totalizando 29,0% de valorização no ano. Por fim, na reunião de março, o Copom realizou mais um corte na taxa básica de juros, levando a SELIC à nova mínima histórica de 3,75%.

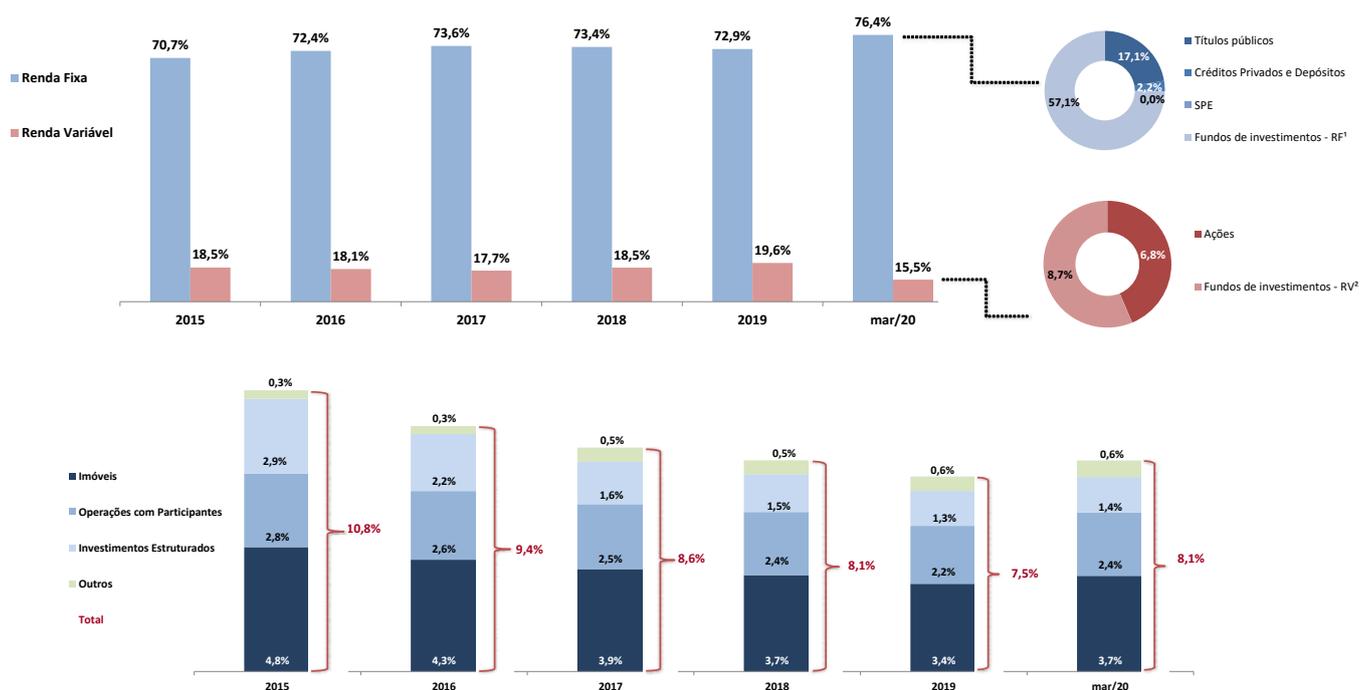
I. CARTEIRA CONSOLIDADA POR TIPO DE APLICAÇÃO

(R\$ milhões)

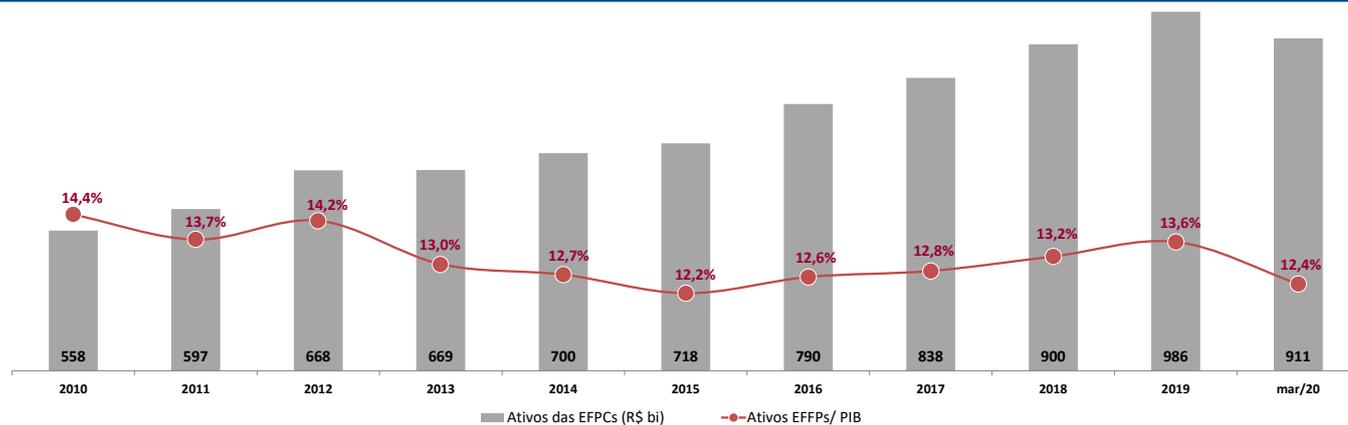
Discriminação	2013	%	2014	%	2015	%	2016	%	2017	%	2018	%	2019	%	mar/20	%
Renda Fixa	386.773	60,4%	431.140	64,2%	483.907	70,7%	546.764	72,4%	592.735	73,6%	635.113	73,4%	692.121	72,9%	668.794	76,4%
Títulos públicos	67.446	10,5%	83.351	12,4%	105.949	15,5%	131.273	17,4%	142.564	17,7%	155.420	18,0%	157.503	16,6%	149.680	17,1%
Créditos Privados e Depósitos	26.672	4,2%	27.099	4,0%	24.473	3,6%	23.843	3,2%	21.341	2,7%	17.897	2,1%	19.063	2,0%	18.874	2,2%
SPE	186	0,0%	160	0,0%	142	0,0%	139	0,0%	130	0,0%	84	0,0%	73	0,0%	70	0,0%
Fundos de investimentos - RF ¹	292.469	45,7%	320.530	47,7%	353.344	51,6%	391.508	51,8%	428.700	53,3%	461.712	53,4%	515.482	54,3%	500.169	57,1%
Renda Variável	185.755	29,0%	166.267	24,7%	126.869	18,5%	137.014	18,1%	142.703	17,7%	159.742	18,5%	186.531	19,6%	135.676	15,5%
Ações	84.213	13,2%	77.026	11,5%	58.445	8,5%	71.536	9,5%	66.706	8,3%	62.999	7,3%	74.668	7,9%	59.224	6,8%
Fundos de investimentos - RV ²	101.542	15,9%	89.241	13,3%	68.425	10,0%	65.478	8,7%	75.997	9,4%	96.743	11,2%	111.862	11,8%	76.452	8,7%
Investimentos Estruturados	19.355	3,0%	22.467	3,3%	19.706	2,9%	16.574	2,2%	13.116	1,6%	12.613	1,5%	12.756	1,3%	11.958	1,4%
Empresas Emergentes	346	0,1%	304	0,0%	258	0,0%	326	0,0%	340	0,0%	234	0,0%	207	0,0%	204	0,0%
Participações	16.819	2,6%	19.546	2,9%	17.422	2,5%	14.342	1,9%	10.963	1,4%	10.575	1,2%	10.122	1,1%	9.639	1,1%
Fundo Imobiliário	2.191	0,3%	2.617	0,4%	2.026	0,3%	1.906	0,3%	1.813	0,2%	1.803	0,2%	2.427	0,3%	2.115	0,2%
Imóveis	28.988	4,5%	31.450	4,7%	32.798	4,8%	32.485	4,3%	31.740	3,9%	32.100	3,7%	32.061	3,4%	32.240	3,7%
Operações com participantes	17.291	2,7%	18.705	2,8%	19.423	2,8%	19.969	2,6%	20.105	2,5%	21.019	2,4%	21.220	2,2%	21.355	2,4%
Empréstimo a Participantes	15.685	2,4%	17.217	2,6%	17.950	2,6%	18.546	2,5%	18.746	2,3%	19.632	2,3%	19.882	2,1%	20.011	2,3%
Financiamento imobiliário	1.606	0,3%	1.488	0,2%	1.473	0,2%	1.424	0,2%	1.360	0,2%	1.387	0,2%	1.338	0,1%	1.345	0,2%
Outros ³	2.165	0,3%	1.901	0,3%	2.213	0,3%	2.289	0,3%	4.405	0,5%	4.605	0,5%	5.263	0,6%	5.566	0,6%
Total	640.328	100,0%	672.054	100,0%	684.916	100,0%	755.096	100,0%	804.803	100,0%	865.191	100,0%	949.953	100,0%	875.590	100,0%

Notas: ¹ Inclui Curto Prazo, Referenciado, Renda Fixa, Multimercado e FIDC; ² Inclui Ações e Índice de Mercado; ³ Inclui Cambial, Dívida Externa, Ações - Companhias Abertas - Exterior, Outros Realizáveis, Derivativos, Outros.

II. EVOLUÇÃO DOS ATIVOS POR TIPO DE INVESTIMENTO



III. EVOLUÇÃO DOS ATIVOS* X PERCENTUAL DO PIB



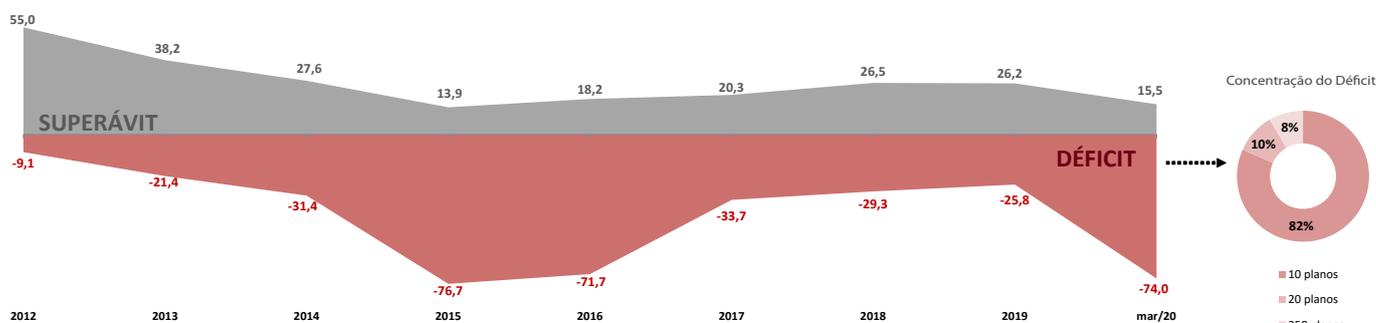
Fonte: IBGE/ABRAPP
O ativo representa o disponível + realizável + permanente
PIB referente ao II, III e IV trim/2019 e I trim/2020
* Valor estimado

CONSOLIDADO ESTATÍSTICO

IV. EVOLUÇÃO DO SUPERÁVIT E DÉFICIT DAS EFPCs (acumulado)

(R\$ bilhões)

	Superávit										Déficit									
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	mar/20	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	mar/20		
Qtde EFPCs	186	136	138	127	138	141	139	139	109	33	92	95	92	80	77	78	70	103		
Qtde Planos	516	402	417	398	438	437	415	384	334	111	257	237	239	205	193	199	168	288		



V. COMPARATIVO REGIONAL

Regional*	Quantidade de Entidades**	%	Investimento (R\$ milhões)	%	Participantes Ativos	%	Dependentes	%	Assistidos	%
Centro-Norte	34	13,1%	146.449	16,7%	663.438	26,6%	602.760	16,8%	150.704	19,2%
Leste	14	5,4%	34.829	4,0%	83.240	3,3%	130.791	3,6%	53.674	6,8%
Nordeste	21	8,1%	24.889	2,8%	30.621	1,2%	76.992	2,1%	31.494	4,0%
Sudeste	44	17,0%	389.531	44,5%	536.422	21,5%	1.180.273	32,8%	319.152	40,6%
Sudoeste	102	39,4%	218.433	24,9%	902.977	36,2%	1.152.648	32,1%	163.812	20,9%
Sul	44	17,0%	61.458	7,0%	276.730	11,1%	451.702	12,6%	66.683	8,5%
Total	259	100,0%	875.590	100,0%	2.493.428	100,0%	3.595.166	100,0%	785.519	100,0%

* Composição Regional: Centro-Norte - RO, AM, RR, AP, GO, DF, AC, MA, MT, MS, PA, PI e TO. Leste - MG. Nordeste - AL, BA, CE, PB, PE, RN e SE. Sudeste - RJ e ES. Sudoeste - SP. Sul - PR, SC e RS.
** EFPCs da amostra / Obs.: Qtde de EFPCs ativas por região de acordo com Estatística Trimestral (dez/19) - PREVIC - Centro-Norte = 36, Leste = 16, Nordeste = 27, Sudeste = 51, Sudoeste = 117 e Sul = 52 -> (Total = 299)

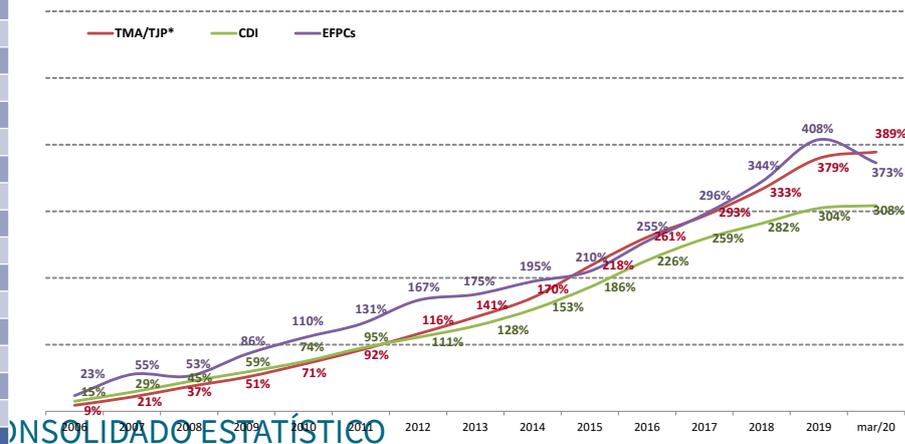
VI. COMPARATIVO POR TIPO DE PATROCÍNIO

Patrocínio	Quantidade de Entidades*	%	Investimento (R\$ milhões)	%	Participantes Ativos	%	Dependentes	%	Assistidos	%
Instituidor	17	6,6%	9.227	1,1%	218.485	8,8%	361.383	10,1%	1.450	0,2%
Privado	157	60,6%	343.924	39,3%	1.400.741	56,2%	1.792.486	49,9%	285.359	36,3%
Público	85	32,8%	522.439	59,7%	874.202	35,1%	1.441.297	40,1%	498.710	63,5%
Total	259	100,0%	875.590	100,0%	2.493.428	100,0%	3.595.166	100,0%	785.519	100,0%

* EFPCs da amostra / Obs.: Qtde de EFPCs ativas por tipo de Patrocínio de acordo com Estatística Trimestral (dez/19) - PREVIC: Instituidor = 22, Privado = 188 e Público = 89 -> (Total = 299).

VII. RENTABILIDADE ESTIMADA

Período	CDI	IMA Geral	IBOVESPA	TMA/TJP*	EFPCs
2006	15,03%	17,53%	32,93%	8,98%	23,45%
2007	11,87%	12,63%	43,65%	11,47%	25,88%
2008	12,38%	12,69%	-41,22%	12,87%	-1,62%
2009	9,88%	12,90%	82,66%	10,36%	21,50%
2010	9,77%	12,98%	1,04%	12,85%	13,26%
2011	11,58%	13,65%	-18,11%	12,44%	9,80%
2012	8,40%	17,72%	7,40%	12,57%	15,37%
2013	8,06%	-1,42%	-15,50%	11,63%	3,28%
2014	10,82%	12,36%	-2,91%	12,07%	7,07%
2015	13,26%	9,32%	-13,31%	17,55%	5,22%
2016	14,01%	20,99%	38,94%	13,60%	14,56%
2017	9,93%	12,82%	26,86%	8,86%	11,36%
2018	6,42%	10,05%	15,03%	10,14%	12,30%
2019	5,96%	12,81%	31,58%	10,73%	14,24%
mar/20	0,34%	-1,98%	-29,90%	0,65%	-6,36%
2020	1,01%	-0,99%	-36,86%	1,98%	-6,87%
12 meses	5,43%	8,47%	-23,47%	9,35%	3,73%
Acumulado	308,47%	417,16%	118,27%	388,91%	372,68%
Acumulado anualizado	10,38%	12,22%	5,63%	11,78%	11,52%

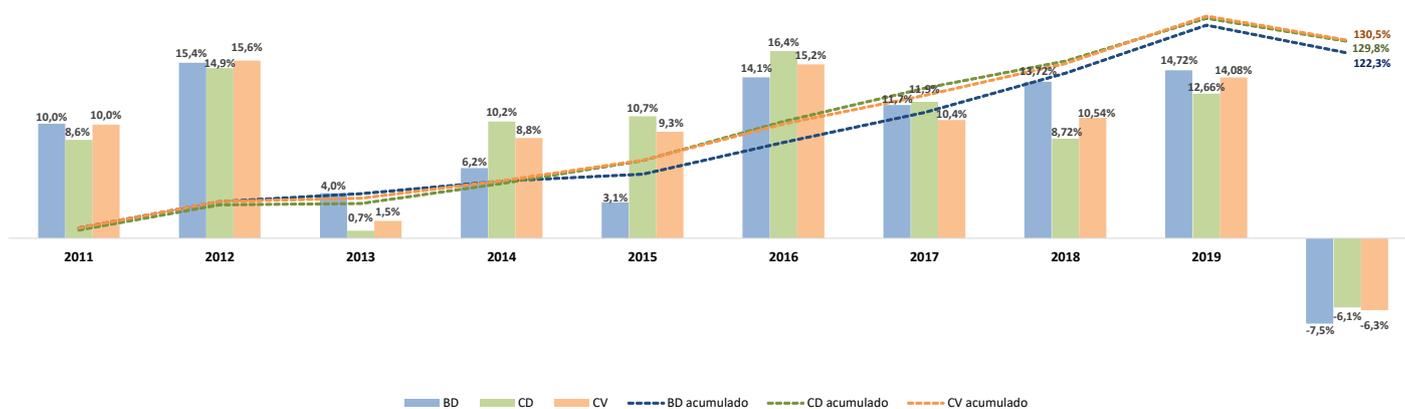


INSOLIDADO ESTATÍSTICO

Fonte: ABRAPP / BACEN / IPEADATA

* TJP- Taxa de Juros Padrão (INPC + taxa de juros parâmetro de 5,84% a.a. considerando 10 anos - de acordo com a Portaria PREVIC nº 300 de 12/04/2019); (INPC + limite superior de 6,39% a.a. considerando 10 anos - de acordo com a Portaria PREVIC nº 363 de 26/04/2018); (INPC + limite superior de 6,66% a.a. considerando 10 anos - de acordo com a Portaria PREVIC nº 375 de 17/04/2017); (INPC + limite superior de 6,59% a.a. considerando 10 anos - de acordo com a Portaria PREVIC nº 186 de 28/04/2016); (INPC + limite superior de 5,65% a.a. considerando 10 anos - de acordo com a IN nº 19/2015 e Portaria PREVIC nº 197 de 14/04/2015 até dez/2015); TMA - Taxa Máxima Atuarial (até dez/2014) - de acordo com as premissas previstas na Resolução CNPC nº 9 de 29/11/2012.

VIII. RENTABILIDADE ACUMULADA POR PLANO (2011 à mar/2020)

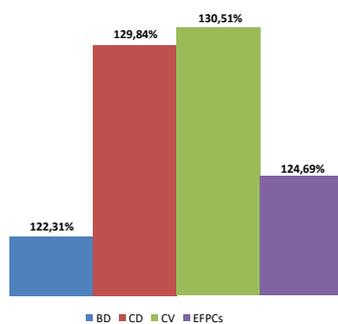


IX. ALOCAÇÃO DA CARTEIRA CONSOLIDADA POR TIPO DE PLANO*

Segmento	Benefício Definido			Contribuição Definida			Contribuição Variável		
	R\$ milhões	% Modalidade	% Segmento	R\$ milhões	% Modalidade	% Segmento	R\$ milhões	% Modalidade	% Segmento
Renda Fixa	367.568	70,5%	56,2%	99.976	88,7%	15,3%	185.993	82,5%	28,5%
Renda Variável	100.161	19,2%	74,0%	10.199	9,0%	7,5%	24.942	11,1%	18,4%
Investimentos Estruturados	8.534	1,6%	71,5%	664	0,6%	5,6%	2.744	1,2%	23,0%
Imóveis	28.510	5,5%	88,7%	337	0,3%	1,0%	3.293	1,5%	10,2%
Operações Com Participantes	12.886	2,5%	60,3%	1.164	1,0%	5,4%	7.308	3,2%	34,2%
Outros	4.034	0,8%	72,7%	406	0,4%	7,3%	1.112	0,5%	20,0%
Total	521.693	100,0%	60,7%	112.746	100,0%	13,1%	225.392	100,0%	26,2%

* São considerados os investimentos dos Planos Previdenciais.

X. RENTABILIDADE ESTIMADA POR TIPO DE PLANO

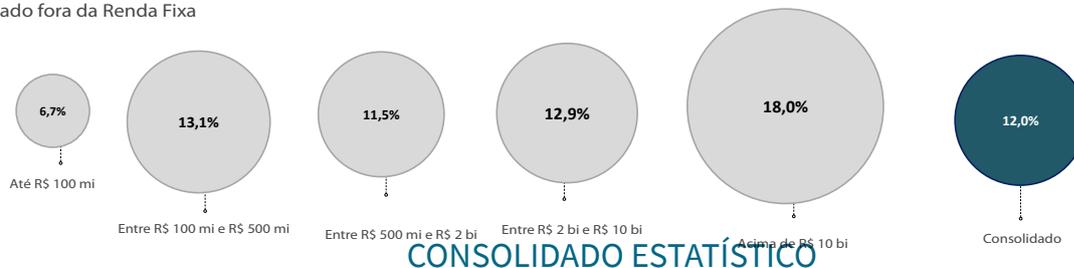


Período	Benefício Definido	Contribuição Definida	Contribuição Variável	EFPCs
2011	10,04%	8,62%	9,96%	9,80%
2012	15,38%	14,90%	15,56%	15,37%
2013	3,96%	0,66%	1,52%	3,28%
2014	6,15%	10,22%	8,78%	7,07%
2015	3,15%	10,69%	9,32%	5,22%
2016	14,10%	16,40%	15,23%	14,56%
2017	11,68%	11,95%	10,36%	11,36%
2018	13,72%	8,72%	10,54%	12,30%
2019	14,72%	12,66%	14,08%	14,24%
mar/20	-6,83%	-5,71%	-5,93%	-6,36%
2020	-7,46%	-6,06%	-6,30%	-6,87%
Acumulado	122,31%	129,84%	130,51%	124,69%

XI. ALOCAÇÃO MÉDIA (ARITMÉTICA) POR FAIXA DE PATRIMÔNIO

PATRIMÔNIO	Qtde. de EFPCs	Renda Fixa	Renda Variável	Investimentos Estruturados	Imóveis	Operações com Participantes	Outros
Até R\$ 100 mi	32	93,3%	2,7%	0,0%	1,1%	0,4%	2,5%
Entre R\$ 100 mi e R\$ 500 mi	75	86,9%	7,5%	0,7%	1,9%	0,9%	2,1%
Entre R\$ 500 mi e R\$ 2 bi	86	88,5%	7,0%	1,0%	1,6%	1,1%	0,8%
Entre R\$ 2 bi e R\$ 10 bi	53	87,1%	7,5%	1,5%	1,8%	1,4%	0,7%
Acima de R\$ 10 bi	13	82,0%	9,7%	1,8%	3,8%	2,3%	0,4%
Consolidado	259	88,0%	6,8%	0,9%	1,8%	1,1%	1,3%

Percentual alocado fora da Renda Fixa



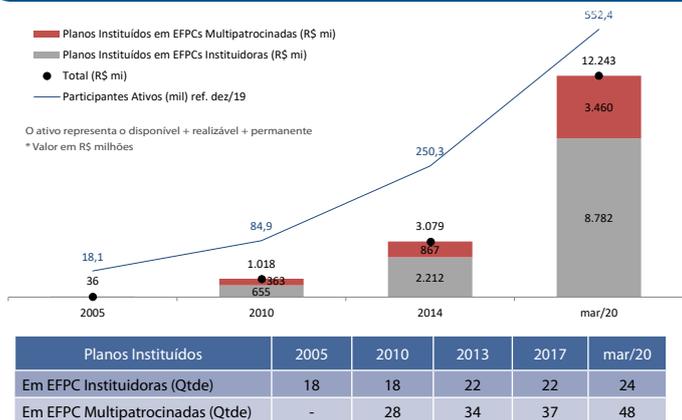
CONSOLIDADO ESTATÍSTICO

XII. RANKING DOS 15 MAIORES PLANOS

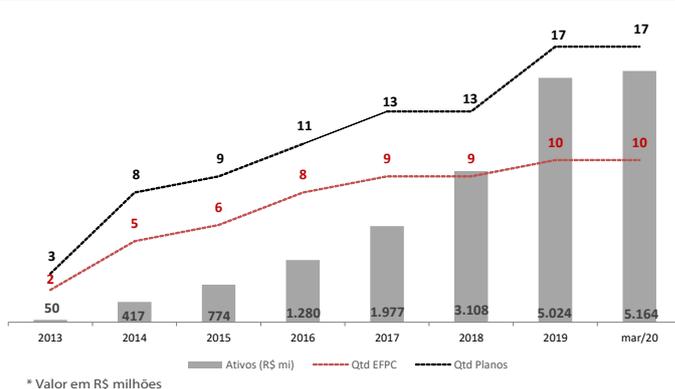
BENEFÍCIO DEFINIDO				CONTRIBUIÇÃO DEFINIDA			
	Nome do Plano	EFPC	Investimentos (R\$ mil)		Nome do Plano	EFPC	Investimentos (R\$ mil)
1	PLANO DE BENEFÍCIOS 1	PREVI	166.385.594	1	PLANO ITAUBANCO CD	FUNDAÇÃO ITAÚ UNIBANCO	10.095.806
2	REG/REPLAN	FUNCEF	48.952.449	2	PLANO DE BENEFÍCIOS VISÃO	VISÃO PREV	5.383.502
3	PPSP	PETROS	38.588.358	3	PLANO CD DA IBM BRASIL	FUNDAÇÃO IBM	4.296.525
4	PLANO DE BENEFÍCIO DEFINIDO	REAL GRANDEZA	14.386.355	4	PLANO DE BENEFÍCIOS VEXTY	VEXTY	3.227.704
5	PLANO DE BENEFÍCIOS DA SISTEL	SISTEL	12.048.859	5	PLANO PREV. DO SIST. UNICRED	QUANTA - PREVIDÊNCIA	3.199.556
6	PLANO BÁSICO DE BENEFÍCIOS	FAPES	11.939.756	6	PLANO DE BENEFÍCIOS EMBRAER	EMBRAER PREV	3.109.120
7	PLANO V	BANESPREV	11.628.557	7	PLANO DE CONTRIBUIÇÃO DEFINIDA	GERDAU PREVIDÊNCIA	3.084.323
8	PLANO DE BENEFÍCIO DEFINIDO	VALIA	10.558.444	8	PLANO DE BENEFÍCIOS CEEEPREV	ELETROCEEE	2.994.768
9	PLANO PETROS DO SIST.PETROBRAS	PETROS	10.065.248	9	PLANO DE BENEFÍCIOS 01-B	PREVINORTE	2.957.065
10	PSAP/ELETROPAULO	FUNCESP	9.336.495	10	PAI-CD	FUNDAÇÃO ITAÚSA	2.701.247
11	PLANO DE APOSENTADORIA	FUNDAÇÃO ITAÚ UNIBANCO	8.002.693	11	PLANO VIVA DE PREV. E PECÚLIO	FUNDAÇÃO VIVA DE PREVIDÊNCIA	2.591.268
12	PLANO BANESPREV II	BANESPREV	7.673.872	12	PLANO UNILEVERPREV	UNILEVERPREV	2.529.565
13	PLANO UNIFICADO DE BENEFÍCIO	FUNDAÇÃO COPEL	5.938.688	13	PLANO EXECUTIVO FEDERAL	FUNPESP-EXE	2.266.020
14	PLANO BÁSICO DE BENEFÍCIOS	CENTRUS	5.935.788	14	PLANO CD PREVDOW	PREVDOW	2.227.817
15	PLANO A	FORLUZ	5.866.267	15	PLANO VOTORANTIM PREV	FUNSEJEM	1.909.006

CONTRIBUIÇÃO VARIÁVEL				INSTITUÍDOS			
	Nome do Plano	EFPC	Investimentos (R\$ mil)		Nome do Plano	EFPC	Investimentos (R\$ mil)
1	PLANO SIST. PETROBRAS	PETROS	23.992.917	1	PLANO DO SISTEMA UNICRED	QUANTA - PREVIDÊNCIA	3.199.556
2	NOVO PLANO	FUNCEF	17.213.333	2	PLANO VIVA DE PREV. E PECÚLIO	FUNDAÇÃO VIVA DE PREVIDÊNCIA	2.591.268
3	PLANO DE BENEFÍCIOS 2	PREVI	16.926.342	3	SICOOB MULTI INSTITUÍDO	SICOOB PREVI	1.111.982
4	PLANO B	FORLUZ	10.156.984	4	PLANO DE PREVIDÊNCIA UNIMED-BH	MULTICOOP	961.854
5	PLANO DE BENEFÍCIOS VALE MAIS	VALIA	9.726.986	5	PLANO PREVER	OABPREV-SP	845.072
6	PLANO POSTALPREV	POSTALIS	5.400.575	6	PLANO ANAPARPREV	PETROS	521.587
7	PPCPFL	FUNCESP	5.233.095	7	PBPA	OABPREV-PR	411.148
8	PLANO TELEMARPREV	FUNDAÇÃO ATLÂNTICO	5.186.808	8	PLANJUS	JUSPREV	283.321
9	PLANO DE BENEFÍCIOS PREV. III	FUNDAÇÃO COPEL	4.953.588	9	PBPA	OABPREV-MG	208.628
10	PLANO TELOS CV I	TELOS	4.813.334	10	PBPA	OABPREV-SC	183.844
11	PLANO DE BENEFÍCIOS TCSPREV	FUNDAÇÃO ATLÂNTICO	4.611.473	11	PLANO DE BENEFÍCIOS TECNOPREV	BB PREVIDÊNCIA	165.012
12	PLANO DE APOS. PREVI-GM	PREVI-GM	4.547.356	12	PLANO DE BENEF. PREVIDENCIÁRIOS	QUANTA - PREVIDÊNCIA	158.021
13	PLANO RFFSA	FUNDAÇÃO REFER	3.892.242	13	PLANO DE PREV. DO COOPERADO	MULTICOOP	152.435
14	PLANO DE APOS. SANTANDERPREVI	SANTANDERPREVI	3.880.576	14	PLANO ACRICEL DE APOSENTADORIA	MULTIBRA INSTITUIDOR	135.884
15	PS-II	SERPROS	3.839.791	15	PBPA	OABPREV-RS	118.847

XIII. EVOLUÇÃO DOS PLANOS INSTITUÍDOS*

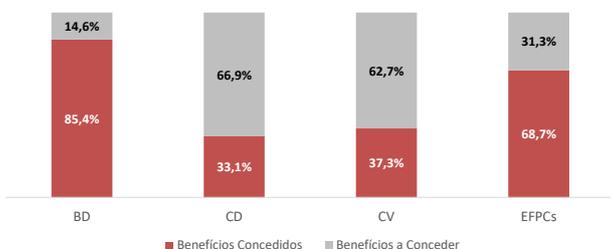


XIV. EVOLUÇÃO DOS ATIVOS*, EFPCs e PLANOS DOS SERVIDORES



XV. PASSIVO ATUARIAL

Percentual das Provisões Matemáticas CONSOLIDADO E



EFPCs e Planos de acordo com o percentual da Provisão Matemática de Benefícios Concedidos

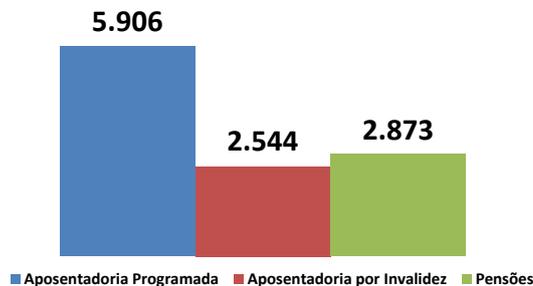
Tipo	Qtde. EFPCs/Planos	Até 25%	Entre 25% e 50%	Entre 50% e 75%	Entre 75% e 100%
BD	255	7	23	47	179
CD	396	296	55	33	12
CV	279	112	95	44	28
EFPCs	254	72	66	64	52

*Foram consideradas apenas EFPCs com dados disponíveis

XVI. DEMONSTRATIVO DE BENEFÍCIOS

Tipo	Valor (R\$ mil) ¹	Valor Médio Mensal ² (R\$)
Aposentadoria Programada	38.674.686	5.906
Aposentadoria por Invalidez	1.477.633	2.544
Pensões	5.328.968	2.873

Nota: O valor dos Benefícios pagos, quando também considerados os Auxílios - Prestação Continuada, Pecúlios e Outros benefícios de Prestação Continuada é de R\$ 56,2 bi (dez/2019).

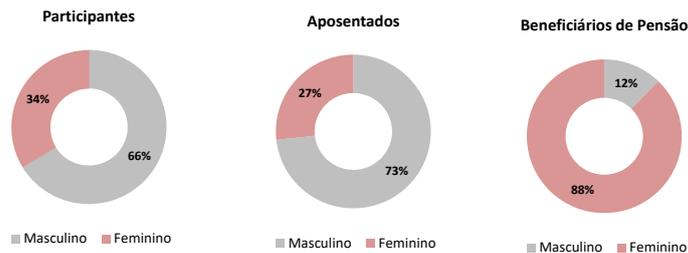


¹ Valor acumulado até dezembro de 2019, considerando amostra com 164 EFPCs.
² Média estimada dos valores acumulados até dezembro de 2019 (R\$).

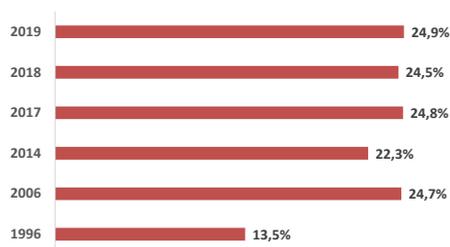
XVII. ESTATÍSTICAS DE POPULAÇÃO

Faixa Etária	Participantes*		Aposentados*		Beneficiários de Pensão*	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Até 24 anos	4,5%	3,4%	0,0%	0,0%	2,6%	2,6%
De 25 a 34 anos	15,7%	8,8%	0,0%	0,0%	0,4%	0,5%
De 35 a 54 anos	36,6%	17,8%	3,0%	1,9%	1,6%	7,4%
De 55 a 64 anos	7,2%	2,8%	25,2%	12,1%	2,1%	16,7%
De 65 a 74 anos	1,8%	0,7%	28,7%	9,9%	2,9%	25,7%
De 75 a 84 anos	0,5%	0,2%	13,1%	2,3%	1,9%	23,1%
Mais de 85 anos	0,1%	0,1%	3,2%	0,6%	0,8%	11,7%
Total	66,4%	33,6%	73,2%	26,8%	12,3%	87,7%

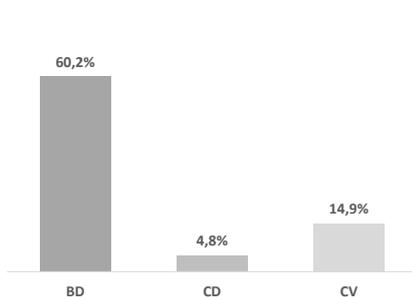
*Dados de 2019 / Amostra com aprox. 2,5 milhões de pessoas



Evolução da Maturidade Populacional** - EFPCs



Maturidade Populacional por Tipo de Plano



Percentual das EFPCs e Planos de acordo com a Maturidade Populacional

Tipo	Qtde. EFPCs/Planos	Até 25%	Entre 25% e 50%	Entre 50% e 75%	Entre 75% e 100%
BD	248	13%	13%	15%	59%
CD	328	88%	9%	2%	1%
CV	235	71%	15%	7%	6%
EFPCs	222	58%	23%	12%	8%

**Divisão dos assistidos (aposentados e beneficiários de pensão) pela soma dos participantes e assistidos

XVIII. CLASSIFICAÇÃO DAS EFPCs

	EFPC	INVESTIMENTO (R\$ mil)	PARTIC. ATIVOS	DEPENDENTES	ASSISTIDOS	Ano Referência População
1	PREVI	184.939.782	86.068	241.969	106.453	2019
2	PETROS	77.784.570	65.327	308.840	74.588	2019
3	FUNCEF	68.704.034	85.019	212.865	51.685	2019
4	FUNCESP	30.085.594	15.813	46.521	32.638	2019
5	FUND. ITAÚ UNIBANCO	27.228.232	28.018	2.548	22.352	2019
6	BANESPREV	24.478.556	2.748	21.995	25.833	2019
7	VALIA	23.632.280	77.208	310.447	23.862	2019
8	SISTEL	19.346.917	1.745	24.654	22.690	2019
9	FORLUZ	16.093.396	6.906	29.105	15.972	2019
10	REAL GRANDEZA	16.045.029	3.137	17.613	9.352	2019
11	FAPES	12.191.640	2.657	7.643	2.227	2019
12	FUNDAÇÃO COPEL	11.009.556	12.518	11.964	8.885	2019
13	FUNDAÇÃO ATLÂNTICO	10.940.895	10.679	46.599	15.271	2019
14	PREVIDÊNCIA USIMINAS	8.827.630	17.012	50.878	20.488	2019
15	POSTALIS	8.755.811	89.137	74.867	40.147	2019
16	TELOS	8.181.884	7.296	24.852	7.157	2019
17	CERES	8.029.560	13.821	22.712	8.307	2019
18	BB PREVIDÊNCIA	7.884.172	146.621	69.991	3.243	2019
19	MULTIBRA	7.550.842	60.500	105.687	9.692	2019
20	MULTIPREV	7.269.591	47.131	44.138	2.079	2018
21	CENTRUS	6.998.876	591	1.622	1.451	2019
22	VISÃO PREV	6.717.717	11.034	15.866	6.075	2019
23	ECONOMUS	6.661.591	10.004	17.676	9.087	2019
24	ELETROCEEE	6.359.977	8.743	16.813	9.217	2019
25	SERPROS	6.216.599	9.050	24.200	4.785	2019
26	FUNDAÇÃO REFER	5.675.158	3.804	35.466	25.676	2019
27	CBS PREVIDÊNCIA	5.489.514	21.841	35.131	13.193	2019
28	FUNDAÇÃO BANRISUL	5.223.116	10.318	15.781	8.070	2019
29	FUNDAÇÃO IBM	5.107.170	9.215	13.004	1.457	2019
30	CAPEF	4.893.425	6.894	14.103	5.493	2019
31	ELETROS	4.682.286	2.847	7.661	2.658	2019
32	FUNBEP	4.633.160	367	8.119	5.889	2019
33	PREVI-GM	4.550.740	15.718	13.562	3.643	2019
34	PREVINORTE	4.193.172	4.727	6.381	2.054	2019
35	FIBRA	3.981.194	1.371	4.026	1.900	2019
36	SANTANDERPREVI	3.886.983	36.817	617	1.565	2019
37	GERDAU PREVIDÊNCIA	3.867.019	14.460	17.126	3.109	2019
38	BRF PREVIDÊNCIA	3.784.020	46.955	138.971	7.366	2019
39	FUNDAÇÃO LIBERTAS	3.588.937	16.599	2.012	4.408	2019
40	INFRAPREV	3.487.782	7.543	12.904	4.809	2019
41	QUANTA - PREVIDÊNCIA	3.455.628	97.905	171.999	487	2019
42	FUNSSSEST	3.399.473	6.327	-	2.919	2018
43	UNILEVERPREV	3.270.065	10.958	607	1.541	2019
44	VEXTY	3.235.195	15.810	-	893	2019
45	BRASLIGHT	3.213.896	5.241	12.148	5.506	2019
46	ELOS	3.197.174	1.278	3.292	3.108	2019
47	CITIPREVI	3.188.360	8.531	-	1.192	2018
48	NUCLEOS	3.147.929	2.947	6.086	1.840	2019
49	EMBRAER PREV	3.115.528	19.318	33.418	1.498	2019
50	ITAÚ FUNDO MULTI	3.096.266	33.977	8.283	1.132	2019
51	SABESP	3.083.972	13.210	37.313	7.993	2019
52	FUNDAÇÃO ITAÚSA	2.944.308	5.152	10.405	1.159	2019
53	FUNEPP	2.884.878	19.884	11.232	19	2019
54	VWPP	2.863.551	34.686	92.302	2.518	2019
55	CELOS	2.794.016	6.858	9.233	5.567	2019
56	REGIUS	2.789.040	4.021	3.511	1.474	2019
57	FUND. VIVA DE PREV.	2.672.673	47.044	134.713	5.903	2018
58	METRUS	2.640.906	8.688	17.737	4.045	2019
59	FUNPRES-EXE	2.545.884	85.297	-	74	2019
60	ICATUFMP	2.534.321	28.642	32.092	2.381	2019
61	PREVIRB	2.419.996	511	1.196	1.524	2019
62	FUSESC	2.364.953	2.161	7.112	5.058	2019
63	MÚLTIPLA	2.244.100	20.377	19.431	895	2019
64	PREVDOW	2.229.369	3.635	5.220	797	2019

CONSOLIDADO ESTADÍSTICO

	EFPC	INVESTIMENTO (R\$ mil)	PARTIC. ATIVOS	DEPENDENTES	ASSISTIDOS	Ano Referência População
65	PREVIBAYER	2.009.727	3.969	12.396	1.718	2019
66	FUNSEJEM	1.990.749	21.546	24.882	890	2019
67	GEBSA-PREV	1.942.457	8.879	3.403	724	2019
68	BANDEPREV	1.909.872	102	1.598	1.920	2019
69	INSTITUTO AMBEV	1.875.819	-	787	1.392	2019
70	JOHNSON & JOHNSON	1.863.574	8.876	8.733	1.034	2019
71	ENERPREV	1.859.713	3.169	6.441	2.434	2019
72	FAELBA	1.795.185	4.737	14.058	2.469	2019
73	BANESES	1.741.699	512	535	-	2019
74	FUNDAÇÃO CORSAN	1.732.699	5.087	9.074	4.051	2019
75	PRECE	1.686.179	2.761	5.165	7.182	2019
76	FUNDAÇÃO PROMON	1.659.208	1.307	4.744	757	2019
77	FASC	1.658.266	5.533	7.492	876	2019
78	FUSAN	1.641.988	6.736	13.797	2.770	2019
79	PREVI-SIEMENS	1.613.742	7.135	10.490	1.461	2019
80	PREVDATA	1.534.107	3.072	7.583	1.758	2019
81	PRHOSPER	1.498.738	2.353	2.530	1.500	2019
82	FIPECQ	1.489.706	9.376	25.915	457	2019
83	PREVIG	1.475.488	2.165	1.949	879	2019
84	FACEB	1.465.131	879	2.687	1.582	2019
85	SP-PREVCOM	1.454.339	23.682	10.555	301	2019
86	PREVI-ERICSSON	1.407.165	2.649	709	817	2019
87	FORD	1.391.301	7.598	14	870	2019
88	BASF	1.370.054	4.021	3.722	593	2019
89	ENERGISAPREV	1.358.278	7.140	12.186	2.181	2019
90	SÃO BERNARDO	1.348.116	10.039	9.116	1.502	2019
91	FAELCE	1.339.900	1.079	3.839	2.409	2019
92	ACEPREV	1.302.003	4.090	7.366	1.978	2019
93	CIBRIUS	1.293.372	2.996	4.091	2.008	2017
94	SYNGENTA PREVI	1.282.887	3.108	5.384	325	2019
95	VALUEPREV	1.261.196	3.356	182	396	2018
96	CARGILLPREV	1.256.513	7.535	10.346	323	2019
97	SICOOB PREVI	1.234.933	165.678	32.823	389	2019
98	PREVUNIÃO	1.214.879	4.100	7.838	1.006	2019
99	ISBRE	1.209.188	408	1.192	511	2019
100	MULTICOOP	1.193.065	8.911	13.435	96	2019
101	IAJA	1.177.772	8.494	10.565	1.198	2019
102	BRASILETROS	1.156.504	933	2.945	2.503	2019
103	PREVI NOVARTIS	1.121.172	1.933	1.159	599	2019
104	SÃO RAFAEL	1.052.858	1.081	2.297	799	2019
105	RUMOS	1.044.262	1.852	739	337	2019
106	DESBAN	1.000.541	335	989	571	2019
107	INOVAR	1.000.285	1.679	7.176	717	2019
108	PREVSAN	994.846	2.648	13.319	1.887	2019
109	AGROS	990.360	5.472	6.703	837	2019
110	MBPREV	977.391	9.838	1.619	1.227	2019
111	PREVIBOSCH	967.695	8.400	11.909	1.171	2019
112	CELPOS	956.441	1.665	4.585	3.391	2017
113	BASES	907.513	284	825	1.553	2019
114	FUNDAMBRA	906.470	8.019	1.175	917	2019
115	ULTRAPREV	898.981	10.554	4.380	354	2019
116	COMSHELL	897.071	1.396	2.479	522	2019
117	SEBRAE PREVIDÊNCIA	890.541	8.202	7.800	335	2019
118	OABPREV-SP	890.508	52.096	86.530	253	2019
119	COMPESAPREV	870.955	2.685	5.567	2.684	2019
120	ECOS	866.626	64	895	727	2019
121	PLANEJAR	844.919	4.311	6.467	519	2019
122	SERGUS	830.711	1.152	1.655	602	2019
123	FUNDIÁGUA	829.760	3.223	7.096	1.892	2019
124	FUND. SÃO FRANCISCO	816.219	1.240	1.892	898	2019
125	FABASA	801.291	4.229	14.556	682	2019
126	FASCEMAR	777.615	3.792	4.517	1.481	2019
127	PREVICAT	762.137	1.775	3.084	918	2019
128	VIKINGPREV	753.023	4.256	78	344	2019

VIII. CLASSIFICAÇÃO DAS EFPCs

EFPC	INVESTIMENTO (R\$ mil)	PARTIC. ATIVOS	DEPENDENTES	ASSISTIDOS	Ano Referência População	
129	PREVICOKE	674.370	1.018	1.614	248	2019
130	MAIS VIDA PREVIDÊNCIA	670.427	1.147	1.918	141	2019
131	PREVMON	669.528	2.984	4.901	99	2019
132	FGV-PREVI	669.020	2.273	2.548	149	2019
133	PREVIPLAN	642.822	2.326	6.568	521	2019
134	PORTOPREV	641.421	5.909	12.618	216	2019
135	MSD PREV	632.680	1.769	3.094	241	2019
136	PREVEME	613.777	2.195	3.158	726	2019
137	PREVHAB	604.728	4	503	587	2019
138	ALCOA PREVI	580.395	nd	nd	nd	2019
139	PREVIA-MICHELIN	575.026	5.240	7.858	312	2019
140	FACEAL	564.862	666	-	876	2019
141	MULTIBRA INSTITUIDOR	535.490	2.824	4.530	328	2019
142	FACEPI	529.198	219	1.210	1.571	2019
143	SEGURIDADE	526.831	2.003	782	486	2019
144	INDUSPREVI	519.874	2.199	2.991	619	2019
145	GOODYEAR	511.711	5.243	9.367	1.489	2019
146	BUNGEPREV	510.938	10.994	16.495	292	2019
147	DERMINAS	505.743	5.607	-	4.025	2019
148	FAPERS	496.859	1.628	2.895	838	2019
149	POUPREV	487.974	1.236	1.877	90	2017
150	SUPREV	482.391	3.183	3.015	1.042	2019
151	CP PREV	475.693	3.481	5.871	137	2019
152	GASIOUS	473.050	27	631	1.023	2019
153	CARREFOURPREV	472.224	57.295	37.269	218	2019
154	PFIZER PREV	470.090	2.218	748	192	2019
155	FAPA	469.689	481	2.226	670	2019
156	PREVINDUS	461.163	7.771	4.756	1.085	2019
157	MAIS VIDA PREV	449.451	5.449	2.562	908	2019
158	PREVIDEXXONMOBIL	439.169	1.953	2.730	105	2018
159	FUTURA	435.707	849	1.167	409	2019
160	RANDONPREV	421.012	12.637	20.455	271	2019
161	CAPESESP	420.075	33.177	5.372	674	2019
162	OABPREV-PR	412.969	17.662	22.163	126	2019
163	PREVIP	409.338	4.710	8.177	155	2019
164	MENDESPREV	407.986	39	623	457	2019
165	PREVCUMMINS	407.890	2.829	3.072	210	2019
166	PREV PEPISCO	402.383	15.890	16.141	146	2019
167	ALPAPREV	400.151	20.096	22.379	201	2019
168	KPMG PREV	398.057	4.965	7.746	75	2019
169	PREVICÂNIA	392.207	4.624	315	213	2019
170	P&G PREV	391.059	4.781	6.165	213	2019
171	LILLY PREV	389.445	821	1.269	270	2019
172	RAIZPREV	388.607	27.608	41.328	62	2019
173	FAECES	381.245	1.038	2.111	951	2019
174	UNISYS PREVI	378.139	544	3	75	2019
175	CIFRÃO	370.473	664	1.268	1.070	2019
176	VOITH PREV	366.614	1.853	3.336	255	2019
177	DANAPREV	349.860	5.112	8.003	170	2019
178	TETRA PAK PREV	349.066	1.908	2.959	69	2019
179	CABEC	345.795	22	1.602	1.161	2019
180	MAUÁ PREV	345.162	5.267	898	226	2019
181	MERCERPREV	339.003	2.298	2.485	45	2019
182	FASERN	337.015	792	1.979	523	2018
183	EATONPREV	316.161	3.857	5.169	234	2019
184	PREVICEL	300.110	796	1.173	201	2019
185	PREVEME II	295.123	4.164	7.225	207	2019
186	CASANPREV	290.902	1.315	2.929	681	2019
187	JUSPREV	283.459	3.292	5.605	35	2019
188	BOTICÁRIO PREV	279.162	8.001	8.933	37	2019
189	ROCHEPREV	278.202	1.617	2.146	59	2019
190	SUPRE	271.661	454	1.194	407	2019
191	TOYOTA PREVI	269.117	5.342	7.991	60	2019
192	SOMUPP	265.242	-	-	119	2019
193	FUCAP	245.795	1.009	1.583	298	2019
194	AVONPREV	242.872	8.135	6.685	111	2019
195	PORTUS	239.221	999	13.191	8.056	2019
196	CAPOF	233.349	68	370	406	2019
197	PREVIHONDA	231.091	11.404	19.957	131	2019
198	CARBOPREV	226.877	743	1.112	189	2019
199	CAGEPREV	226.191	1.360	1.782	86	2019
200	FIOPREV	220.919	63	106	85	2019
201	INSTITUTO GEIPREV	211.571	42	220	319	2019
202	OABPREV-MG	211.564	10.733	17.960	53	2019
203	FAÇOPAC	205.353	1.316	1.624	195	2019
204	FAPECE	196.276	290	-	155	2019
205	ALPHA	195.012	831	1.879	261	2018
206	FUMPRESC	192.301	549	925	391	2019
207	OABPREV-SC	185.851	8.811	14.295	96	2019
208	PREVBEP	146.451	24	168	159	2019
209	PREVISTIHL	145.773	nd	nd	nd	2019
210	VISTEON	137.032	1.541	74	123	2019
211	SIAS	135.117	7.261	4.987	728	2019
212	RECKITTPREV	129.276	1.607	2.097	66	2019
213	FUNDO PARANÁ	128.212	5.443	6.987	29	2019
214	CAPAF	126.279	1.781	3.068	2.089	2019
215	PREVYASUDA	122.031	937	884	97	2019
216	OABPREV-RS	121.966	8.798	17.000	53	2019
217	MÚTUOPREV	118.978	nd	nd	nd	2019
218	OABPREV-GO	112.191	nd	nd	nd	2019
219	TEXPREV	109.275	208	480	38	2019
220	OABPREV-RJ	107.281	6.872	12.587	192	2018
221	DATUSPREV	100.364	309	370	70	2019
222	RJPREV	93.921	2.217	2.749	4	2018
223	MAG FUNDOS DE PENSÃO	90.247	3.439	5.229	23	2018
224	FUTURA II	87.012	5.201	7.801	13	2019
225	INERGUS	86.598	659	975	610	2019
226	ALBAPREV	85.008	209	477	9	2019
227	PREVCHEVRON	72.363	117	194	68	2019
228	FUNCASAL	67.832	741	1.535	736	2019
229	MM PREV	58.278	1.762	2.104	36	2019
230	SBOT PREV	54.794	1.676	1.734	4	2019
231	PREVES	53.216	3.535	-	1	2019
232	PREVUNISUL	44.734	884	947	124	2019
233	SILIUS	34.606	13	270	317	2019
234	RS-PREV	31.520	612	-	-	2018
235	ANABBPREV	30.707	1.103	2.123	8	2019
236	CNBPREV	27.367	774	1.302	7	2019
237	DF-PREVICOM	18.195	nd	nd	nd	2019
238	SCPREV	15.703	603	195	-	2019
239	PREVCOM-MG	15.105	nd	nd	nd	2019
240	SUL PREVIDÊNCIA	13.787	686	1.190	1	2019
241	PREVCOM-GO	5.587	185	82	-	2019
242	SINDP FPA	5.230	466	630	2	2018
243	MAPPIN	5.023	3.463	2.895	35	2014
244	CAVA	3.186	883	1.511	566	2017
245	CURITIBAPREV	3.091	nd	nd	nd	2019
246	FUCAE	2.044	nd	nd	nd	2019
247	ORIU	1.400	-	23	46	2019
248	FFMB	137	250	237	115	2014
249	MERCAPREV	64	1.818	2.792	86	2019

TOTAL ESTIMADO							
Investimentos (R\$ mil)	875.590.162	Participantes Ativos	2.493.428	Dependentes	3.595.166	Assistidos	785.519

O MUNDO MUDOU E O IGI TAMBÉM!

O sistema foi redesenhado para dar liberdade ao usuário e permitir um número muito maior de análises.

Auxiliamos você a montar e atualizar sua carteira, basta enviar o seu DI (formato excel ou xml) para o Núcleo Técnico da Abrapp

Com poucos cliques é possível **CRIAR** e **GERENCIAR** portfólios (inclusão e/ou exclusão de Fundos)

Número ilimitado de usuários por EFPC

Estão disponíveis as buscas por Fundo ou CNPJ, facilitando a inclusão de novo Fundo para análise

Disponibilizamos inúmeros filtros que irão enriquecer os relatórios da sua EFPC

Recuperação de dados de acesso de forma sistematizada



Acesse o sistema através do QR Code e veja tudo o que há de novo por lá!