Agenda 2022 da Abrapp reflete volta gradual à normalidade

REVISTA DA

PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

Revista da ABRAPP • ICSS • SINDAPP • UniAbrapp • Ano 41 • Número 438 • Janeiro/Fevereiro 2022

RISCO CIBERNÉTICO acende alerta entre os institucionais

Déficit e o curto prazo *nonsense*

OCDE: a importância dos ajustes automáticos na previdência

Pequenas e médias atentas aos orçamentos de risco

encontre grandes parceiros

A principal vitrine de fornecedores das EFPC com produtos e serviços qualificados, produtos exclusivos e específicos ›

Encontre parceiros certos para o seu negócio e construa relacionamentos sólidos e de credibilidade.

BB GESTÃO DE RECURSOS DTVM S.A

Paulo Manzione
11 4298.7552
paulomanzione@bb.com.br

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

S&P DOW JONES INDICES

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

JUNQUEIRA DE CARVALHO E MURGEL ADVOGADOS E CONSULTORES

Adriana da Fonseca
31 2128.3585
adrianadafonseca@jcmconsultores.com.br

PPS PORTFOLIO PERFORMANCE LTDA.

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

STRATUS INVESTIMENTOS LTDA.

Renata Reis
11 2166.8805
rreis@stratusbr.com

SEJA UM PARCEIRO E FAÇA PARTE DO ECOSSISTEMA

Entre em contato conosco através do qrcode e saiba mais!

REDE DE CREDENCIADOS®

serviços que encaixam em suas necessidades

BNY MELLON

Isabella Palhares
21 3219.2083
isabella.palhares@bnymellon.com.br

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

GRUPPO AGENTES AUTÔNOMOS DE INVESTIMENTO

Roberto Pitta
21 3554.2680
comercial@gruppoinvest.com.br

INVESTIRA SOLUÇÕES LTDA.

Ricardo Villar
21 99333.7494
ricardo.villar@investira.com.br

JIVE INVESTMENTS CONSULTORIA LTDA.

Marcelo Quintas
11 3500.5018
11 99371.4297
mq@jiveinvestments.com

LUZ SOLUÇÕES FINANCEIRAS

Sara Marques
11 3799.4700
previdencia@luz-ef.com

PFM CONSULTORIA E SISTEMAS

Cinthia Shingai Pinheiro Paes
cinthia.shingai@pfmconsultoria.com.br
Maria Paula Soares Aranha
mariapaula@pfmconsultoria.com.br
11 4302.3126

PORTO SEGURO

Daniel Varajão
11 97277.9404
daniel.varajao@portoseguro.com.br

SCHRODER INVESTMENT MANAGEMENT BRASIL LTDA

Vinicius Bueno Lima, CFP®
11 3054.5186
11 97422.6509
vinicius.lima@schroders.com

TÔRRES, CORRÊA E OLIVEIRA ADVOCACIA

Ana Carolina Oliveira
61 3321.4303
anacarolina@tco.adv.br

VINCI PARTNERS

Rafael Bordim
11 3572.3779
rbordim@vincipartners.com

WILLIS TOWERS WATSON

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

ABRAPP

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

EXPEDIENTE

Ano 41 - Número 438
janeiro/fevereiro 2022

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
Débora Diniz
Martha Elizabeth Corazza
Paulo Henrique Arantes

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 "Harmonização da legislação entre entidades abertas e fechadas é tema prioritário"
Entrevista com Narlon Gutierre Nogueira

11 Risco cibernético exige conhecimento e cuidado
Pandemia fez aumentar o volume e complexidade dos ataques, trazendo o assunto para o topo da lista de prioridades dos institucionais

17 Volta gradual (e responsável) à normalidade
Retorno cauteloso aos eventos presenciais, condicional à ausência de novas ondas pandêmicas, reforça rica agenda da Abrapp para o ano que começa

23 Compreendendo melhor o déficit do sistema
Reflexo momentâneo da difícil conjuntura no Brasil e exterior não indica insolvência nem requer equacionamento imediato

29 Atenção aos orçamentos de risco
EFPCs pequenas e médias relatam como as projeções de juros e inflação podem turbinar os retornos daqui para frente

35 Selo de engajamento Abrapp tem 1ª edição de sucesso
Níveis de adesão e resultados revelam comprometimento do sistema com processo evolutivo de gestão de pessoas

39 Institutos mais flexíveis a caminho
Todas as modificações propostas não serão compulsórias e precisarão ser precedidas por mudanças nos regulamentos dos planos

45 Reforma eleva indicadores do regime mexicano
Em paralelo, sistema CD busca novo modelo de negócios após forte redução das taxas administrativas imposta pelo regulador

51 Janelas de oportunidade em meio à cenário complexo
Planos família e entes federativos são principais alternativas de crescimento no atual contexto, ainda que desafios persistam

55 Simplificação normativa e reavaliação permanente
Previc e CNPC revisam normas de olho na simplificação e maior diálogo com a autorregulação, passos importantes para equalizar o arcabouço com as abertas e estimular o fomento

61 Ajustes para acompanhar os novos tempos
Grupo Abrapp estuda mudanças para ampliar a representatividade, otimizar processos e reduzir custos diante da consolidação da indústria

65 Expectativa de vida ainda é principal ameaça à sustentabilidade
Previdência privada cresce apesar da COVID, mas OCDE destaca necessidade urgente por ajustes automáticos no trato com a longevidade

69 Consolidado Estatístico

ABRAPP
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 Glaudsson 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 Sisnandes Pereira
Cláudia Trindade
Conselho Deliberativo
Presidente
Edécio Ribeiro Brasil
Vice-Presidente
Walter Mendes de Oliveira Filho
1º Secretário
Reginaldo José Camilo
2º Secretário
Regidia Alvina Frantz
Conselho Fiscal
Presidente
Antonio Augusto Chagas Arruda

ICSS
Presidente
Guilherme Velloso Leão
Diretores
Alexandre Wernersbach Neves
João Carlos Ferreira
Conselho Fiscal
Presidente
Antonio Augusto Chagas Arruda

SINDAPP
Diretor-Presidente
José de Souza Mendonça
Diretor-Vice-Presidente
José Luiz Costa Taborda Rauen
Diretores
Erasmo Cirqueira Lino
Liane Câmara Matoso Chacon
Ana Maria Mallmann Costi
Celso Luiz Andretta
Conselho Fiscal
Presidente
Antonio Augusto Chagas Arruda

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
Antonio Augusto Chagas Arruda

CARTA DA EDITORA

Em meses recentes, o arcabouço regulatório do sistema fechado de Previdência Complementar vem passando por um processo de revisão graças ao esforço capitaneado por Previc e CNPC, similar ao que vêm realizando outras autoridades do setor financeiro, como Banco Central e CVM. A iniciativa, dizem os especialistas, é de suma importância para facilitar a compreensão do público em geral - e das empresas, em particular - sobre o funcionamento das EFPCs, atraindo, assim, mais participantes, instituidores e patrocinadores. Igualmente relevante é a já amplamente discutida flexibilização e atualização dos chamados institutos: portabilidade, autopatrocínio, resgate e BDP. Ambos os temas são tratados pelo principal entrevistado desta primeira edição de 2022, o Subsecretário do Regime de Previdência Complementar do Ministério do Trabalho e Previdência, Narlon Gutierre Nogueira, bem como em matérias distintas, bastante interessantes, disponíveis nas páginas a seguir.

Tema que também permeia diferentes matérias é o da consolidação de entidades, tendência que veio avançando lentamente aqui e no exterior e que agora se impõe de forma mais concreta. Os motivos são variados: fusões e aquisições, avanços tecnológicos que influenciam a gestão, busca por ganhos de escala, entre outros... Fato é que no Brasil e no México, em especial, no que tange ao grupo Abrapp e aos fundos de pensão mexicanos (denominados “Afores”), a reavaliação do modelo de negócios tornou-se imperativo. Trata-se de um processo intuitivo, na direção da sustentabilidade, já vivenciado por diversas associações representativas, como a PSLA britânica, e sistemas, na medida em que vão amadurecendo.

A tecnologia, aliás, tem inúmeras vantagens, disso ninguém duvida. Todas elas plenamente evidenciadas durante a pandemia. O problema é que os riscos cibernéticos também evoluíram e continuam a ganhar complexidade em ritmo assustador. Além disso, mundo afora, sistemas de previdência viraram alvos frequentes - direta ou indiretamente - de ataques *hackers* e, por isso, vêm buscando proteção das mais diversas formas. Esse é o assunto da nossa matéria de capa.

Destacamos também a bem-sucedida primeira edição do Selo de Engajamento da Abrapp e a certeza, trazida pela experiência, de que avanços importantes estão sendo galgados nas áreas de Recursos Humanos das fundações.

Por fim, uma análise de como as entidades de pequeno e médio porte vêm gerenciando as suas políticas de investimento em cenário doméstico de intensa volatilidade econômica e política. E é justamente nesse cenário que se mantêm abertas duas janelas importantes de fomento para o setor: os planos família e a Previdência Complementar dos entes federativos. Assim, após um 2021 complicado que levou muitas EFPCs a não baterem suas metas, o ano que começa traz uma certa dose de esperança a despeito da acirrada corrida eleitoral que nos aguarda.

Boa leitura!

Flávia Silva
Editora

Fique por dentro das AÇÕES e POSICIONAMENTOS da sua Associação

SOLUÇÕES DO HUPP NO 1º TRIMESTRE

Após realizar as primeiras provas de conceito (POC) ao longo de 2021, o primeiro *hub* voltado para a previdência privada, o HUPP, gerido pela Conecta, prepara a apresentação das soluções. Seis *startups* deverão compartilhar as inovações com as associadas da Abrapp em evento no primeiro trimestre deste ano, em data a ser definida.

"Temos uma necessidade evidente de passar por um processo evolutivo de inovação. Para isso, lançamos o HUPP para promover a aproximação com o ecossistema de *startups*", afirma Luís Ricardo Marcondes Martins, Diretor-Presidente da Abrapp e da Conecta Soluções Associativas.

Os produtos destinam-se a atender às novas demandas do sistema, incluindo estoque e novos planos, com uso intensivo de tecnologia digital, IA e outros recursos de ponta.

Para Cláudia Janesko, Superintendente Executiva da Conecta, o HUPP é um facilitador do processo de transformação digital, ainda que os trabalhos tenham sido impactados pela pandemia, gerando alguns atrasos. "Além das soluções, que são importantes, tem também o fomento de uma nova cultura para o setor", complementa.

UNIABRAPP EM 2022

A UniAbrapp já lançou parte de sua programação de cursos para o ano que se inicia. Apenas no mês de fevereiro, serão três edições:

- ❖ Atualizações Normativas Recentes e os Impactos nas EFPC, com Eduardo Lamers;
- ❖ Os três Horizontes da Inovação Aplicados às EFPC, com Glauco Milhomem Balthar; e
- ❖ Planos Família: do planejamento do projeto à sua operacionalização, com João Marcelo Carvalho.

Em março, a Universidade Corporativa lança dois novos cursos. O primeiro tem como tema o "*Compliance* na Prevenção à Lavagem de Dinheiro", ministrado por Luiza Miyoko e Élcio Nóbrega; e o segundo tratará dos "Canais Digitais para Relacionais e Engajar", também com Glauco Balthar.

Mas a agenda é bem mais intensa e variada. Para conferir todas as opções, **clique aqui.**

ABRAPP E ANCEP

Com mais de 350 pessoas inscritas, a Associação Nacional dos Contabilistas das Entidades de Previdência (Ancep) realizou, nos dias 17 e 18 de janeiro, o Seminário "Elaboração das Demonstrações Contábeis das EFPCs para 2021".

Na abertura, em que participou junto com o Presidente da Ancep, Roque Andrade, e o Diretor de Fiscalização e Monitoramento da Previc, Carlos Marne, o Diretor-Presidente da Abrapp, Luís Ricardo Martins, salientou a importância da parceria entre as entidades, que juntam caminham "na disseminação do conhecimento, profissionalização e capacitação dos profissionais do sistema".

Martins também destacou o Manual de Contabilidade Aplicado às EFPCs. "É uma grande obra e que reflete o engajamento de todos em prol do nosso sistema", disse. O material pode ser **acessado aqui**.

CONVÊNIO ICSS E ANBIMA

Representantes de ICSS e Anbima reuniram-se em dezembro para discutir a certificação profissional nos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS) e o convênio para reconhecimento de cursos da Anbima no Programa de Educação Continuada (PEC) do ICSS.

O encontro, considerado bastante positivo, tem como desdobramento a criação de GT para estudar a atuação conjunta na certificação de profissionais dos RPPS. A Anbima também se mostrou receptiva à possibilidade de os profissionais da Previdência Complementar Fechada, ao participarem de seus eventos, terem a pontuação aproveitada no PEC do ICSS.

Desde 01 de setembro de 2021, apenas instituições conveniadas com o ICSS são reconhecidas no PEC. Mais informações em www.icss.org.br.

FELIZ MELHOR IDADE

Considerado o evento mais significativo do calendário da Abrapp, o Dia do Aposentado aconteceu no dia 26 de janeiro, em formato virtual, tendo como tema "Feliz Melhor Idade". Transmitida ao vivo pelo canal da Associação no *YouTube*, a cerimônia pode ser **conferida aqui**.

Conforme dita a tradição, as entidades indicaram assistidos para serem homenageados, os quais receberam um certificado de participação como gesto simbólico. Neste ano, alcançou-se a expressiva marca de 76 homenageados, recorde do formato *online*, além da marca significativa de audiência, superior a 1,2 mil pessoas.

Na abertura do evento, o Diretor-Superintendente da Previc, Lúcio Capelletto, o Subsecretário do Regime de Previdência Complementar, Narlon Gutierre Nogueira, e o Diretor-Presidente da Abrapp, Luís Ricardo Martins, destacaram a solidez do sistema, que segue pagando em dia cerca de R$ 70 bilhões em benefícios anualmente, mesmo durante a pandemia.

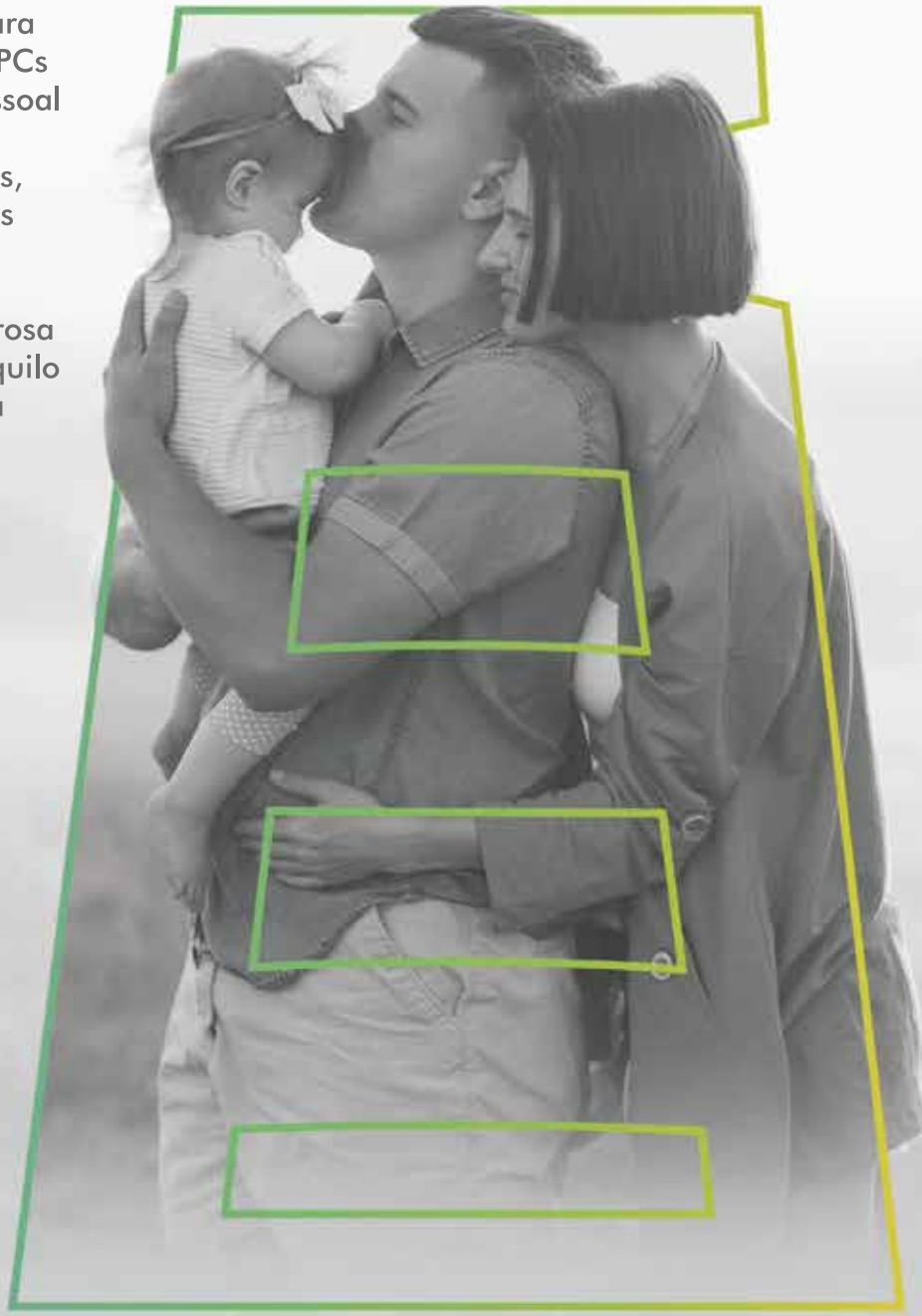
A palestra especial "Saúde é tudo! Desafios da Melhor Idade" ficou à cargo do médico Marcos Cabrera, reconhecido geriatra e também professor do curso de Medicina da Universidade Estadual de Londrina. Ele destacou que o declínio natural da capacidade física com o envelhecimento vem acompanhado de um ganho expressivo na capacidade emocional. Dentre as dicas para enfrentar os desafios dessa fase, ele cita dormir bem, praticar exercícios e alimentar-se de forma saudável. Cuidar da saúde mental, financeira e emocional também é importante.

Presidente do Conselho de Administração da MAG Seguros e do Instituto de Longevidade MAG, Nilton Molina conduziu a palestra "Aposentadoria Produtiva, Feliz e Saudável". Ele, que se define como um "jovem de 85 anos de idade" que continua produzindo todos os dias, é figura central do livro "O vendedor de futuros", obra que faz um recorte sobre a sua trajetória exitosa no setor de Previdência Privada e Social no País, desde 1970. Molina observou que a aposentadoria é, na verdade, o recebimento de uma renda que permite às pessoas continuar produzindo, com menor pressão financeira, mantidas suas capacidades físicas e mentais. Ele também defende a busca por requalificação profissional nessa etapa da vida e o grande potencial dessa população para mover o País. "Somos jovens experientes, que têm muito a colaborar para a sociedade."

Em 2022, o evento foi realizado por Abrapp e Sindapp com o apoio institucional da MAG e da Rede de Credenciados.

Proteja seu patrimônio e de sua família.

Sabemos que todos que têm poderes para exercer atos regulares de gestão nas EFPCs podem responder com o patrimônio pessoal em caso de reclamações de terceiros. Questionamentos de órgãos reguladores, de participantes, patrocinadores e outros são alguns exemplos.



O seguro D&O é uma ferramenta poderosa de proteção para o exercício mais tranquilo dos atos regulares de gestão. Dados da Federação Nacional de Seguros Gerais (FenSeg) revelam que, em 2020, os prêmios de seguro D&O foram de R$ 396 milhões, representando um crescimento de 74,9% em relação a 2019. Isso mostra que a procura por essa proteção está cada vez maior.

Algumas das principais coberturas que podem ser custeadas pelas EFPCs são o reembolso para custo de defesa e o pagamento da remuneração em caso de inabilitação. Além disso, os próprios dirigentes e/ou patrocinadores podem contratar a cobertura para indenização e multas.

Seja uma EFPC consciente!
Entre em contato com a Apoena e avalie a solução de seguro D&O. Assim, seus gestores terão maior tranquilidade para o exercer os atos regulares de gestão.

APOENA
soluções em seguros

Apoena Soluções em Seguros
E-mail: wcrespo@apoenaseg.com.br
Telefones: (21) 2136-2149 / (21) 98880-1205
Rua Humaitá, nº 275, 7º andar – sala 722 - Edifício Lagoa Corporate
Humaitá - Rio de Janeiro – RJ - CEP: 22261-005
http://www.apoenaseg.com.br

NARLON GUTIERRE NOGUEIRA

"HARMONIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO ENTRE ENTIDADES ABERTAS E FECHADAS É TEMA PRIORITÁRIO"

Desde 1º de dezembro de 2021, Narlon Gutierre Nogueira é o Subsecretário do Regime de Previdência Complementar do Ministério do Trabalho e Previdência. Ele substituiu Paulo Fontoura Valle, deslocado para a Secretaria do Tesouro Nacional. Narlon já havia respondido pela Subsecretaria dos Regimes Próprios de Previdência Social e pela Secretaria da Previdência no atual governo. Em entrevista por *e-mail* à Revista da Previdência Complementar, Narlon Gutierre falou sobre a pauta do Conselho Nacional de Previdência Complementar (CNPC) em 2022, CNPJ por plano, novo tratamento tributário às EFPCs e outras questões, como a parametrização das regras válidas para planos abertos e fechados, que depende do Congresso Nacional. "A aprovação do Pro-

jeto de Lei com alterações na Lei Complementar nº 109/2001 e na Lei Complementar nº 108/2001 tende a contribuir com esse objetivo, pois demandará a edição de uma série de atos normativos que estabelecerão regras idênticas de atuação para o segmento do patrocínio público", disse.

Os trabalhos no âmbito do CNPC (Conselho Nacional de Previdência Complementar) estão caminhando a contento? O que se espera para 2022?

Narlon Gutierre - O ano de 2021 foi de muito trabalho para o CNPC. Foram realizadas seis reuniões (março, junho, agosto, setembro, outubro e dezembro), sendo quatro ordinárias e duas extraordinárias, para que o cronograma de revisão e consolidação de todo o estoque regulatório de normas editadas pelo CNPC, estabelecido pelo Decreto 10.139/2019, pudesse ser devidamente cumprido. Assim, dos 57 normativos indicados no processo de revisão e consolidação, 16 foram expressamente revogados, outros 19 tornaram-se novos atos consolidados em onze normas (Resoluções 39 a 49), e 10 normativos dispensaram consolidação.

O calendário de reuniões para 2022 foi aprovado e o primeiro trimestre iniciará com a previsão de realização de duas reuniões (em 16 de fevereiro e 16 de março) para que as demais 12 Resoluções possam ser analisadas. Temas importantes devem percorrer a pauta, como as Resoluções que tratam dos Institutos, Transferência de Gerenciamento, Retirada de Patrocínio e a que regulamenta os Planos Instituídos. Além disso, ao longo de 2022, está na pauta do colegiado a realização de um Grupo de Trabalho que irá analisar o custeio administrativo das entidades, bem como um monitoramento muito próximo em relação ao déficit do segmento e possíveis medidas relacionadas ao tema.

Como o senhor avalia a parametrização de regras entre as previdências aberta e fechada?

Narlon Gutierre - Avaliamos que a harmonização da legislação entre entidades abertas e fechadas permanece como tema prioritário do Ministério do Trabalho e Previdência. A SPrev permanecerá auxiliando na promoção dessa agenda, por meio de sua participação no CNPC e CNSP (Conselho Nacional de Seguros Privados). A aprovação do Projeto de Lei com alterações na Lei Complementar 109/2001 e na Lei Complementar 108/2001 tende a contribuir com esse objetivo, pois demandará a edição de uma série de atos normativos que estabelecerão regras idênticas de atuação para o segmento do patrocínio público.

A tramitação do Projeto de Lei que altera as Leis Complementares nº 108 e 109 caminha conforme esperado?

Narlon Gutierre - As mudanças ocorridas no ano de 2021 na estrutura do Ministério da Economia e a criação do Ministério do Trabalho e Previdência demandaram novo alinhamento em relação ao Projeto, o que se deu ao longo do segundo semestre. O projeto foi submetido no final de dezembro para análise jurídica da Procuradoria Geral da Fazenda Nacional (PGFN), etapa necessária para que possa posteriormente ser encaminhado à apreciação da Presidência da República.

Qual sua opinião sobre a implementação do CNPJ por plano?

Narlon Gutierre - Recentemente, o CNPC aprovou a Resolução nº 46, de 1º de outubro de 2021, que consolidou as Resoluções CGPC nº 14, de 01 de outubro de 2004, e a Resolução CNPC nº 31, de 11 de dezembro de 2018, que tratam, respectivamente, do CNPB (Cadastro Nacional de Planos de Benefícios) e do CNPJ por plano.

A nova Resolução, além de trazer aprimoramentos importantes do normativo relacionado à independência patrimonial dos planos de benefícios de caráter previdenciário, estabeleceu novo prazo para a operacionalização do CNPJ específico, até 31 de dezembro de 2022. A Secretaria permanecerá atuando com o objetivo de viabilizar a edição dos atos necessários para a operacionalização do CNPJ por plano e, principalmente, a alteração nos sistemas da Secretaria da Receita Federal do Brasil, ao longo de 2022.

Fala-se muito em alterações dos institutos de resgate e portabilidade. Quais as suas considerações sobre a questão?

Narlon Gutierre - O tema vem sendo analisado de forma aprofundada pelo CNPC desde setembro de 2020, data na qual foi iniciado o Grupo de Trabalho que analisou a reformulação da Resolução CGPC nº 06/2003, que trata dos institutos. Uma minuta foi construída com ampla participação da sociedade civil e levada à consulta pública, realizada no período entre 5 de abril e 4 de junho de 2021.

No GT, a Subsecretaria do Regime de Previdência Complementar apresentou uma análise da experiência internacional relacionada à possibilidade de resgate parcial nos fundos de pensão. Essa análise permitiu concluir que de fato há um dilema, pois enquanto o resgate prejudica o objetivo do alcance de uma aposentadoria adequada, ao mesmo tempo pode amenizar choques de renda nas famílias ao longo do período de acumulação. Nesse caso, uma das conclusões do estudo é de que um grau limitado de liquidez pode ser desejável e pode aumentar o bem-estar dos membros em alguns contextos.

É importante lembrar que nenhum sistema, por mais bem projetado, consegue compensar uma queda de contribuições. Assim, em situações normais, é permitido discutir um certo grau de liquidez dos fundos de pensão, e cabe a cada país ponderar as compensações. A experiência internacional indica que esse percentual não deve ser superior a 10% do saldo da conta individual dos participantes, e estar sujeito a intervalos de tempo definidos, por isso a proposta que deve ser levada ao CNPC vai nessa direção. No primeiro trimestre de 2022, o tema irá para a discussão e deliberação dos membros do CNPC.

Quais as chances de as Entidades Fechadas de Previdência Complementar virem a ter um produto com tratamento tributário semelhante ao VGBL?

Narlon Gutierre - A reforma tributária permanece como assunto de relevância na agenda econômica do governo. A Secretaria de Previdência é favorável a uma reformulação da tributação do segmento da Previdência Complementar, inclusive com o estabelecimento de regras harmônicas entre o segmento aberto e fechado. No entanto, a discussão da matéria não é de competência exclusiva da SPrev, envolvendo necessariamente o Ministério da Economia, em especial a Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil.

Quanto à obrigatoriedade de os fundos de pensão alienarem seus imóveis, o senhor vê possibilidade de flexibilização?

Narlon Gutierre - Esse tema é de competência do Conselho Monetário Nacional. Sabemos que é uma matéria que está permanentemente em discussão no mercado, mas neste momento não se encontra sob avaliação uma flexibilização na Resolução nº 4.661/2018 em relação a esse tema específico. ■

Por **Paulo Henrique Arantes**

Com o **Plano Família** sua entidade ganha o propósito de levar a Previdência Complementar Fechada ao maior número de pessoas, através da extensão dos benefícios aos seus familiares, contribuindo com a poupança de longo prazo e promovendo o futuro de muitos.

VANTAGENS EM IMPLANTAR

Além de 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.

Saia do previsível e **eleve seus benefícios**

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

Saiba mais em como implantar o Plano Família em sua entidade através do QRCode

ABRAPP
www.abrapp.org.br

RISCO CIBERNÉTICO EXIGE CONHECIMENTO E CUIDADO

Pandemia fez aumentar o volume e complexidade dos ataques, trazendo o assunto para o topo da lista de prioridades dos institucionais

FLÁVIA SILVA

"Estou convencido de que existem apenas dois tipos de empresas: as que já foram *hackeadas* e as que ainda serão", afirmou Robert Muller em 2012, então Diretor do *Federal Bureau of Investigation* (FBI). Anos mais tarde, em 2017, quando ressurgiu sob os holofotes, desta vez como uma espécie de assessor especial de Donald Trump, o especialista em segurança cibernética incumbido de investigar a interferência russa nas eleições americanas foi mais longe. "As empresas agora parecem convergir para duas novas categorias: as que foram *hackeadas* e as que novamente o serão."

A tendência alardeada por Muller no ambiente corporativo há cerca de uma década vem preocupando cada vez mais a indústria previdenciária mundial, sobretudo após o advento da pandemia. É o que comprovam diversos estudos, entre eles uma pesquisa de 2021 publicada pela RBC *Global Asset Management*, segundo a qual 56% dos investidores institucionais colocam a segurança cibernética em segundo lugar entre as prioridades ambientais, sociais e de governança (ASG), em comparação ao quarto lugar no ano anterior.

Para as entidades previdenciárias canadenses, as questões cibernéticas são ainda mais relevantes para as decisões de investimento, com 62% classificando-as como prioridade máxima no contexto ASG. A preocupação é justificada. Afinal, os planos de pensão gerenciam grandes volumes de dados pessoais e de ativos, tornando-os alvos atrativos para os criminosos. Por isso, o risco cibernético está no topo da agenda dos sistemas de aposentadoria nos mais variados graus de desenvolvimento.

O risco cibernético envolve perda, interrupção ou dano ao plano de pensão resultante de falha nos sistemas e processos de TI

Latu Sensu, o risco cibernético pode ser definido como o risco de perda, interrupção ou dano ao plano de pensão, seus participantes e/ou beneficiários, resultante de falha nos sistemas e processos de tecnologia da informação. Isso inclui riscos à segurança dos dados e dos ativos, e envolve tanto riscos internos (por exemplo, das equipes) quanto externos (*hacking*). Especialistas concordam que o tema é espinhoso, e que fazer uma análise adequada da segurança cibernética é tarefa árdua para não-especialistas.

Controles internos e responsabilidade

Ainda assim, algumas medidas podem ser adotadas no âmbito dos conselhos e alta administração para proteger participantes e ativos, independente do tamanho ou da estrutura do programa de aposentadoria. É o que argumentam os técnicos do *The Pensions Regulator* (TPR), a autoridade de supervisão de fundos de pensão britânica. É possível, por exemplo, tomar determinadas precauções para gerar a chamada "resiliência cibernética" - definida como a capacidade de avaliar e minimizar o risco de ocorrência de incidentes cibernéticos, bem como de recuperar-se da ocorrência de tais eventos quando os mesmos revelam-se inevitáveis.

Para tanto, deve-se trabalhar com todos os atores relevantes (equipes internas, prestadores de serviços terceirizados e empregadores) para definir a melhor abordagem, em linha com o perfil de cada plano. Construir resiliência cibernética é apenas uma das características de controles internos adequados, explicam os estudiosos, mecanismos esses previstos em lei que visam assegurar o bom funcionamento dos planos de pensão.

Funções e responsabilidades precisam ser claramente definidas, atribuídas e compreendidas. E para que sejam compreendidas, as equipes devem

ter acesso a treinamentos adequados que lhes permitam desenvolver habilidades e conhecimentos necessários para entender e gerenciar o risco cibernético, ou seja, a 'pegada cibernética', as vulnerabilidades do plano e seus impactos. O risco cibernético deve constar no registro de riscos e ser revisado regularmente, além de estar suficientemente controlado no ambiente de sistemas, processos e pessoas.

Cuidado na terceirização

Especialistas também recomendam que todos os prestadores de serviços terceirizados tenham controles suficientes. Para garantir que isso aconteça, as entidades podem exigir a adoção de determinados padrões ou a obtenção de selos ou certificados que comprovem que determinada empresa oferece resiliência cibernética.

Um plano de contingência deve estar sempre pronto para ser posto em prática no caso de qualquer incidente a fim de que o programa de aposentadoria retome as operações com rapidez e segurança. É igualmente importante que as equipes internas compreendam esse plano de contingência e quaisquer outras respostas elaboradas pelos prestadores terceirizados para eventuais incidentes cibernéticos.

A maioria das gestoras de ativos de planos de Benefício Definido (BD) não têm acesso a informações de participantes; portanto, nesses casos, o roubo desse tipo de informação é menos comum. Contudo, esse pode não ser o caso dos planos de Contribuição Definida (CD). Independente disso, há alguns riscos cibernéticos aos quais as *assets* estão mais expostas.

O primeiro deles envolve fraude e roubo de identidade de funcionários via engenharia social e *phishing*; por isso, é importante que esses dados sejam mantidos seguros e sempre atualizados, com protocolos apropriados capazes de identificar comandos reais de tentativas fraudulentas de acessar os ativos previdenciários.

A prática de roubo de ativos envolvendo a transferência eletrônica de valores por meios falsos é a mais preocupante

Outro risco cibernético envolve dificuldades na execução de transações - causadas por *malware*, *ransomware* e/ou *spam* - caso o gestor do plano necessite mexer no portfólio em reação a eventos mercadológicos ou para gerar liquidez, por exemplo. Aqui, o importante é ter um plano de contingência para restaurar os sistemas de forma rápida e segura, bem como alternativas caso o investimento/desinvestimento permaneça indisponível por algum tempo.

Informações sobre transações comerciais ou espionagem corporativa propriamente dita também constituem um nicho de mercado para os *hackers*, ainda que relativamente limitado. Mais objetiva e preocupante, sem dúvida alguma, é a prática de roubo de ativos - via *spoofing*, adulteração, *clickjacking* ou engenharia social - envolvendo a transferência eletrônica de títulos, dinheiro ou a obtenção dos detalhes necessários para a remessa de valores por meios falsos. Novamente, nesse caso, os gestores precisam ter protocolos apropriados para identificar comandos reais de tentativas fraudulentas de acesso aos recursos.

Até 8 vezes

Na Holanda, a terceirização de serviços pelos fundos de pensão parece ser um dos maiores pontos de vulnerabilidade a ataques cibernéticos, segundo apurou estudo recente do Banco Central Holandês (DNB), responsável pela supervisão da indústria. No referido estudo, o DNB concluiu que 40% das entidades não têm controle suficiente sobre seus provedores de serviços terceirizados no que diz respeito à segurança da informação.

A invasão do sistema do *Blue Sky Group*, empresa gestora do plano de pensão da cia aérea KLM, em agosto, quando informações de 30.000 participantes foram roubadas, fez disparar o alarme no setor, gerando um senso de urgência quanto ao tratamento dispensado ao *cyber risk*. Em diferentes entrevistas concedidas após a divulgação do levantamento, Jacco Jacobs, Chefe de Riscos Operacionais e de TI do DNB, afirmou que os criminosos consideram a indústria previdenciária lucrativa, e que os dados dos participantes "valem muito dinheiro".

Quase metade das entidades holandesas não têm controle suficiente sobre os prestadores de serviços no que diz respeito à segurança da informação

Jacobs também salienta que os riscos cibernéticos e de TI não costumam fazer parte do gerenciamento de riscos nem do "DNA" dos fundos de pensão do país. Assim, certas medidas de mitigação, que deveriam ser consideradas "padrão", são pouco utilizadas pelas organizações em geral. Segundo o especialista, as entidades por vezes nem sabem até que ponto certos parceiros comerciais também terceirizam dados e processos. "A gestão de um determinado conjunto de dados pode ser terceirizada até oito vezes na Holanda", diz Jacobs.

Danos significativos

Entre junho de 2020 e junho de 2021, fundos de pensão e seguradoras holandeses registraram prejuízos significativos em função de crimes cibernéticos, revela outra pesquisa do DNB sobre segurança da informação. O prejuízo para fundos e companhias seguradoras foi similar - na casa dos 15%.

As perdas financeiras incluem custos de reparação, resgates pagos para fins de reinstituição de dados e custos resultante de falhas nos sistemas. O regulador recusa-se, no entanto, a fornecer maiores detalhes sobre os golpes e seus impactos, limitando-se a afirmar tratar-se de somas "variáveis".

Como os fundos de pensão holandeses não são obrigados a relatar perdas financeiras resultantes de crimes cibernéticos nos relatórios anuais, os impactos - desconhecidos - podem ser consideráveis, reforçam analistas. O que se sabe ao certo é que uma em cada 20 entidades foi alvo de ataque bem-sucedido durante o período da pesquisa. Novamente, sem dar maiores detalhes, o DNB declarou que tais ataques têm tido efeitos cada vez maiores e disruptivos.

Segundo avalia o órgão regulador, as análises de cenários utilizadas pelos fundos de pensão do país para antecipar possíveis brechas nos sistemas de TI estão desatualizadas, além de serem pouco específicas. A maioria das fundações acredita, por exemplo, que os *hackers* são motivados exclusivamente

por dinheiro, ignorando o fato de que muitos têm como intuito a espionagem ou a pura e simples sabotagem.

Proatividade é fundamental

Por ser extremamente volátil, o ambiente cibernético requer análise constante dos riscos, incidentes e possíveis ações, advogam especialistas. Em outras palavras, a troca constante de informações é primordial para evitar prejuízos. O intercâmbio de experiências, conhecimentos e impressões deve ocorrer não somente dentro das fundações, mas entre as próprias entidades, prestadores de serviços, empresas investidas, reguladores e autoridades de supervisão.

Na medida em que os ataques evoluem, as organizações precisam acompanhar essa evolução e manter-se um passo à frente a fim de antever novos tipos de abordagens. Afinal, com o avanço contínuo de tecnologias que utilizam automação, *machine learning* e inteligência artificial, os cibercriminosos têm se beneficiado de estratégias mais rápidas, eficientes e sofisticadas.

Para reduzir o risco representado por ataques de *phishing* e *ransomware*, por exemplo, os investidores institucionais precisam ser proativos, exigindo das empresas investidas informações consistentes a respeito das práticas e políticas existentes. Diretamente ou via consultores especializados, EFPCs devem exercer a *due diligence*, demandando detalhes das práticas de proteção de dados, tecnologias utilizadas, monitoramento de eventos de segurança, respostas a incidentes e requisitos de treinamento de funcionários, etc.

212 dias

Teoricamente, as organizações, na outra ponta, deveriam ter protocolos bem definidos para identificar e reportar incidentes cibernéticos, sempre baseadas em informações técnicas sobre como e quando agir nessas situações. Na prática, porém, a coisa é bem diferente.

Um estudo de 2021 da *International Business Machines Corp*, relativo a mais de 500 violações de dados, apurou que as empresas levaram em média 212 dias para perceber que haviam sido *hackeadas*; dando, aos fraudadores, praticamente sete meses para vasculhar sistemas em busca de dados pessoais e outros pontos fracos, dependendo do nível de sofisticação do incidente.

O fundo canadense CPPIB protagonizou um escândalo cibernético ao investir na texana SolarWinds que, *hackeada*, perdeu 40% do valor de mercado

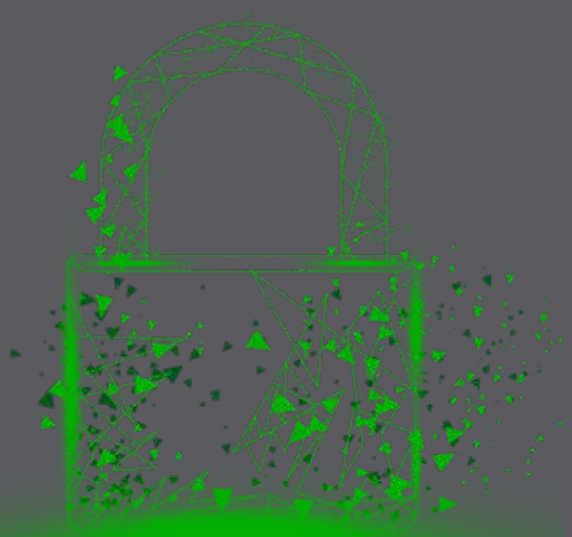
Para se ter uma ideia, há cerca de um ano, o *Canada Pension Plan Investment Board* (CPPIB) foi o protagonista involuntário de um escândalo cibernético na esfera dos investimentos, quando a texana do ramo de *software* SolarWinds Inc. anunciou que seus sistemas haviam sido invadidos poucos dias após o CPPIB fechar uma participação de 5% (US$ 315 milhões) no capital da empresa.

Com relativa demora na detecção, o ataque teve impacto particularmente expressivo ao afetar outros clientes da SolarWinds - incluindo a Microsoft e várias agências governamentais dos EUA - fazendo o preço das ações despencar de US$ 25 em 8 de dezembro de 2020 - um dia após o fechamento do negócio com o CPPIB - para aproxi-

O QUE FAZEM AS EMPRESAS MAIS EXPERIENTES?

Nas grandes empresas em geral e organizações do setor financeiro em particular, ações para lidar com os riscos cibernéticos se encaixam em três categorias:

- **Medidas preventivas** para interromper os ataques antes que eles ocorram, incluindo a avaliação das estruturas de segurança, governança, operações e controles, bem como a análise de ameaças relevantes em dadas circunstâncias. Um exemplo de tal abordagem é o crescente uso de inteligência artificial para identificar padrões incomuns e possíveis ameaças à segurança.
- **Investimento em conscientização das equipes.** Nesse sentido, os gerentes treinam os funcionários para reconhecer *e-mails* de *phishing*, deixando-os mais cientes do chamado "clickjacking" (quando um *link* é enviado por *e-mail*). Para tal, os líderes enviam e-mails de *phishing* para o *staff* propositalmente, a fim de testá-lo. Qualquer funcionário reprovado no teste é submetido a treinamento adicional.
- **Medidas reativas** também costumam ser incorporadas aos processos com o objetivo de identificar, promover (em escala), divulgar e assim mitigar o impacto de um eventual ataque bem-sucedido. Contudo, se por ventura a tentativa não for identificada rapidamente, tais medidas podem acabar revelando-se inúteis. ■



madamente US$ 14 uma semana depois, eliminando mais de 40% do valor da companhia.

Seguro e ética

E vem justamente das entidades de previdência do Canadá alguns dos movimentos recentes de destaque na área de investimentos para mitigar o risco cibernético. O próprio CPPIB já investiu na Cyxtera *Technologies*, empresa especializada em *data centers* e soluções de segurança cibernética.

Já o *Caisse de dépôt et placement du Québec* liderou uma rodada de financiamento de US$ 55 milhões para a Onapsis, empresa de segurança cibernética e *compliance*. O *Ontario Teachers' Pension Plan*, por sua vez, integrou o consórcio de US$ 2 bilhões que adquiriu a *RSA Security Inc*. em 2020. Em seguida, investiu US$ 150 milhões na empresa de segurança de tecnologia da informação Tanium por meio de sua plataforma de investimentos em empresas de tecnologia disruptiva.

Alguns patrocinadores de planos de pensão também têm recorrido ao seguro cibernético como forma de mitigar o risco de ter seus sistemas violados, seja via a aquisição de cobertura para si próprios ou via a exigência para que as empresas investidas tenham seguro contratado antes de fecharem negócio.

Na Holanda, especialistas têm recomendado a testagem regular dos sistemas com o auxílio de "hackers éticos", dedicados a expor fraquezas na segurança de dados para ajudar as organizações. Uma das sugestões é que os fundos contratem esses especialistas conjuntamente com o objetivo de reduzir custos. Para o regulador holandês, a fim de mitigar o risco cibernético, não é preciso que conselheiros e diretores se tornem especialistas em TI, apenas aprendam a fazer as perguntas corretas baseados em conceitos fundamentais da área. ■

VOLTA GRADUAL (E RESPONSÁVEL) À NORMALIDADE

Retorno cauteloso aos eventos presenciais, condicional à ausência de novas ondas pandêmicas, reforça rica agenda da Abrapp para o ano que começa

Desde o início da pandemia, entidades dos mais diversos setores precisaram se adaptar às restrições impostas pelo chamado novo normal. Além do uso de máscaras e da higienização constante das mãos, o distanciamento social passou a fazer parte da rotina. Desde então, reuniões e eventos migraram para o ambiente virtual, com todas as vantagens e desvanta-

gens que a tecnologia proporciona. Foi assim também com a Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (Abrapp), que precisou adequar seu calendário aos novos tempos. Agora, a entidade anuncia a agenda de eventos para 2022, tendo como grande novidade justamente o provável retorno aos encontros presenciais, com uma gama diversificada de temas.

Alguns ainda acontecem de forma *online*, como a solenidade em comemoração ao Dia do Aposentado, em janeiro. A celebração, já tradicional para a instituição, tem um significado especial. "Eu considero um dos eventos mais significativos da nossa agenda porque é uma prova inequívoca da entrega que o sistema proporciona; de que a Previdência Complementar Fechada cumpre o seu propósito, que é justamente a aposentadoria", ressalta Devanir Silva, Superintendente Geral da Abrapp. Ainda no primeiro semestre, em data a ser definida, será a vez do MasterClass/Uniabrapp, também *online*.

Encontros Regionais

A partir de abril, começa a série de Encontros Regionais. Originalmente, todos ocorreriam no formato presencial; infelizmente, porém, devido à nova onda pandêmica, os eventos previstos para o primeiro quadrimestre serão no formato *online*.

Assim, os Encontros Regionais serão realizados virtualmente, com duração de um dia de trabalho. O primeiro será o Regional Sudoeste + Sul, em 6 de abril; na sequência, o Regional Sudeste + Leste, no dia 13. Encerrando a série, no dia 04 de maio, será a vez do Encontro das Regionais Centro-Norte e Nordeste.

"Temos muitos assuntos para voltar a discutir, como o PGA (Plano de Gestão Administrativa) coletivo; transparência e engajamento do participante; as questões vinculadas à segurança da informação e ao fomento; visão de governo e da sociedade civil, além, é claro, dos efeitos da crise sanitária na gestão e no equilíbrio dos planos numa conjuntura muito adversa", adianta Devanir Silva. Segundo ele, é preciso focar a busca de soluções que não onerem patrocinador e participante de forma desnecessária.

Devido à variante Ômicron, Encontros Regionais serão realizados virtualmente em abril e maio

Valor e investimentos

Ainda em maio, ocorre a segunda edição de um evento que veio para ficar no calendário da Abrapp: o Encontro de Inovação e Formação de Valor, nos dias 25 a 27. Como a pandemia evidenciou, o uso da tecnologia nunca foi tão imperativo, tornando necessária a troca de conhecimentos e atualização constante. A tecnologia,

aliás, tem sido uma grande aliada na gestão das EFPCs, em processos que vão da prospecção de novos participantes ao atendimento dos assistidos.

Nos dias 8 e 9 de junho, acontece o sempre aguardado Seminário de Gestão de Investimentos, que chega à 11ª edição de forma presencial. "O evento vem em um momento peculiar, pois todos sabemos da volatilidade do cenário, especialmente para um setor que trabalha com o horizonte de longo prazo. A gestão, portanto, deve ser muito rica em soluções e oportunidades", observa o Superintendente Geral.

Temas estratégicos

A terceira edição do Seminário Dever Fiduciário, prevista para o dia 6 de julho, deverá ser no formato *online*. Trata-se de um evento intimamente ligado à governança das entidades, trazendo práticas em alta, bem como novas soluções.

Em agosto, dos dias 3 a 5, será a vez do Fórum de Contabilidade/Uniabrapp, também *online*. A agenda continua com a 17ª edição do Encontro Nacional dos Advogados da Previdência Complementar (ENAPC), nos dias 24 e 25, de forma presencial. O encontro é considerado estratégico porque, além de aproximar os gestores dos chamados operadores do Direito, também liga as entidades às autoridades constituídas, sendo de grande relevância para a compreensão de temas que, muitas vezes, são judicializados ou passíveis de litigância.

Outro evento que entrou para a agenda permanente da Abrapp é o Encontro Nacional de Gestão de Pessoas, que terá sua segunda edição nos dias 14 e 15 de setembro, de forma *online*. É a oportunidade de discutir as melhores práticas nas relações de trabalho, que sofreram mudanças significativas, sobretudo após a pandemia.

Maior evento do mundo

Por fim, chega a vez do 43º Congresso Brasileiro de Previdência Privada, que, após duas edições virtuais, será realizado de forma híbrida, nos dias 19 a 21 de outubro.

"A expectativa é muito grande", destaca Devanir Silva. "Estamos falando do maior evento dessa natureza no mundo." Os temas começam a ser discutidos em fevereiro pelo Grupo de Trabalho criado especialmente para elaborar a programação. "Há muitos assuntos na pauta, como tecnologia, governança e a grande ampliação do *mindset*. Sem dúvida, vamos ter um conteúdo muito rico, pensado por um grupo multidisciplinar. A expectativa é a melhor possível", conclui Silva. ■

Por **Débora Diniz**

O 43º Congresso Brasileiro de Previdência Privada ocorre de forma híbrida de 19 a 21 de outubro

AGENDA DE EVENTOS 2022

ABRAPP

Um novo ano chegou, repleto de possibilidades para o crescimento do Sistema, e a Abrapp se move pelas soluções positivas que contribuem para a gestão das EFPC, fomento do Sistema e o compromisso com o futuro.

Confira a agenda de Eventos 2022* e prepare-se para uma série de conteúdos com o padrão de excelência que você já conhece! Vai ser incrível!

Acompanhe a página de Eventos 2022 no portal Abrapp e fique por dentro das atualizações!
www.abrapp.org.br/eventos-2022

JANEIRO

26 DE JANEIRO — Solenidade Comemorativa Dia do Aposentado

ABRIL

06 DE ABRIL — Encontro Regional **Sudoeste + Sul**

13 DE ABRIL — Encontro Regional **Sudeste + Leste**

MAIO

04 DE MAIO — Encontro Regional **Centro-Norte + Nordeste**

DATA A DEFINIR — MasterClass **UniAbrapp**

25 A 27 DE MAIO — 2º Encontro **Inovação e Criação de Valor**

JUNHO

08 E 09 DE JUNHO — 11º Seminário Gestão de **Investimentos nas EFPC**

JULHO

06 DE JULHO — 3º Seminário **Dever Fiduciário**

AGOSTO

03 A 05 DE AGOSTO — Fórum de Contabilidade **UniAbrapp**

24 E 25 DE AGOSTO — **17º ENAPC**

SETEMBRO

14 E 15 DE SETEMBRO — 2º Encontro **Gestão de Pessoas**

OUTUBRO

19 A 21 DE OUTUBRO — 43º Congresso Brasileiro **de Previdência Privada**

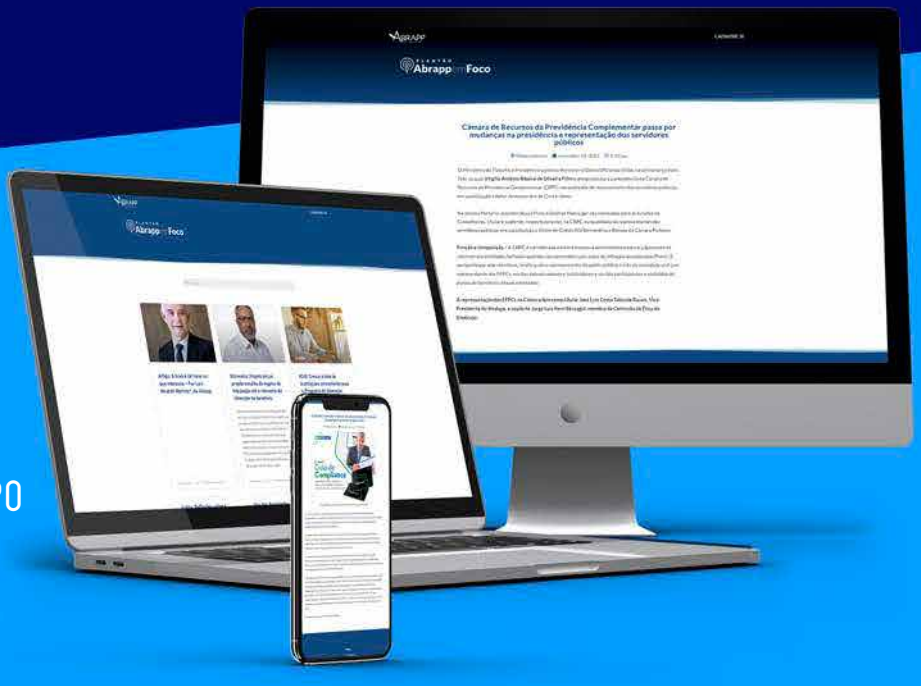
* Os períodos mencionados, assim como os eventos poderão sofrer alteração no decorrer do ano vigente.

PLANTÃO
AbrappemFoco

www.blog.abrapp.org.br

FOCO NO SISTEMA
FOCO NA INFORMAÇÃO!

O **PRINCIPAL E MAIS ATUALIZADO** CANAL FOCADO EM PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR TRAZ AS NOTÍCIAS DO SISTEMA EM PRIMEIRA MÃO



CADASTRE-SE GRATUITAMENTE E RECEBA DIARIAMENTE E EM TEMPO REAL AS MATÉRIAS EM FOCO!

COMPREENDENDO MELHOR O DÉFICIT DO SISTEMA

Reflexo momentâneo da difícil conjuntura no Brasil e exterior não indica insolvência nem requer equacionamento imediato

PAULO HENRIQUE ARANTES

O déficit de 50,4 bilhões de reais registrado pelas Entidades Fechadas de Previdência Complementar (planos BD) em setembro de 2021 é importante, mas conjuntural, nada que comprometa o setor. Longe disso – é a análise unânime dos especialistas. O sistema sofre com as incertezas da economia, mas é absolutamente sólido e voltado para o longo prazo. Ano que vem o déficit pode começar a ser revertido, e a realização de equacionamento neste momento seria contraproducente.

"A ideia é aguardar o mercado se equilibrar de novo, na certeza de que vamos recuperar", afirma o Diretor-Presidente da Abrapp, Luís Ricardo Marcondes Martins. "Equacionamento de déficit implica

uma série de questões técnicas difíceis de serem implantadas e, se for o caso, revertidas. O melhor é congelá-lo por enquanto", observa.

Martins destaca que o resultado em setembro apresentava um déficit de R$ 50,4 bilhões e um superávit de R$ 21,2 bilhões, o que significa déficit consolidado líquido de R$ 29,2 bilhões. Em março de 2020, início da pandemia de Covid-19, eram R$ 74 bilhões de déficit contra um superávit de R$ 24 bilhões; portanto, um desequilíbrio consolidado de 50 bilhões de reais. "Vínhamos bem até agosto, o déficit é conjuntural", reitera o Presidente da Abrapp.

Procurada pela Revista da Previdência Complementar, a Previc, por meio de sua assessoria de imprensa, disse acompanhar de perto a evolução de déficits e superávits e avaliar possíveis encaminhamentos diante da grande volatilidade.

Solvente como nunca

Em 43 anos de história, o sistema sempre entregou em dia, e hoje está solvente como nunca. Números de Abrapp e Previc confirmam tal afirmação. Em plena pandemia, que já dura dois anos, o sistema vem pagando, em dia, cerca de 70 bilhões de reais em benefícios anualmente. "Temos o longo prazo a nosso favor. Oscilar é normal", assegura Martins.

Da mesma forma pensa o Presidente da Vivest, Walter Mendes. Ele salienta que muita gente – na mídia, inclusive – confunde perdas ocasionais com insolvência. "Acho que o setor tenta explicar a diferença, mas há muito pouco conhecimento de mercado financeiro no Brasil", diz.

Segundo Mendes, o déficit em tela é de natureza atuarial, ou seja, reflete os recursos necessários para pagamento imediato de todos os beneficiários de todos os planos. Por essa razão, ele não vê necessidade de equacionamento neste momento. "Quando se trata de planos de longo prazo, talvez o ideal fosse pensar em equacionamento baseado no acumulado de três anos, não de um ano", defende.

Seria insano cobrar superávits seguidos dos planos BD no cenário atual da economia brasileira, em que os mercados foram penalizados com a segunda onda de Covid-19 e todos sofrem com a robusta alta da inflação e a elevação da taxa básica de juros. Além disso, nota Mendes, há o receio de alta de juros nos mercados internacionais – Estados Unidos, em especial – e os sinais de desaceleração da China, principal "puxadora" de *commodities*.

> "O setor tenta explicar, mas há muito pouco conhecimento de mercado financeiro no Brasil"

"No Brasil, tudo isso conjuga-se com problemas fiscais e políticos", adverte o Presidente da Vivest, acrescentando que praticamente todos os ativos em que os fundos de pensão podem investir tiveram uma queda bastante forte, com exceção dos investimentos no exterior. "Só que os fundos de pensão têm um limite para investimento no exterior", constata.

A Vivest deve finalizar 2021 com crescimento nominal entre 9% e 10%, o que está muito longe da meta atuarial, inatingível para a maior parte dos planos, porque o indexador é o IGP (Índice Geral de Preços), explica Mendes.

Três serão os fatores determinantes da economia - e dos resultados financeiros das EFPCs - em 2022, acredita o dirigente: o comportamento da taxa de juros no Brasil, as pesquisas eleitorais a partir de maio, e a taxa de juros nos Estados Unidos. "O FED (o Banco Central americano) vai começar a retirar os incentivos, principalmente na compra de ativos, e já sinalizou que vai aumen-

tar os juros. A inflação nos EUA já está em 6,5% e não parece ser transitória. O FED vai fazer alguma coisa - imagine se ele começar a subir a taxa de juros e a inflação não ceder!"

Curto prazo *nonsense*

Considerada a característica principal do negócio previdenciário, cujo olhar remete a 30, 40, 50 anos à frente, qualquer análise ou movimento financeiro que estabeleça um recorte de curto prazo perde o sentido. É o que pensa o Presidente da Previ, Daniel Stieler.

Além disso, o comportamento do sistema durante período tão duro (pandemia) e volátil como o atual, com os benefícios sendo pagos normalmente, demonstra a solidez estrutural do regime para suportar crises conjunturais. Em momentos de turbulência do mercado, ter estratégias e políticas de investimento bem definidas e aliadas a uma boa gestão de riscos é fundamental, diz Stieler. "É isso que vai garantir a perenidade dos planos de benefícios que gerimos e nos fazer passar por momentos de maior volatilidade sem precisarmos depreciar os ativos sob gestão."

O relacionamento entre uma EFPC e seu associado, portanto, baseia-se na confiança. O Plano 1 da Previ é exemplo disso, explica Stieler. Sua previsão de pagamentos vai até 2090. "Crises vão acontecer nesse período. Quando trabalhamos com longo prazo, déficits podem ocorrer, mas eles não são sinônimos de insolvência. Se a gestão dos ativos é feita de forma ativa, com investimentos de qualidade, a recuperação acontece", explica.

> Para o Presidente da Previ, crises ocorrerão; por isso, confiança entre participante e EFPC é fundamental

O último resultado consolidado da Previ até o fechamento da revista, de outubro de 2021, mostra um déficit de R$ 2,3 bilhões no Plano 1, o equivalente a apenas 1% do total de ativos (R$ 226 bi). "Posso adiantar que tivemos uma recuperação em novembro e dezembro. Esperamos fechar (o ano) no terreno positivo", acredita Stieler.

Atualmente, a Previ adota um mecanismo chamado imunização, que proporciona mais segurança para o Plano 1, tendo diminuído consideravelmente sua exposição à volatilidade do mercado, explica o Presidente do fundo de previdência dos funcionários do Banco do Brasil. Faz-se, assim, a migração gradativa dos investimentos de renda variável para renda fixa. Desde 2018, já foram migrados mais de R$ 52 bilhões. "Como o Plano 1 já é maduro, com 95% de seus participantes em fase de recebimento de benefício, é importante a realização da imunização para preservar a riqueza já formada", assinala Stieler.

Aperfeiçoamento contínuo

O sistema fechado de Previdência Complementar protege 7,9 milhões de pessoas e detém pouco mais de 1 trilhão de reais em ativos. Trata-se de um sistema sólido que, naturalmente, deve ter aperfeiçoamentos contínuos, ressalta Arnaldo Lima, Diretor de Estratégias Públicas da MAG. "Até porque devemos olhar não só para os funcionários de empresas e do setor público, mas para os autônomos e empreendedores diante das mudanças nas relações de trabalho."

Quando se fala em atualização, têm-se em mente adequações inevitáveis por causa do aumento da longevidade da população brasileira – isso, sim, algo irreversível. Em 1980, um trabalhador de 65 anos projetava mais 10 ou 12 anos de vida. Hoje, projeta mais 20. "Precisamos olhar primeiro para o passivo antes de definirmos a política de investimentos, as metas atuariais e o índice de referência dos planos", adverte Lima.

Ele acredita que a paridade contributiva dos empregadores e a possibilidade de planejamento tributário faz com que a Previdência Complementar seja a melhor modalidade de investimento para aqueles que querem ser protagonistas do seu próprio futuro. O Diretor também destaca que, atualmente, os planos de Contribuição Definida (CD) são os mais representativos do sistema, totalizando 421. "Nesses casos, não existem as figuras do déficit e do superávit, pois todo o excedente vai diretamente para as contas individualizadas dos participantes."

Outro ponto que sobressai é a taxa de reposição, que compara o valor das aposentadorias concedidas com o último salário recebido pelo trabalhador em atividade. "O Brasil repõe 93% dos salários; os países da OCDE (Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico) repõem 60%; os Estados Unidos, 50%; o Reino Unido, 43%; e o Chile, 36%, o que demonstra que conseguimos prover o maior nível de bem-estar para os nossos contribuintes", analisa o Diretor da MAG.

Segundo Lima, entre 2009 e 2019, o Brasil teve uma rentabilidade nominal de 11,5%, contra 10,4% do Chile, 9,3% do Reino Unido e 7,1% dos Estados Unidos. "Em grande medida, o nosso desempenho reflete a concentração em renda fixa – 74,6% do total de ativos", observa. "Enquanto nossa economia não apresentar juros reais menores, a tendência é essa."

> Hoje, os planos CD, onde não existe a figura do déficit ou do superávit, são predominantes

O investidor institucional tem o longo prazo a seu favor, e é por isso que o sistema poderia investir mais em IPOs de empresas e fundos de *Venture Capital*, diante de inúmeras possibilidades em *startups*, salienta Lima. "Mas com inflação e juros em alta, a tendência para 2022 é uma maior alocação em renda fixa", reafirma.

Ainda mais volatilidade

Este ano, a exemplo do que ocorre em outros anos de eleição, a volatilidade promete ser alta. Há um aspecto positivo: a taxa básica de juros (Selic) deverá retornar a certo patamar com juros reais positivos, o que ajudará a melhorar o retorno das carteiras. A previsão é do economista Michael Viriato, professor do Insper. "A reversão do déficit deve ser realizada com o ajuste da meta atuarial e aporte de beneficiários e patrocinadores. Elevar o risco para cumprir meta pode levar a um problema maior", alerta.

Segundo o economista, parte do déficit registrado pelo sistema é explicada pelo aspecto conjuntural difícil do mercado, mas outra parte deve-se a metas atuariais não condizentes com a realidade. Além disso, inflação, câmbio e juros são variáveis macroeconômicas que afetam os retornos dos ativos das carteiras, podendo ajudar ou prejudicar o desempenho, a depender do momento. Em dezembro de 2021, a média das planilhas de cerca de 100 analistas consultados na pesquisa Focus indicava o dólar a R$ 5,55 no fim de 2022; a inflação pouco acima do teto da meta (5% ao ano) e os juros a 11,50% anuais. A previsão de crescimento do PIB era de 0,42%.

De todo modo, o sistema está preparado, enfatiza Viriato: "Déficits pontuais não são sinônimos de insolvência, mas precisam ser cuidadosamente analisados. A Previdência Complementar tem evoluído e a profissionalização dos administradores tem levado a uma maior segurança dos beneficiários." ■

PREVIDÊNCIA é coisa de JOVEM

prontos pra 2022?

@previdenciacoisadejovem

JUNTE-SE À COMUNIDADE #PREVIDENCER

Jovens engajados na missão de enriquecer o futuro através da educação financeira e previdenciária! Vamos nos divertir, conscientizar e implantar a cultura de futuro para transformar essa geração!

EM 2022, VEM SER PREVIDENCER COM A GENTE!

- Dicas de ouro para prosperar
- Educação Financeira e Previdenciária
- Tendências e Interação

ABRAPP UniAbrapp

O que você pode fazer em duas horas?

( ) Assistir TV

( ) Ir para a praia.

( ) Cochilar.

(X) Mudar a sua vida profissional.

Com a prova online do ICSS, você se torna um profissional certificado para atuar na área de seguridade social!

Acesse o nosso site e dê esse importante passo para o seu futuro!

ICSS

www.icss.org.br

certificadoicss icss_certificacao icss-certificação

ATENÇÃO AOS ORÇAMENTOS DE RISCO

EFPCs pequenas e médias relatam como as projeções de juros e inflação podem turbinar os retornos daqui para frente

MARTHA ELIZABETH CORAZZA

Nas Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPCs) de pequeno e médio porte, responsáveis pela administração de patrimônios que oscilam entre R$ 230 milhões e R$ 2 bilhões, as políticas de investimento para este ano refletem claramente a mudança na estimativa de juro real, revertendo a situação de 2021, diz Leonardo Ozorio, Diretor de Relações Institucionais da Luz Soluções Financeiras, consultoria cuja carteira de clientes e formada majoritariamente por esse público. "Temos observado que as entidades estão cada vez mais atentas aos seus orçamentos de risco", diz. No ano passado, a média das políticas de investimentos das EFPCs acompanhadas pela consultoria deu rentabilidade de 137% do CDI, e ainda assim o retorno real ficou negativo. Para zerar essa conta, seria necessário terem obtido 218% do CDI e, embora a alocação no exterior tenha ajudado, foi preciso ter orçamentos de risco maiores. Este ano, porém, a alta do juro e o efeito do Banco Central sobre a inflação devem

contribuir para reverter os maus retornos reais de 2021, com alguma folga. Assim, os orçamentos de risco, em sua maioria, não foram alterados.

"Internamente, temos um ano político bem delicado, com viés forte de populismo em ambiente que já é de problemas fiscais, além dos fatores externos, com a perspectiva de alta do juro pelo Banco Central americano" lembra Ozorio. Como estimular a economia e conter a inflação sem estourar o lado fiscal é a grande questão.

O caldeirão de incertezas poderá, em princípio, ser amenizado pela âncora monetária do BC, acredita Ozorio. "Esta é, aliás, a única âncora que nos resta. A expectativa para a Selic no final do ano já começou a ceder um pouco: projetamos 11,28% e um juro real bastante positivo", explica. Mas há desconfianças claras em relação ao potencial de pressão inflacionária. O fato é que a inflação de 5,03% projetada pelo (boletim) Focus só será possível com uma queda ainda mais forte da atividade econômica, o que "pega mal" em ano eleitoral, admite Ozorio. No caso de inflação maior, porém, ele acredita que o BC não vá deixar a Selic no patamar de 11%.

Nos investimentos, o ganho real torna atrativas algumas aplicações em crédito privado, mas com cuidado especial ao risco diante da situação de endividamento das empresas. As políticas indicam percentuais de apenas 5% a 7,5% em operações de crédito de *high yield* (risco mais elevado). Na Bolsa, as alocações seguem reduzidas enquanto os estruturados aumentaram um pouco para assegurar diversificação, com fundos multimercados que adotam estratégias diferenciadas. "Os multimercados agora saem do macro e passam a apostar em *long and short* e *long-biased* para conseguir melhor correlação", detalha Ozorio.

Caldeirão de incertezas deve, em princípio, ser amenizado pelo Banco Central

Embora ainda seja baixo o percentual médio de investimento no exterior, há um crescimento expressivo nas carteiras, e muitas das pequenas e médias já estão no limite regulatório. "Aqui estimulamos que fiquem perto do teto legal de 10% dos ativos totais em estratégias internacionais para explorar melhor o efeito da descorrelação com o dólar. Já estão todas próximas desse limite", observa o consultor.

"Voltaremos este ano a um juro real que não víamos há algum tempo e o cenário mais volátil joga lenha na fogueira da renda fixa, porque ela vai gerar rentabilidade de novo", enfatiza Maurício Martinelli, Líder de Investimentos da Mercer Brasil.

Na renda variável, ele enxerga estabilidade na exposição das EFPCs, mas por ser um ano mais volátil, algumas teses deverão crescer mais do que outras, como os investimentos em empresas de tecnologia e, lá fora, as empresas de *value growth*, tecnologia e varejo *online*.

Entre as 50 fundações acompanhadas de perto pela Mercer, a maioria com patrimônio de R$ 1 bilhão a R$ 2 bilhões e gestão totalmente terceirizada, nenhuma prevê sequer alocação pequena em médio risco de crédito. "Delimitamos aqui os *ratings* e o baixo risco de crédito", conta Martinelli.

De modo geral, não há grandes alterações nas políticas, além de baixa convicção para assumir posições estruturais ou de mais risco. Nessa conjuntura, o investimento no exterior é o grande diferencial

de proteção do capital e da rentabilidade, diz o consultor. "Tem sido uma boa surpresa a oferta de produtos globais no Brasil porque isso facilita a seleção, mas defendemos que isso seja feito sem *hedge* cambial", observa. As EFPCs acompanhadas pela Mercer já têm mais de 5% de seus ativos aplicados no exterior e algumas avaliam aplicar também em BDRs de ETFs. "Outro sinalizador relevante é o fato de a Abrapp ter incluído uma linha de investimentos no exterior em seu consolidado estatístico", aponta Martinelli.

A volta do CDI

Com ativos da ordem de R$ 1,8 bilhão, sendo R$ 1 bilhão no plano de Benefício Definido e R$ 800 milhões no de Contribuição Definida, a Fundação Promon calibra seus investimentos em 2022 baseada na mudança forte das perspectivas para o juro no País, diz o Diretor de Investimentos e AETQ, André Natali. Nos últimos anos, as carteiras foram realocadas para um cenário de juro baixo que deveria permanecer por mais tempo, trazendo necessidade de tomar mais risco. "A alta da Selic, porém, veio bem acima do que se previa e, no momento, voltamos para o passado em relação ao CDI, o que será determinante nas politicas de investimento este ano", afirma.

A convivência com o CDI elevado e o ganho real positivo exigem um olhar de oportunidade para os investimentos em 2022. "Já começamos a aumentar a parcela de RF mais líquida para fazer alocações à medida que o cenário fique mais turvo."

Em 2021, o plano CD reduziu sua parcela de renda variável de 13% para cerca de 8% dos ativos e deve diminuir mais, chegando perto de 6%. Os fundos imobiliários também recuaram, de 8% para 5%. "Como investidores de longo prazo, defendemos uma *asset allocation* mais estrutural, normalmente com revisão anual e alterações que costumam ser apenas marginais. Em 2022, porém, estamos desviando dos últimos anos por conta da mudança no CDI", diz Natali.

Para o plano BD, a estratégia discutida pela fundação é intensificar os títulos públicos marcados na curva além das reservas matemáticas para fazer a imunização do superávit. Trata-se de uma abordagem que torna o superávit mais determinístico e menos dependente do risco de mercado, mas que ainda está em discussão, inclusive com a Previc.

Mercado de derivativos

O investimento da Fundação Promon no exterior será mantido, com uma parcela que chega ao limite legal de 10% dos ativos do plano CD e exposição integral à variação cambial, mas com proteções feitas por meio do mercado de derivativos na carteira própria. Os derivativos, aliás, são utilizados tanto na proteção cambial quanto na proteção das alocações em renda variável contra variações do Ibovespa. "Em 2021 já foi assim e as operações com opções de Ibovespa estão bastante positivas. Compramos essa proteção para o nível de 120 mil pontos e hoje ele está em torno de 105 mil pontos, um ganho relevante", explica.

No caso do exterior, Natali lembra ainda que investir em ações *offshore* exige cuidados redobrados porque os índices lá fora estão em suas máximas históricas, o que preocupa. "Investimos por meio de

Investimento no exterior da Fundação Promon tem câmbio e derivativos

um fundo de fundos exclusivo e damos liberdade total ao gestor." O uso de derivativos será mantido este ano e agregará operações de proteção para o índice S&P (investimentos em bolsas globais), com a compra de *puts*. "Gostamos desse mecanismo e nos capacitamos para operar no mercado de opções do Ibovespa, com sucesso. No câmbio, a proteção já está em patamar adequado por conta da deterioração forte do real, então compramos opções baratas definindo o nível de *strike"* (o preço pré-acordado de execução da compra ou da venda do ativo), informa Natali.

Os derivativos são utilizados de modo que mesmo as opções "virando pó", não haverá impacto relevante para a rentabilidade do plano. Segundo o Diretor de Investimentos da Fundação Promon, o tema é complexo e árido, mas tem valor absurdo. No plano BD, diz ele, parte do superávit foi mantida e o risco do investimento em renda variável foi mitigado graças aos derivativos de Ibovespa. "Como é um plano com meta definida que não precisa participar de todo o *upside* da Bolsa, vendemos *calls* no mercado de opções e recebemos prêmios por isso, o que financia a compra de *puts*", detalha. Natali observa que a execução é simples, o mais difícil é encontrar a estrutura certa, que faça sentido para cada plano.

Ajustes táticos

"O dono do dinheiro prefere ter retorno menor do que uma carteira que balance muito"

Pequenos ajustes em renda variável, fundos estruturados e exterior estão na base da política de investimentos deste ano da Value Prev, que administra R$ 1,4 bilhão em ativos, de forma totalmente terceirizada, junto a 18 gestores e 22 veículos de investimento. "Fizemos mudanças estratégicas no início de 2020 e agora é só uma questão tática porque a nossa visão de longo prazo não mudou. Seguimos posicionados em Bolsa e exterior, até porque um fundo de pensão não pode ter o luxo de ficar fora de algumas opções de risco", pondera o Diretor Financeiro e AETQ, João Carlos Ferreira.

O percentual alocado em exterior será mantido e o segmento de estruturados ainda tem espaço para subir um pouco, mas a renda variável tende a ser reduzida porque o participante não gosta de volatilidade, lembra Ferreira. "O dono do dinheiro prefere ter um retorno menor do que uma carteira que balance muito ao longo do ano. Não se pode olhar apenas para os modelos matemáticos", afirma.

A fundação, que adota perfis de investimento e tem a maioria dos participantes no perfil conservador, já atingiu a fase de maturidade nos planos patrocinados e os aposentados escolheram opções menos arriscadas. "O perfil conservador, que tem Bolsa em intensidade menor, foi o que melhor rentabilizou historicamente", diz.

Este ano será melhor em termos de rentabilidade em comparação a 2021 graças ao aumento do juro real, concorda Ferreira. Na Value Prev, 25% da renda fixa estão no segmento de crédito privado 100% *high grade*. "Carregamos historicamente posições relevantes em crédito, com exposição estrutural, e isso não mudou. As aplicações estão em créditos de empresas e também um pouco de FIDCs, de modo bastante pulverizado, sem causar transtornos à carteira", explica.

Nos fundos estruturados, a entidade mantém uma parcela dos recursos comprometida com um FIP florestal em fase de investimento, que representa cerca de 2% da carteira. "Foi o nosso segundo ano de experiência com os florestais e ela tem sido positiva", informa Ferreira. Além disso, há multimercados livres macro e *long and short*, que devem ocupar mais espaço. "Vamos aumentar um pouco ao longo do ano para chegar a ter mais 3% ou 4% no máximo."

O percentual de exterior chega a 8% dos ativos, podendo subir caso haja mudança no limite legal. "Temos interesse em ampliar, tanto em fundos de renda fixa quanto *equities*, hedgeados e não hedgeados." São cinco fundos para exterior com cinco diferentes gestores, seguindo a mesma diretriz de diversificação aplicável a todas as classes de ativos.

Risco de crédito e mercado

Na Fundação Ecos, o ano começou com os ajustes quase totalmente feitos, com a vantagem adicional de os participantes do plano CD não terem migrado entre os perfis de investimento. "Eles estão aguentando bem a volatilidade da Bolsa, de olho no longo prazo", explica o Diretor Administrativo Financeiro e AETQ, Tiago Villas-Bôas.

O perfil mais arrojado permite alocar até 38% dos recursos em renda variável, mas metade disso, relativa às contribuições da patrocinadora, fica no perfil conservador, o que significa que menos de 20% podem ser investidos na Bolsa. De todo modo, o desempenho negativo do segmento não assustou o participante, e o trabalho de educação financeira feito pela fundação tem ajudado a manter essa percepção de longo prazo bem afinada, avalia o Diretor.

No plano BD, maduro, com parte de seus R$ 920 milhões em ativos já atrelada às provisões matemáticas e com títulos de longo prazo marcados na curva, não há muito espaço para manobras. "Mas fizemos ajustes de rota, como num transatlântico", observa Villas-Bôas. Já no plano CD, que tem patrimônio de apenas R$ 7 milhões, há maior flexibilidade porque o público é jovem e conta com perfis de investimento.

Do meio de 2021 para cá, atenta às projeções de alta da Selic, a entidade já havia começado a reduzir o risco de mercado e, ao mesmo tempo, aumentar a participação do risco de crédito. O movimento foi na direção de ativos com *duration* mais curto enquanto se esperava para saber qual seria a magnitude da alta do juro. Hoje o direcionamento é para o crédito, uma vez que a meta é de IPCA mais 4% e a rentabilidade desse mercado permite retornos de IPCA mais 6%. "Nesse patamar já começa a ficar interessante, porque paga o custo administrativo e ainda sobra", pondera Villas-Bôas. Com a recalibragem, o crédito privado responde hoje por 16% dos ativos, aplicados em fundos que englobam debêntures, crédito e títulos bancários.

A Bolsa brasileira, lembra o dirigente, sofreu muito com a chegada da Covid-19 e o risco fiscal. Depois veio a queda das cadeias produtivas globais, o que foi agravado, no mercado doméstico, pela valorização do dólar e inflação. "Agora a Bolsa sofre pelo barulho político que deve continuar em 2022. No entanto, acreditamos haver

Desempenho ruim da Bolsa não assustou participantes da Fundação Ecos

Alocação da Previsc em multimercados estruturados passará para 6%

papéis com descontos exagerados, e estamos confortáveis com a nossa parcela de 9%", afirma.

A entidade também vai manter o investimento em FIPs de infraestrutura listados em Bolsa, cuja operação é semelhante à dos fundos imobiliários. "Temos hoje 2% dos recursos do plano BD nesse segmento, composto, em geral, por projetos de energia bem interessantes." Além disso, conclui Villas-Bôas, os gestores da Fundação Ecos continuam a olhar o mercado como um todo mirando um eventual reposicionamento à medida que surgirem oportunidades de diversificação.

Controle de risco

Após um 2021 muito ruim, espera-se mais preocupação com questões políticas e inflação, sinalizando novas altas da Selic, ressalta o Diretor de Investimentos da Previsc, Ricardo Esch. "Passamos a trabalhar, para o final de 2022, com Selic acima do que projetávamos em outubro passado. A média agora é de 10,5% porque a taxa deve atingir entre 11,25% e 11,5%", informa.

A entidade, cuja carteira total soma R$ 1,6 bilhão, tem meta atrelada ao INPC mais um percentual que varia entre 3% e 5,8% para os seus 19 planos de benefícios. Mas sua projeção para o IPCA também ficou mais carregada este ano, em torno de 6,5%, e INPC de 7%. "Isso significa que o juro real será insuficiente e, por conta dessa projeção, assim como da volatilidade mais alta, decidimos agregar um novo componente de controle de risco à nossa política, além das metas de rentabilidade", explica Esch.

A Previsc está inaugurando uma nova metodologia de cálculo da volatilidade esperada consolidada de sua carteira, que aponta o patamar de 5,32%, informa o Diretor de Investimentos. O cálculo é novo porque a volatilidade só era calculada isoladamente, e não de modo consolidado.

Em função desse trabalho, a entidade decidiu reduzir um pouco sua exposição à renda variável (de 17% para 15%), direcionando esses recursos para mais investimento no exterior, que passará de 6% para 9,5% dos ativos, praticamente no limite legal. Esch, aliás, considera que é preciso voltar a debater o eventual aumento desse limite junto aos reguladores, talvez subindo de 10% para 20% num primeiro momento.

Outro aumento de alocação ocorrerá nos fundos multimercados estruturados, que respondiam por 3,8% dos ativos totais, passando para um percentual de 6% este ano. "Além do juro, o segmento fica interessante por conta da volatilidade elevada no mercado e dos diversos elementos do cenário que podem trazer flutuação dos resultados", diz Esch. Todos esses pontos já foram alinhados e a entidade começa agora a concretizar as mudanças. "Estamos bem diversificados em estratégias e gestores: são quatro deles para os multimercados estruturados e quatro em exterior."

A política de investimentos da entidade aponta 64% dos seus ativos totais em renda fixa, incluindo, nesse percentual, o crédito privado, com 19%. A EFPC também prevê alocar 3,6% em fundos de investimento imobiliário (FII). ■

SELO DE ENGAJAMENTO

ABRAPP TEM 1ª EDIÇÃO DE SUCESSO

Níveis de adesão e resultados revelam comprometimento do sistema com processo evolutivo de gestão de pessoas

Avaliar recursos humanos é muito mais do que aplicar as clássicas pesquisas de satisfação em que o funcionário da empresa diz se está contente com seu salário e com sua jornada de trabalho. É descobrir o quanto esse colaborador compartilha dos propósitos da companhia e engajá-lo, de fato. A Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar inovou nesse campo ao instituir o Selo de Engajamento Abrapp, cuja primeira edição foi conferida após minuciosa pesquisa junto às EFPCs.

"Vivemos um novo momento no setor. Há um *mindset* comercial e as pessoas precisam estar engajadas com as novas propostas das fundações", afirma Cláudia Trindade, Diretora Executiva e responsável pelo acompanhamento do Comitê de Gestão de Pessoas da Abrapp, além de Presidente da Fundação Sanepar.

O Selo de Engajamento é fruto de parceria entre a Abrapp e o IBRC (Instituto Ibero-Brasileiro de Relacionamento com o Cliente), que juntos elaboraram um questionário. Após essa etapa, o IBRC realizou a pesquisa de campo com cada organização participante, orientando quanto ao preenchimento da pesquisa e finalizando com a tabulação dos resultados e entrega do diagnóstico para cada respondente.

O trabalho seguiu todos os requisitos da LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados) com relação aos dados sensíveis. Além disso, foi disponibilizado pelo Instituto um diagnóstico geral do segmento, o qual será utilizado pelo Comitê como direcionador das ações de 2022.

Segundo Cláudio Lopes de Souza, também membro do Comitê de Gestão de Pessoas da Abrapp e Gerente de Recursos Humanos da Real Grandeza, a pesquisa de engajamento teve como principal diferencial, em relação às tradicionais sondagens de clima corporativo, à não abordagem da questão financeira – a remuneração do funcionário. "Lidamos com os valores da empresa, buscando identificar a proximidade do empregado com a linha de ação da companhia", descreve.

Cultura em evolução

Coordenadora do Comitê e Gerente de Pessoal e Administração da Eletros, Simone Castelão explica que a "cultura do engajamento" depende de um "sentimento de realização pessoal" de cada um dos colaboradores, que deve se considerar, e sê-lo de fato, parte de algo importante. "Não adianta só cobrar resultados. É necessário aumento de produtividade e inovação, o que não acontece sem um ambiente propício", destaca.

O sistema fechado de Previdência Complementar, ressalta Castelão, encontra-se em processo de evolução no que se refere a Recursos Humanos, e o Selo de Engajamento é peça fundamental dessa engrenagem. O trabalho será contínuo e um *webinar* sobre o tema deverá ocorrer no primeiro trimestre de 2022. "Serão bem-vindos novos treinamentos, além de pesquisas. Ainda não estamos 100% prontos para lidar com engajamento, precisamos avançar na criação de estratégias, relação com o empregado, lideranças e outros pontos", reconhece.

No total, 66 entidades aderiram ao projeto do Selo; o que resultou no Índice Geral Abrapp de Engajamento de 87%, "atestando que o segmento possui ações de gestão de pessoas eficientes, que possibilitam o envolvimento do *time* na estratégia organizacional", observa Elidiane Gomes, que também integra o Comitê de Gestão de Pessoas da Associação.

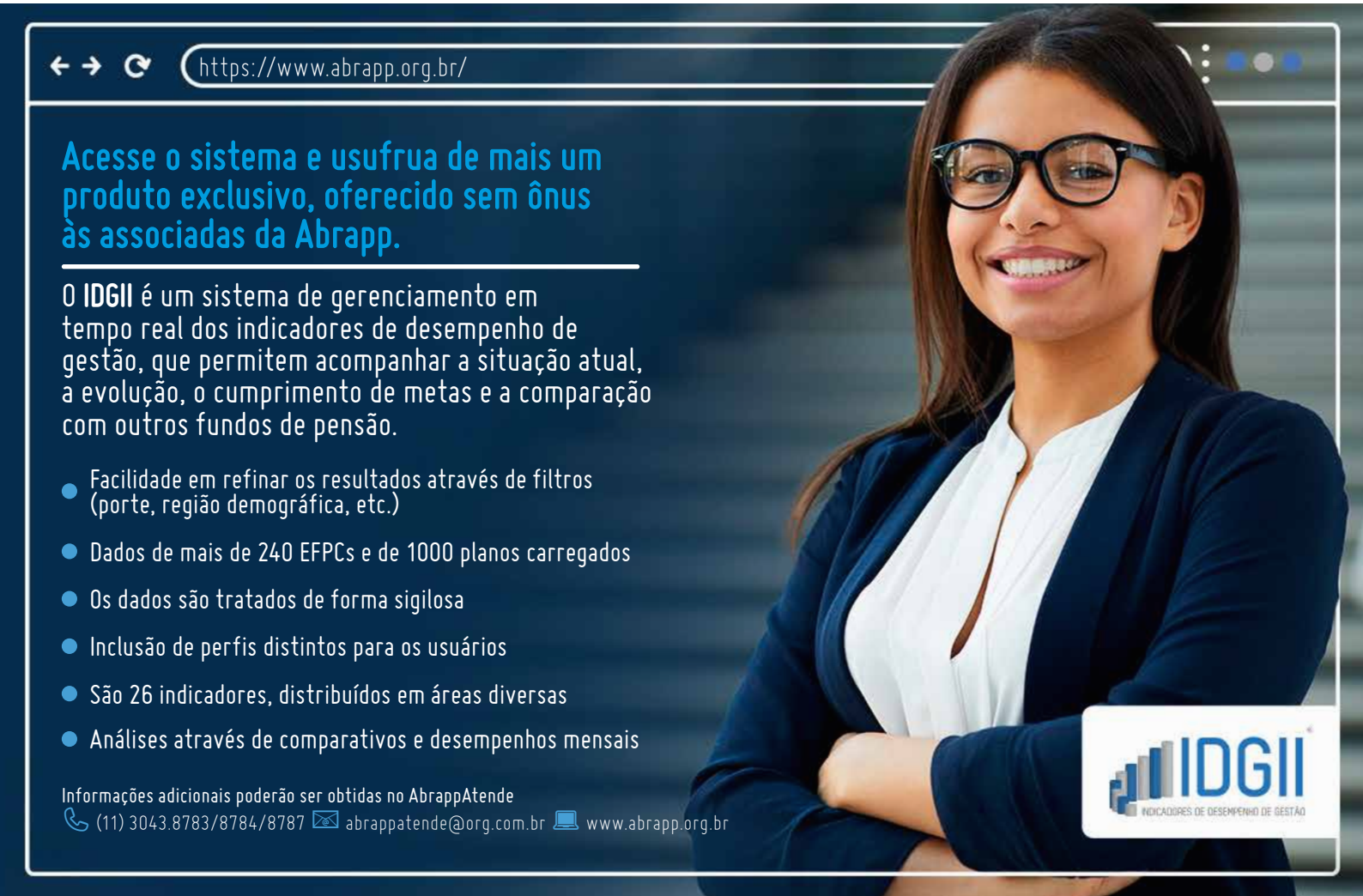
Novos treinamentos e pesquisas são bem-vindos. *Webinar* está previsto para o 1º trimestre

Quando foram avaliados temas como “orgulho em pertencer”, “liderança”, “relacionamento interpessoal”, “alinhamento com a empresa” e “reconhecimento e credibilidade”, foi possível identificar pontos a serem alavancados com vistas a melhores resultados. “A gestão de pessoas é uma área que precisa se inovar constantemente, sempre mantendo o seu olhar humano com foco no alcance da estratégia da organização”, reforça Gomes, que é Coordenadora de Governança e RH da Viva Previdência.

Engajamento, cultura organizacional e desenvolvimento profissional são sempre considerados os itens “mais importantes” quando pesquisadas as tendências mundiais de gestão do capital humano. “Sabemos que os empregados precisam estar em sintonia com o propósito organizacional. Nossas organizações ofertam planos de previdência, mas o que os empregados querem e precisam ter em mente é o quanto isso pode mudar a vida dos participantes, seus familiares e o mundo em que estamos inseridos”, explica Gomes. ■

Por **Paulo Henique Arantes**

“Os empregados precisam ter em mente o quanto [o plano] pode mudar a vida dos participantes”



SINDAPP

www.sindapp.org.br

Ser multiplicador da conduta ética é um dos propósitos do Sindapp há mais de 35 anos. Em 2022, o Site do Sindapp e o Código de Condutas Recomendadas para o Regime de Previdência Complementar, serão algumas das principais ferramentas do nosso compromisso em defender o Sistema, chancelar a sua credibilidade e munir as Entidades e seus dirigentes com informações e novidades em primeira mão.

Nos acompanhe no **LinkedIn** e conheça todos os benefícios que o Sindapp tem a acrescentar à gestão de sua Entidade, além do compartilhamento de notícias do Sistema e muita interação!

INSTITUTOS
MAIS FLEXÍVEIS A CAMINHO

Todas as modificações propostas não serão compulsórias e precisarão ser precedidas por mudanças nos regulamentos dos planos

O ano começa sob a expectativa de que o Conselho Nacional de Previdência Complementar (CNPC) aprove a proposta de Resolução que irá atualizar e flexibilizar os institutos de Benefício Proporcional Diferido (BPD), Portabilidade, Resgate e Autopatrocínio nos planos de Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPCs). A proposta - objeto de consulta pública via sistema da Previc no ano passado e discussão em Grupo de Trabalho (GT) no âmbito do CNPC - faz uma revisão da Resolução CGPC nº 06/2003, que ficou defasada. O documento final, já pronto, pretende oferecer um modelo mais moderno e compatível com as novas demandas do mercado de trabalho e de previdência.

"A proposta dá um 'banho de loja' na Resolução nº 06, trazendo diversas modificações importantes que resultaram de um amplo processo de discussão, com sugestões feitas pela Previc e contribuições surgidas durante a consulta pública que foram absorvidas pelo GT", explica a Diretora de Seguridade da Valia e representante da Abrapp no GT, Elisabete Teixeira. Ela enfatiza que a iniciativa de modernização representa também um marco importante do ponto de vista do processo regulatório porque essa foi a primeira vez que o CNPC levou uma proposta à consulta pública.

Sem atropelos

Vale lembrar que todas as modificações precisarão ser precedidas por mudanças nos regulamentos dos planos de benefícios e não serão compulsórias. "É uma flexibilização sem obrigação ou prazo para ser implementada, o que é muito positivo. Desse modo, a entidade poderá avaliar internamente o tema para saber se a sua patrocinadora vê a mudança como uma boa medida de Recursos Humanos ou não", observa Teixeira. Além disso, será possível tratar o tema à luz das boas práticas do sistema sem os "atropelos" que costumam ocorrer quando é divulgada uma norma obrigatória.

Durante o processo de consulta pública, as sugestões referiram-se principalmente ao aprimoramento da redação de determinados pontos. De modo geral, houve um entendimento claro dos representantes do sistema sobre o conteúdo relativo às mudanças. "Foi interessante a sugestão que nos levou a incluir um parágrafo segundo o qual os débitos de empréstimos feitos aos participantes devem ser considerados antes da aplicação da Portabilidade", exemplifica Teixeira, acrescentando tratar-se de uma forma de evitar o risco de futuras demandas judiciais. Ela enfatiza ainda a inclusão da permissão para que seja feito o resgate em casos de suspensão do trabalho por invalidez, independente do prazo de carência, "uma medida justa", pondera.

Participante poderá resgatar até 20% das próprias contribuições (normais) aos planos CD e CV

Central e polêmico

Sem dúvida alguma, o aspecto central – e mais polêmico - foi a possibilidade de autorizar o resgate parcial das reservas constituídas pelos participantes dos planos patrocinados nas modalidades de Contribuição Definida e Contribuição Variável. Nesse sentido, a principal preocupação foi estabelecer percentuais e prazos de carência que não elevassem excessivamente a necessidade de liquidez dos planos, o que poderia prejudicar a capacidade de alocação dos recursos e, com isso, comprometer a rentabilidade das carteiras.

A nova regulação diferencia os conceitos de resgate integral e parcial, o que não estava presente da Resolução nº 06. Agora, o participante poderá resgatar a sua parte num limite de até 20% das reservas que tiverem sido originadas por suas próprias contribuições (normais) aos planos patrocinados de Contribuição Definida (CD) e de Contribuição Variável (CV). O prazo de carência será de 60 meses (cinco anos) para o primeiro resgate. Os resgates seguintes serão possíveis respeitando a carência mínima de 36 meses, sendo os percentuais calculados sobre as parcelas restantes das reservas.

No geral, acredita Teixeira, a polêmica em torno do tema deverá continuar mesmo após a aprovação da mudança, agora no âmbito das conversas entre as

entidades e suas patrocinadoras. "A nova regra pode afetar os patrimônios e a manutenção dos benefícios. Por outro lado, a medida deve ajudar a incentivar mais adesões", sublinha.

Amarras soltas

As alterações trazem novidades relevantes também para os casos de Portabilidade. "Pela legislação ainda em vigor, quando há a Portabilidade de recursos de uma EFPC, não é possível resgatá-los, apenas transformá-los em benefícios, o que é ruim porque o participante muitas vezes acaba saindo do plano se precisar utilizar esses recursos", explica Teixeira. Agora ele também poderá resgatar a sua parte ao fazer a portabilidade e, neste caso, será possível calcular o percentual inclusive sobre as contribuições esporádicas.

A medida é interessante para o sistema pois ela "solta as amarras" que inibiam os participantes na hora de fazerem suas contribuições voluntárias, acredita Teixeira. "Vejo essa opção como positiva, mas cabe aos patrocinadores avaliar se é interessante para eles ou não, uma vez que os resgates reduzem o patrimônio dos planos e o objetivo final do sistema é formar poupança para a aposentadoria", lembra.

Para minimizar a demanda por liquidez, o percentual máximo de 20% foi estabelecido a partir de estudos técnicos que procuram preservar o equilíbrio dos planos, até porque, na prática, ele equivale a apenas 10% dos recursos, já que a parcela da patrocinadora não entra nesse limite. Os estudos feitos pelo GT, afirma Teixeira, mostram que o percentual máximo não afetaria a liquidez num primeiro momento, mas cabe aos planos definirem seus limites.

Ainda com relação ao instituto da Portabilidade, será permitido portar os recursos mesmo na fase de recebimento de benefício, outra mudança compatível com a necessidade de tornar o modelo previdenciário mais atraente.

Educação e comunicação

Um trabalho profundo de educação e comunicação será necessário para explicar as novas possibilidades. "As mudanças poderão ser feitas ou não, mas o participante terá que compreender melhor o seu plano e todas as alternativas envolvidas porque elas tornam o sistema mais complexo", afirma. Além do resgate, também será possível fazer a opção por mais de um instituto de forma simultânea e combinada, o que melhora a dinâmica de relacionamento entre as partes.

Passará a ser autorizada ainda a opção pelo Autopatrocínio no regime de Benefício Proporcional Diferido (BPD). "Essa é uma inovação importante porque às vezes o participante volta a trabalhar e quer retornar ao plano por meio do autopatrocínio, uma alternativa que não estava contemplada na legislação anterior", explica Elisabete Teixeira.

Em suma, o conjunto de alterações contribui um pouco mais no processo de harmonização das entidades fechadas com as abertas. "Mas nada radical a ponto de descaracterizar os nossos planos porque eles continuam a seguir o espírito previdenciário e a olhar para o longo prazo", diz a representante da Abrapp no GT dedicado ao tema no âmbito do CNPC. ■

Será permitido portar os recursos mesmo na fase de recebimento de benefício

Por **Martha Corazza**

VEM AÍ!

life checking

Como ter certeza de que a sua EFPC não está fazendo pagamentos indevidos por falta de comunicação dos familiares?

O Life Checking é a solução da Conecta para assegurar que isso não aconteça. A sua atividade de conferência de vida fica muito mais simples, rápida, segura e confiável!

Com ele, a sua EFPC tem segurança graças à obtenção de informações da base primária de dados, respeitando a LGPD.

Ficou interessado?

Em breve disponível no rol de soluções da Conecta!

+55 (11) 4200-0331

Av. das Nações Unidas nº 12.551,
São Paulo – SP

conectasa@conectasa.com.br

+55 (11) 2344-2590 | 2591

conectasa

conecta_s_a

www.conectasa.com.br

SEJA BEM-VINDO AO MUNDO CONECTA!

- Agência Eureka
- Atlas Governance
- Central de Serviços
- Comdinheiro
- Compliasset ☆Novo!
- Contraktor
- Inovativadora
- PFM Consultoria

conecta
soluções associativas

Agenda de Cursos 1º Trimestre/2022

A UNIABRAPP ESTÁ EM CONSTANTE TRANSFORMAÇÃO E NUNCA PARA DE TRAZER NOVIDADES!

Janeiro

31 Jan Relatórios de Controles Internos Semestrais e Parecer Contábeis

Fevereiro

11 Fev Atualizações Normativas Recentes e os Impactos nas EFPC

15 Fev Os Três Horizontes da Inovação Aplicado às EFPC

17 Fev Relatórios de Controles Internos Semestrais e Parecer Contábeis | 2ª Edição

22 Fev Planos Família: do planejamento do projeto à sua operacionalização

24 Fev Atualizações Normativas Recentes e os Impactos nas EFPC | 2ª Edição

Março

07 Mar Compliance na Prevenção à Lavagem de Dinheiro

08 Mar Programa Executivo | Conselhos de Alta Performance nas EFPC | 22ª Edição

15 Mar Canais Digitais para Relacionar e Engajar

17 Mar A Responsabilidade dos Gestores das EFPC e o Regime Disciplinar. Da Teoria à Prática

25 Mar Migração entre planos: quando pensar em adotar essa alternativa

Fique por dentro de todas as novidades e novos cursos da agenda em nosso site e redes sociais!

www.uniabrapp.org.br

REFORMA ELEVA INDICADORES DO REGIME MEXICANO

Em paralelo, sistema CD busca novo modelo de negócios após forte redução das taxas administrativas imposta pelo regulador

Há alguns meses, a Revista da Previdência Complementar publicou um mini caderno com as principais mudanças ocorridas recentemente em alguns dos sistemas previdenciários latino-americanos, entre eles, o mexicano. Alvo de elogiada reforma que eleva as contribuições às contas individuais capitalizadas ao mesmo tempo em que reforça o pilar básico solidário, o sistema começa a gerar frutos e vivenciar outras transformações, refletidas na colocação obtida pelo país no índice previdenciário global publicado anualmente pela Mercer em conjunto com o

CFA *Institute*. Um dos desafios que surge diz respeito à governança das Afores, gestoras privadas responsáveis pela operacionalização e investimentos dos recursos dos planos CD. Com as comissões reduzidas quase que pela metade por força da regulação, o caminho agora é cortar custos, repensar o modelo de negócios e, ao mesmo tempo, tentar preservar a boa rentabilidade histórica das aplicações.

Anualmente, o já aguardado índice *Mercer CFA Institute Global Pension Index* atribui um valor geral para diferentes sistemas previdenciários, calculado pela média ponderada de três subíndices - adequação (40%), sustentabilidade (35%) e integridade (25%) - utilizados desde a primeira edição do *ranking*, em 2009. Em 2021, o estudo abrangeu 43 regimes de aposentadoria com cobertura superior a 65% da população mundial. As pontuações variaram de 40,6 para a Tailândia a 84,2 para a estreante Islândia.

O México alcançou 49 pontos, 4,3 pontos a mais em relação à nota de 2020. Com esse resultado, o país passou a ocupar o 37º lugar no índice, embora tenha caído duas posições em função de a amostra ter sido ampliada, passando a incluir quatro novos países: "a vencedora" Islândia, Emirados Árabes Unidos, Uruguai e Taiwan.

A avaliação média mexicana teve um salto significativo no subíndice de adequação, que cresceu 10,8% em relação a 2020, atingindo 47,3 pontos. O quesito refere-se ao grau de cobertura do sistema, ao padrão de vida do recipiente do benefício, ao nível individual de poupança e à forma de desembolso dos recursos.

No item integridade - que engloba a confiança dos cidadãos no regime e nas leis que o regem - a pontuação do México ficou em 43,8 pontos, um incremento de 1,6% em comparação a 2020. Em contrapartida, no subíndice sustentabilidade - que se refere à viabilidade do sistema no longo prazo, à relação ativos x passivos, ao perfil demográfico da população e ao nível de gastos com o pagamento de benefícios - foi observada queda de -1,1%, para 54,7 pontos.

A redução no indicador está associada ao baixo nível de poupança previdenciária no país, já que os fundos de pensão (conhecidos como Afores) representam cerca de 20% do Produto Interno Bruto (PIB). Nas economias com sistemas mais bem-avaliados pela Mercer/CFA *Institute*, como Islândia, Holanda e Dinamarca, entre outros, essa proporção supera os 200%, de acordo com a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico - OCDE (leia mais na página 63).

O índice também divide os países em notas ou categorias (A, B+, B, C+, C, D e E). A categoria D, na qual o México se insere, juntamente com Argentina, Coreia do Sul, Japão, Índia, Filipinas, Turquia e Tailândia, abarca sistemas que, segundo os estudiosos, possuem "algumas características desejáveis, mas também grandes fraquezas e/ou omissões que precisam ser sanadas. Sem essas melhorias, sua eficácia e sustentabilidade podem ser colocadas em dúvida".

O Brasil, vale ressaltar, obteve classificação "C", somando 54,7 pontos (30ª posição). Na mesma faixa estão países como Áustria, China, Colômbia, Indonésia, Itália, Malásia, Peru, Polônia, Arábia Saudita, África do Sul, Espanha, Taiwan e Emirados Árabes Unidos. Trata-se de "sistemas que possuem bons recursos, mas também grandes riscos e/ou deficiências que deveriam ser tratados. Sem essas melhorias, sua eficácia e/ou sustentabilidade de longo prazo podem ser questionadas".

No *Mercer CFA Institute Global Pension Index*, a avaliação mexicana no quesito adequação cresceu 10,8%

Avanço no médio prazo

Segundo Sebastián Miralles, representante da *CFA Society* do México, o governo acertou ao colocar o sistema previdenciário num

A REFORMA

A reforma previdenciária mexicana foi introduzida em 2021 com o objetivo de elevar os níveis de cobertura e o valor dos benefícios, já que apenas 25% dos trabalhadores tinham acesso a uma pensão e a taxa de reposição média, segundo a OCDE, seria de apenas 27,7% do salário médio nacional (embora haja cálculos mais recentes que indiquem um percentual pouco abaixo de 40% do salário final para o benefício contributivo médio dentro das novas regras).

O sistema previdenciário é formado por três pilares: uma pensão por idade que busca evitar a pobreza na idade avançada; um sistema capitalizado obrigatório de Contribuição Definida administrado pelas Afores (*Administradoras de Fondos para el Retiro*); e outros planos individuais e ocupacionais privados. Estados, municípios e universidades têm programas próprios de aposentadoria, alguns deles na modalidade de Benefício Definido.

Todos os segurados dos *Instituto Mexicano del Seguro Social* (IMSS) e do *Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estados* (ISSSTE) poupam para a aposentadoria através de uma Afore. Há, atualmente, dez Afores em operação, sendo oito privadas, uma mista e uma pública.

❖ Aumento contributivo

Estão sendo colocados em prática mecanismos que elevarão gradualmente as contribuições às Afores, ou seja, às contas individuais CD. A partir de 2023, o aporte patronal, hoje em 5,15%, chegará gradualmente a 13,875% até 2030 para as faixas salariais mais altas. Dessa maneira, somando-se à contribuição do empregado (de 1,125%), a contribuição total alcançará 15% da renda elegível.

Nas faixas salariais inferiores, a contribuição do empregado é a mesma; o empregador contribuirá com 5,151% a 12,077%, a depender do rendimento do participante, e o governo entrará com uma contribuição social de 1,789% a 8,724% a fim de atingir o montante de 15%.

❖ Tempo de contribuição

A reforma também reduziu o número mínimo de semanas de contribuição para que o participante tenha acesso ao benefício mínimo: 1.000 semanas (19 anos) ante a 1.250 semanas (24 anos) em vigor no passado recente.

❖ Benefício mínimo

Ao contrário do modelo anterior, de valor fixo e idade mínima de 65 anos, a nova Pensão Mínima Garantida (*Pensión Mínima Garantizada*) passou a ser proporcional à idade de aposentadoria e ao período de contribuição, podendo variar de US$ 132 a US$ 414 mensais, além de ser paga a partir dos 60 anos.

❖ Pensão de bem-estar

O benefício básico universal para maiores de 68 anos em geral e 65 anos para povos indígenas vem aumentando gradativamente. Em 2022, o reajuste será maior, bem como o número de beneficiados: US$ 188 a cada dois meses para 10,3 milhões de pessoas. ■

caminho mais sustentável, em especial no que diz respeito às novas taxas de contribuição. No entanto, ele reconhece que desafios permanecem, como reduzir os custos do sistema de capitalização, promover os aportes voluntários e estender a cobertura aos trabalhadores informais.

Para Leonardo Lara, Líder da Área de Patrimônio da Mercer México, a melhora no índice global se deve sobretudo à taxa de reposição mais alta em relação ao último salário, bem como às mudanças aplicadas ao benefício universal, que passou a ter uma cobertura mais ampla.

A consultoria estima que em oito anos o país praticamente duplicará sua relação de ativos *versus* PIB. Portanto, já a partir do ano que vem, e certamente no médio e no longo prazo, o sistema seguirá avançando posições no *Mercer CFA Institute Global Pension Index*.

Comunicação e educação financeira

Como de costume, além de apontar as principais fraquezas e pontos fortes dos sistemas, os autores do estudo também sugerem oportunidades de melhorias. No caso mexicano, elas incluem: a exigência para que parte da poupança acumulada nos planos CD seja paga na forma de fluxo de renda; que os trabalhadores mais velhos tenham uma participação

maior no mercado de trabalho, e que as Afores invistam no aprimoramento de sua governança. Outra recomendação importante refere-se ao reforço da comunicação com os participantes dos planos de Contribuição Definida.

Nesse sentido, Iván Pliego Moreno, titular da agência de supervisão (*Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro* - Consar) explica que já existe um importante trabalho de educação financeira voltado para a previdência. Como exemplo, ele cita o *website* www.laaventurademivida.gob.mx. "Trata-se de um espaço digital que se propõe a transmitir noções gerais de finanças pessoais de forma didática e atrativa para a população, com o objetivo de aumentar os níveis de poupança previdenciária. Além, é claro, de dar apoio ao indivíduo em seus projetos financeiros do dia a dia."

O Consar também vem conclamando os cidadãos a fazer aportes voluntários às contas individuais a fim de que possam ter um benefício de aposentadoria mais alto no futuro. Em 2022, o órgão fiscalizador pretende realizar uma feira para receber interessados, sanar dúvidas e acolher aqueles que queiram conhecer melhor o universo da previdência privada mexicana.

Recentemente, foram criados ainda novos meios para facilitar a realização de aportes ou transferência de recursos entre Afores, como o aplicativo Aforemóvil, mecanismos de débito automático e transferências *online*, entre outras alternativas.

A Associação Mexicana de Afores (*Asociación Mexicana de Afores* - Amafore), por sua vez, tem se esforçado para divulgar junto à população que a responsabilidade de gerar uma aposentadoria é de cada trabalhador individualmente, cabendo-lhe, portanto, escolher a gestora mais conveniente ou que garanta retornos mais atrativos.

Governança aprimorada

No que tange à governança, algumas mudanças já estão sendo implantadas, ainda que em meio a controvérsias, o que inclui uma disputa jurídica envolvendo duas Afores e a agência de supervisão, Consar. Até o fechamento desta edição, a decisão provisória favorecia o supervisor, mantendo, assim, a redução de 23 pontos-base nas taxas administrativas cobradas pelas gestoras a partir deste ano, que passam a 0,566% ante a 0,808% em 2021.

Para estimular a poupança, foram criadas campanhas educacionais e novos meios para a realização de aportes

Especialistas estimam que o corte resultará em aproximadamente US$ 580 milhões a mais nas cerca de 70 milhões de contas individuais. Argumenta-se também que as Afores terão de competir tendo como base a perspectiva de rentabilidade que poderão oferecer ao invés de um sistema distorcido de cobrança sobre transferências de trabalhadores entre os planos.

O Secretário de Fazenda Rogelio Ramírez veio a público elogiar o processo de deliberação das Afores acerca da fixação das taxas - que, grosso modo, precisam ser definidas em comum acordo por todas as operadoras do mercado, chegando-se, assim, a uma alíquota média. "É uma boa notícia que nove das dez administradoras tenham pedido autorização para utilizar a comissão de 0,57% em benefício dos trabalhadores", afirmou.

Ramírez considera a tratativa uma espécie de marco de um novo regime em que o participante passará a ser o centro das atenções e a concorrência promoverá maior qualidade de serviço e de desempenho, preservando, ao mesmo tempo, ganhos razoáveis para as gestoras.

Mas há quem seja menos otimista. Moisés Pérez Peñaloza, consultor previdenciário e professor universitário mexicano, explica que o impacto sobre a receita das Afores, estimado em 25% a 30%, pode acabar resultando na conso-

lidação do mercado, a exemplo do que já fora previamente observado. Desde a inauguração do sistema, em 1997, o número de Afores caiu de 17 para 10 (com algumas simplesmente deixando de operar ou se fundindo), movimento que ocorreu paralelamente à redução das taxas administrativas: em 2011, a média era de 1,48% sobre o saldo de conta, chegando a 0,92% em 2020.

Novo modelo de negócios

Durante edição recente do *Global Pensions Programme* promovido pelo BID (Banco Interamericano de Desenvolvimento), em painel que tratou do atendimento ao cliente no setor previdenciário, Iván Pliego Moreno, Presidente do Consar, disse ansiar pela ampliação das competências do órgão, o que poderia resultar no aumento da rentabilidade dos investimentos e melhoria dos serviços.

Maior eficiência financeira e operacional estão entre os objetivos que já vêm sendo trabalhados pela autoridade, disse ele, acrescentando que a redução das taxas administrativas inaugura um novo modelo de negócios para o sistema. Segundo Moreno, a medida se traduzirá num retorno 6% maior para o participante.

Contudo, a Associação Mexicana de Afores (Amafore) tem insistido junto ao Consar para que os fundos de pensão disponham de mais prazo para se ajustar ao novo modelo de negócios decorrente da redução nas comissões médias. "Qualquer empresa que tenha seu faturamento reduzido quase que pela metade em apenas algumas semanas precisa de tempo para se adaptar. As Afores estão revisando todas as suas operações visando essa nova realidade", declarou o Presidente Bernardo González Rosas, em entrevista coletiva.

> As taxas administrativas cobradas pelas gestoras de planos CD, a partir deste ano, passarão a 0,566% ante a 0,808% em 2021

A preocupação do setor, diz Rosas, é a falta de comprometimento da Comissão Nacional de Melhoria Regulatória (*Comisión Nacional de Mejora Regulatoria* - Conamer) com a legislação competente, dado que foi concedida irregularmente, a pedido do Consar, a suspensão da Análise de Impacto Regulatório da nova metodologia de cálculo das comissões.

A Amafore manifestou-se oficialmente contra a decisão, argumentando que os interessados deveriam ser ouvidos previamente em casos com esse. O Presidente da Associação também comprometeu-se a trabalhar para resguardar a qualidade do serviço prestado e principalmente o nível dos retornos que as Afores têm mantido ao longo de seus 24 anos de existência.

Desoneração

Consar e Amafore se propuseram a trabalhar juntos para se adaptar ao processo. "Apresentamos várias propostas. Uma delas refere-se ao extrato de conta e, nesse sentido, o Consar aceitou que o enviemos digitalmente. A agência está fazendo as mudanças necessárias para tornar isso uma realidade", disse Rosas.

Ele lamenta, no entanto, que as negociações envolvendo a redução das taxas de supervisão devidas ao Consar - que seriam o dobro daquelas pagas pelos bancos à Comissão Bancária e de Valores Mobiliários (CNBV) - não tenham progredido. "É um desperdício de recursos porque, na realidade, apenas 20% dos cerca de US$ 50 milhões que pagamos ao governo vão para o Consar. O restante é utilizado para fins diversos."

Outro tema sendo debatido é o da reserva especial, uma espécie de colchão de solvência que as Afores devem manter para restituir os participantes de quaisquer prejuízos resultantes do não-cumprimento de requisitos regulatórios, atualmente em pouco mais de US$ 2,5 bilhões.

Na opinião do Presidente da Amafore, o modelo é obsoleto e está em desacordo com as práticas

internacionais. Ademais, diz Rosas, um terço do valor seria mais do que suficiente para cobrir eventuais perdas. Quanto a isso, o Consar pediu paciência para a condução de estudos de transição, "algo que não nos foi viabilizado em relação às comissões", rebate Rosas.

Questionado sobre a possibilidade de fusões ou encerramento de atividades de Afores por causa da redução das taxas de administração, o executivo diz não antever tais ocorrências contanto que consigam adaptar seu modelo de negócios, o que ele espera que aconteça.

Cifras que impressionam

O sistema de Afores administra 5,1 trilhões de pesos (US$ 250 bilhões) em aproximadamente 70 milhões de contas individuais. Segundo o Consar, até o final de novembro de 2021, as gestoras mantinham rentabilidade real de 5,38% reais e 11,13% nominais desde 1997. Nos últimos dez anos, os ativos cresceram, em média, 15,78% anuais. Descontadas as comissões, a rentabilidade líquida acumulada chega a 53,2% do saldo do sistema.

Ainda segundo o mais recente boletim da agência de supervisão até o fechamento da presente edição, em meados de janeiro, 51,1% dos ativos são investidos em dívida pública; 15,2% em dívida privada nacional; 6,7% em estruturados; 6% em renda variável nacional; 0,7% em dívida internacional; 14,7% em renda variável internacional; 2,4% em Fibras (fundos imobiliários), e 0,4% em moeda. O prazo médio ponderado dos investimentos é de 3.118 dias ou 8,7 anos. ■

Por **Flávia Silva**

JANELAS DE OPORTUNIDADE EM MEIO À CENÁRIO COMPLEXO

Planos família e entes federativos são principais alternativas de crescimento no atual contexto, ainda que desafios persistam

POR DÉBORA DINIZ

Diante do cenário de incertezas que perdura há quase dois anos, quando o mundo se viu diante da maior crise sanitária da história recente, dois mecanismos vão em sentido oposto à onda de pessimismo e se consolidam como estratégias de fomento para o sistema. Um deles são os Planos Família, já oferecidos por aproximadamente 40 entidades, de acordo com dados da Previc. O outro foco de boas expectativas está nos estados e municípios, ou entes federados, que passam a ser obrigados a instituir planos de Previdência Complementar.

O trabalho de prospecção pelas entidades fechadas segue a pleno vapor, beneficiado, agora, pela indefinição quanto ao ingresso das entidades abertas na disputa por este mercado. Isso porque a regulamentação que tornaria o movimento possível ainda não avançou.

O plano BBPrev Brasil, da BB Previdência, tem a adesão de 31 municípios e um estado, o Amazonas. E a BB Previdência segue participando de outros processos seletivos para a gestão do RPC (Regime de Previdência Complementar) de entes federativos, ressalta a Diretora de Operações e Relacionamento com Clientes, Cristina Yue Yamanari. "Nossa entidade alcançou, no ano de 2021, a marca de R$ 9 bilhões em patrimônio administrado, 196 mil clientes e 43 planos", destaca.

No ano passado, a instituição investiu em diferentes ações para se aproximar dos clientes, entre elas a ativação da consultora virtual Pilar, *chatbot* que oferece atendimento imediato via *WhatsApp* a qualquer hora, todos os dias. Houve ainda o aprimoramento dos canais de relacionamento já existentes; foco em treinamento, inovação e segurança; a ampliação da presença nas redes sociais, e o lançamento do *podcast* "Qual é o Plano?" nas plataformas *Spotify* e *Deezer*.

Para este ano, a ideia é alçar voos ainda maiores. "Comemoramos a chegada de cada estado e município e sabemos que muitos outros estão a caminho." Também está programada a implementação do Pense Futuro, nova trilha digital de educação financeira e previdenciária que vai auxiliar os clientes a não apenas planejar, mas colocar em prática o início da poupança previdenciária que lhes permitirá usufruir a aposentadoria o máximo possível. Entre os motivos apontados para o sucesso da entidade na captação de entes estão as boas práticas de governança e a capilaridade da instituição.

Última hora

A dilatação do prazo nos termos da Emenda Constitucional nº 103 postergou a exigência para que os entes federados tenham o Regime de Previdência Complementar previsto em lei própria neste mês de março. De acordo com José Reynaldo Furlani, Diretor de Licenciamento da Previc, o motivo foi justamente a complexidade em se criar uma lei que estabeleça esse plano complementar. "Até o dia 20 de dezembro do ano passado, 152 entes federados apresentaram convênio de adesão aqui na Previc, totalizando 185 planos, já que alguns separaram Executivo, Judiciário e Legislativo", explica.

O sucesso do plano BBPrev Brasil, da BB Previdência, é atribuído a ações de *marketing*, capilaridade e boa governança

Desse total, a maioria havia sido autorizada e outros estavam em análise. Grande parte optou por aderir a uma entidade já constituída e, até o momento, apenas o estado do Paraná e o município de Porto Alegre apresentaram pedido para uma nova fundação, mas nenhuma delas havia entrado em funcionamento.

Os números ainda são tímidos, haja vista que a estimativa é de que mais de 2 mil entes federados sejam obrigados a criar seu próprio RPC. "Nossa expectativa é receber os pedidos de adesão até 30 de junho, na base do licenciamento automático. A maioria tem sido nesses termos, o que facilita o trabalho da entidade e do patrocinador", pontua Furlani.

O Diretor da Previc ressalta que fazer uma lei para a previdência dos servidores públicos é algo complicado. Além disso, existe a velha cultura do brasileiro de deixar tudo para a última hora. "A maioria desses processos foi recebida de setembro para cá. Em

janeiro, houve uma queda, até por conta do recesso parlamentar. Agora, de fevereiro a março, vai acelerar para que tudo esteja implementado em 1º de julho de 2022", destaca.

A agenda para 2022 da Previc voltada para o fomento inclui, ainda, algumas ideias que reduzam as assimetrias entre os sistemas aberto e fechado. O foco é dar mais flexibilidade às entidades fechadas, inclusive por meio da instituição de planos individuais. "É uma proposta que ainda está em discussão no governo. O trabalho tem sido intenso. Estamos tentando construir soluções que facilitem e viabilizem a aposentadoria da forma como deve ser", antecipa Furlani.

Objetivos distintos

Na opinião de Devanir Silva, Superintendente Geral da Abrapp, os fundos multipatrocinados mais dedicados à atração de entes federativos têm expectativas promissoras. "A entidade aberta não está muito focada nesse segmento, no sentido de gestão de ativo e passivo. O seu foco é financeiro e individual", salienta.

Por outro lado, o enfoque dos fundos fechados é o pagamento de benefícios e não de ativo financeiro. Portanto, diz ele, faz muito mais sentido que a atratividade pelo mercado a ser aberto pelos

> Até dezembro, apenas 10% dos entes haviam criado seu RPC. Previc atribui demora à complexidade e cultura de "última hora"

entes federados seja maior para as EFPCs, que não têm objetivo de lucro. "Quando mais participantes eu agrego a esses fundos, melhor para o Plano de Gestão Administrativa (PGA)", observa.

Preocupação

Presidente do CuritibaPrev, José Luiz Taborda Rauen considera a chegada dos entes federados positiva, mas demonstra algumas preocupações. Entre elas, os processos de seleção, que têm exigências como o tempo de existência das entidades, o que inviabiliza o ingresso das mais jovens, como a própria CuritibaPrev. "É um critério ilegal, porque não existe lei. E no Direito, se não está na lei, não existe", comenta.

Apesar das queixas, a entidade está indo bem, participando de processos de seleção em todo o Brasil. Até janeiro, havia obtido três municípios de porte médio (dois na região metropolitana de Curitiba e outro no estado do Mato Grosso), e um pequenininho no estado do Paraná. "Estamos participando de 50 processos de seleção e impugnando editais, nessa luta feroz", argumenta.

Plano Família

Além das patrocinadoras e instituidoras, o foco da BB Previdência também está nos parentes de até quarto grau dos participantes.

No cenário brasileiro atual, a entidade entende que reforçar um plano de Previdência Complementar deve ser visto como um investimento de longo prazo. "Seguiremos cada vez mais próximos de nossos clientes, sempre em busca de oferecer a eles um atendimento de excelência, facilidade nos serviços, o melhor rendimento e oportunidades exclusivas, como o nosso Clube de Benefícios", enumera Cristina Yamanari.

Quem também comemora os resultados do seu plano família é a Regius. Lançado em dezembro/2020, o BrasíliaPrev é o primeiro plano não-patrocinado da entidade, que tem por objetivo atender a uma demanda dos próprios participantes. Isso porque, em 2017, uma pesquisa mostrou que mais de 60% deles tinham interesse em presentear um familiar com um plano. O BrasíliaPrev tem como instituidores a Associação dos Empregados do BRB, a Asso-

ciação Atlética Banco de Brasília e a própria Regius.

Desafio enorme

O desafio para implementar um plano instituído dentro de uma EFPC é enorme, dado que pressupõe uma mudança na cultura interna, muito focada em planos patrocinados. "Colhemos *expertise* de outras fundações que lançaram os seus próprios planos instituídos tentando aprender com seus erros e acertos. Elaborar um bom regulamento, atrair um bom instituidor, escolher os parceiros tecnológicos e de seguridade são alguns dos grandes desafios nesse árduo caminho", elenca a Presidente da entidade, Nilza Moraes.

Outro ponto importante é estar focada em processos de venda que praticamente não existiam dentro da entidade. Além disso, o esforço operacional também é grande, pois os recursos passam a ingressar na entidade em datas variadas, o que é muito diferente dos planos patrocinados, que têm uma data única para o repasse de contribuições.

Apesar dos desafios, os gestores consideram o trabalho gratificante, pois permite rejuvenescer a população atendida, dado que grande parte dos novos participantes são menores de idade. "As famílias devem estar preparadas para suprir. Se você tem renda, precisa estar consciente. Nessa linha, nossa obrigação como sociedade inclui a implantação do BrasíliaPrev e o cuidado com o participante", ressalta Moraes.

> Gestores consideram o instituição de planos família gratificante porque permite rejuvenescer população atendida

Comparado a outros planos instituídos mais antigos, o BrasíliaPrev ainda é muito pequeno, tendo apenas 130 participantes e um patrimônio de pouco mais de R$150 mil. Todavia, as projeções são ambiciosas, já que o processo de divulgação está só começando. A aposta são as mídias sociais, a disponibilização de ferramentas tecnológicas modernas, e um time especializado na gestão dos investimentos.

A Regius entende que a criação e manutenção de planos instituídos pelas EFPCs é um caminho sem volta que ajudará fortemente na criação de novos valores e responsabilidades dentro das entidades, reduzindo as já conhecidas amarras dos planos patrocinados.

Rentabilidade

Outra entidade que comemora os resultados do plano família é a Vivest, que administra o Familinvest. Em novembro, o plano apresentou rentabilidade de 0,6% em seus investimentos, superando, no período, o CDI (0,5%), a poupança (0,4%) e os planos PGBLs similares de mercado - com até 15% da carteira aplicada em Renda Variável -, que apresentaram rentabilidade de 0,3%.

Em novembro, a Superintendência Nacional de Previdência Complementar (Previc) divulgou no Diário Oficial da União a aprovação da alteração regulamentar do Familinvest, por meio da Portaria nº 719/2021. A partir de então, o plano passou a flexibilizar requisitos para concessão do benefício de renda mensal de aposentadoria, eliminando a necessidade do cumprimento de três anos de vinculação e permitindo, desta forma, que os aposentados ou pensionistas que trouxerem recursos de outros planos possam convertê-los imediatamente em benefício de aposentadoria.

Entre as mudanças, que começam a valer em 1º de março de 2022, também está a correção anual, no mês de janeiro, da Contribuição Básica mensal dos participantes ativos e autopatrocinados pelo IPCA. ■

SIMPLIFICAÇÃO NORMATIVA E REAVALIAÇÃO PERMANENTE

Previc e CNPC revisam normas de olho na simplificação e maior diálogo com a autorregulação, passos importantes para equalizar o arcabouço com as abertas e estimular o fomento

O sistema de Previdência Complementar vive um processo de consolidação, enxugamento e simplificação de normas que procura dar maior eficiência e contribuir para o fomento do setor, além de ampliar a segurança jurídica. Implementado no âmbito da Previc e também do CNPC (Conselho Nacional da Previdência Complementar), esse movimento está alinhado ainda à revisão feita por reguladores de outros segmentos do mercado, com o Banco Central e a Comissão de Valores Mobiliários (CVM), que têm trabalhado para rever seus próprios normativos. “O nosso

trabalho já está concluído em 80%. O esforço até agora nos permitiu cortar boa parte do que não era necessário; é um primeiro passo para termos regras mais simples", diz o Diretor de Orientação Técnica e Normas da Previc, José Carlos Chedeak. A tendência é que o processo evolua e leve a uma avaliação periódica do arcabouço, a exemplo do que fazem os demais reguladores. A iniciativa também vem ao encontro das demandas criadas pela Lei da Liberdade Econômica, ao sinalizar uma legislação mais moderna e eficiente.

A iniciativa de enxugamento normativo e a análise de impacto regulatório (AIR) estão baseadas numa questão legal, lembra Chedeak, obedecendo às determinações de dois dispositivos, os Decretos 10.139/2019 e 10.411/2020 do governo federal. "A legislação traz o comando para que seja feita efetivamente uma reavaliação de todos os normativos, dando uniformidade a um esforço realizado também pelo BC e pela CVM." O cronograma legal foi adiado por três vezes, e em setembro do ano passado o prazo foi prorrogado para que as cinco etapas estejam concluídas até março de 2022, lembra Chedeak. Mas há exceções porque algumas normas dependem de outras, podendo demorar um pouco mais. Além disso, ele observa que serão revistas apenas aquelas que, no entendimento do regulador, precisem passar pelo processo.

O estoque inicial incluía cerca de 110 normativos, restando saldo de 65 normas vigentes

De início, o estoque incluía aproximadamente 110 normativos, entre portarias, instruções, ofícios, circulares e atos diversos. "Já foram revogados 81 atos, mas, como ao longo desse período também houve novas edições, ficamos com um saldo de 65 normas vigentes", informa. A Instrução Normativa nº 31 de 2020, por exemplo, que estabelece os procedimentos contábeis das EFPCs, revogou 15 atos em sua edição, devendo passar por nova consolidação. "Sempre que uma norma passa por um grande número de alterações, o objetivo é que seja consolidada no futuro. A redação dos atos normativos também deve ser adequada à realidade e, quando necessário, ajustada. Então, alguns foram reestruturados em conteúdo e outros na forma", detalha Chedeak.

O Decreto nº 10.411 de 2020, em especial, traz a obrigação da análise de impacto normativo. "Nesse caso, iremos analisar se o ato é necessário e se aquele aspecto regulatório já está mapeado. Quando há um comando da Previc para regulamentar determinado ponto, não é necessário fazer o AIR, tampouco quando se cria normas que irão simplificar regras", ressalta.

O Artigo 4º do referido Decreto prevê um ponto essencial, diz Chedeak, que é a necessidade de consulta pública para os atos normativos de maior impacto. "Na Previc já há essa prática, com um sistema de consultas bem integrado. É uma medida relevante porque pode haver contribuições significativas e transparência nas discussões. O resultado tem sido bem produtivo", diz.

Autorregulação complementar

Um dos objetivos da simplificação, explica o Diretor da Previc, é trabalhar em conjunto com a autorregulação do sistema sempre que ela for mais eficiente do que a regulação. "Esse é um caminho que pode vir a ser mais eficaz e que dispensa o poder da política de Estado. Em todos os normativos que analisamos, já pensamos nessa possibilidade, como no caso das Resoluções CNPC nº 39 e 41, de 2021. À medida que a autorregulação avança, ela pode ter um papel complementar relevante." (A Resolução nº 39 trata da qualificação dos dirigentes e a Resolução nº 41, dos planos BD, CD e CV, dispondo sobre a identificação e o tratamento de submassas).

Outro exemplo é o da IN nº 12, de 2019, que trata da seleção de prestadores de serviços às EFPCs em fundos de investimentos nas modalidades FIPs (Fundos de Investimento em Participações), FIDCs (Fundos de Investimento em Direitos Creditórios) e FII (Fundos de Investimento Imobiliário). "A IN traz um rol mínimo de requisitos para a compra ou a implementação desses produtos, mas o tema permitiria um casamento eficiente com a autorregulação, a exemplo do que faz a CVM junto à Anbima", sugere. O Guia de FIPs da Abrapp, ilustra Chedeak, é também exemplo importante de complementação à Instrução Normativa em questão.

Abertas e fechadas

Equalizar as estruturas normativas de Entidades Abertas e Fechadas de Previdência Complementar é um passo que daria mais eficiência ao sistema, acredita o advogado Flávio Martins Rodrigues, sócio do escritório Bocater, Camargo, Costa e Silva. "O ambiente de previdência complementar tem estrutura normativa compulsória e tutela do Estado no mundo todo. Esse é o padrão normal. No Brasil, porém, essa estrutura é mais intensa para fechadas, o que não é positivo sob o ponto de vista da competição com as demais."

O ideal é que se caminhe para um padrão uniforme de normas, e o esforço da Previc tem sido expressivo no sentido de simplificá-las, avalia Rodrigues. "Houve um avanço principalmente na parte procedimental, mas ainda é uma estrutura mais intensa do que seria necessário, com excesso tanto de normas quanto de procedimentos."

O licenciamento automático, por exemplo, foi um passo importante nessa direção, mas ele aponta um problema que tem surgido à medida que evolui a adesão de entes públicos às EFPCs. "Os modelos de regulamentos de planos que cabem no licenciamento automático muitas vezes não contemplam os modelos próprios das EFPCs ou dos entes públicos. Ele atende 95% do que será concordado entre as duas partes, mas há 5% de ajuste fino que ficam de fora", aponta Rodrigues.

Um dos objetivos da simplificação, para a Previc, é trabalhar em conjunto com a autorregulação

"Nas abertas, é possível fazer mudanças contratuais sem crivo da Susep. O mesmo poderia ocorrer nas EFPCs"

Fast track

As fundações ficam receosas, por exemplo, de um eventual inadimplemento do ente público, até por conta de situações passadas em que eles deixaram de recolher contribuições tanto para o Regime Geral quanto para os Regimes Próprios. "O risco é de que isso venha a acontecer no futuro, contaminado não só o plano em questão, mas os outros programas geridos pela EFPC, ou até mesmo o seu PGA", explica o advogado.

Uma sugestão, diz ele, seria colocar cláusulas punitivas para essas situações, com a possibilidade de a entidade romper unilateralmente o contrato em caso de inadimplência do ente público, mas isso teria que ser incluído no modelo de licenciamento da Previc.

Atualmente, quando há a inclusão de regras adicionais, o licenciamento sai do modelo automático e vai para o comum, muito mais demorado. Deveria haver, portanto, uma espécie de *fast track* para regulamentos ou convênios de adesão que abarcassem alterações menos intensas, propiciando, assim, uma solução intermediária entre o modelo automático e o comum.

Informação e evolução

Na avaliação de Evandro Oliveira, líder da área de Previdência da consultoria Willis Towers Watson, falta maior esclarecimento sobre os diferentes graus de complexidade da legislação para as empresas que pretendam integrar a Previdência Complementar. Falta, também, certa evolução que leve alguns planos para o mesmo patamar regulatório dos planos abertos.

Sob o ponto de vista da informação, ele lembra que há muitos estereótipos sobre os fundos de pensão que ainda afastam as empresas interessadas do sistema fechado. "Quem não conhece de perto essa realidade, acha que todas as EFPCs e planos têm a mesma complexidade, independente de seu porte ou características", explica o consultor.

Os planos CD puros, por exemplo, têm uma regulação mais simples em relação aos planos BD, mas os seus processos são mais complexos do que os observados nas entidades abertas, cujos modelos de adesão e produtos, uma vez aprovados, são mais facilmente adaptáveis, observa Oliveira. Logo, o ideal é evoluir da mesma maneira que ocorre com os produtos do mercado. "Deveria haver um formato de adesão simplificado para os planos CD puros que não passasse pelo marco de aprovação da Previc", defende.

Esses planos seguiriam as premissas e padrões já estabelecidos pelo supervisor, claro, mas na hora de implementá-los, seria preciso apenas comunicar à Previc, sem maior burocracia. "Nas abertas, é possível fazer mudanças contratuais sem passar pelo crivo da Susep. O mesmo poderia ocorrer nos planos das EFPCs que fossem CD puros ou CD com risco contratado por meio de seguradora, desde que seguissem os padrões exigidos do regulador", sugere Oliveira. ■

Por **Martha Corazza**

Copyright © 2021 S&P Dow Jones Indices LLC. All rights reserved. S&P® is a registered trademark of Standard & Poor's Financial Services LLC. Dow Jones is a registered trademark of Dow Jones Trademark Holdings LLC. It is not possible to invest directly in an index. S&P Dow Jones Indices receives compensation for licensing its indices to third parties. S&P Dow Jones Indices LLC does not make investment recommendations and does not endorse, sponsor, promote or sell any investment product or fund based on its indices.

ABRAPP SINDAPP ICSS

AUTORREGULAÇÃO

A IMAGEM E A GESTÃO DE SUA ENTIDADE NUNCA MAIS SERÃO AS MESMAS!

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.

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

Entendemos que uma boa gestão é um ativo de valor, pois assegura a sustentabilidade e abre portas de oportunidades.

TENHA A MARCA DA CREDIBILIDADE E AMPLIE SEUS NEGÓCIOS!

É por isso que estamos, lado a lado de você, associada, 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.

SAIBA MAIS

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

WWW.ABRAPP.ORG.BR | WWW.SINDAPP.ORG.BR | WWW.ICSS.ORG.BR

AJUSTES PARA ACOMPANHAR OS NOVOS TEMPOS

Grupo Abrapp estuda mudanças para ampliar a representatividade, otimizar processos e reduzir custos diante da consolidação da indústria

A Previdência Complementar Fechada, que administra recursos superiores a R$ 1 trilhão, deverá continuar crescendo; porém, o seu perfil mudou de maneira expressiva ao longo dos últimos anos. O movimento de consolidação de entidades tende a ser mantido e até mesmo acelerado, o que significa que o número de fundações continuará a diminuir, enquanto crescerá o de planos de benefícios. Para fazer frente a essa realidade e dar maior agilidade e escala à sua representa-

ção associativa, o grupo Abrapp – que engloba Sindapp, ICSS, UniAbrapp e Conecta – está na reta final para a aprovação do plano que irá redimensionar e simplificar sua estrutura operacional a partir deste ano.

A iniciativa pretende aperfeiçoar a composição dos diversos órgãos colegiados (diretorias e conselhos) dos integrantes do grupo, que ficariam mais enxutos, além de estabelecer um redesenho de seu processo eleitoral. "No passado, de um total de 450 EFPCs, há hoje cerca de 240, e a projeção é que esse número continue encolhendo para chegar a 200 em pouquíssimo tempo", observa o Diretor-Presidente da Abrapp, Luís Ricardo Marcondes Martins.

"A Abrapp ganhou força na representação associativa ao longo dos últimos 40 anos, mas o nosso desenho operacional está superado. Estamos procurando assegurar uma estrutura mais moderna, ágil e compatível com a evolução do sistema ao longo desse período", ressalta Martins. A redução do número de entidades tem ocorrido ainda mais rapidamente de 2010 para cá, saindo de 364 para aproximadamente 240. Ele enfatiza que a mudança segue o comando de modernização previsto pelo planejamento estratégico feito no início da atual gestão, a partir de projeções que apontaram o encolhimento do número de operadores de planos.

Redução do número de entidades é mais acelerada desde 2010, saindo de 364 para aproximadamente 240

As alterações deverão incluir a racionalização da presença das EFPCs nos diversos colegiados, o que, espera-se, trará ganhos de escala e eficiência, além de garantir uma ação mais equânime para todos os associados, fortalecendo cada vez mais a atuação da Abrapp. Mas as medidas também estão inseridas num contexto maior da economia, lembra Martins. "A simplificação operacional, tendência que já vinha crescendo no mundo todo, foi acelerada pela conjuntura da pandemia, configurando um movimento sem volta", acredita.

Escala e excelência

A estrutura do grupo passou por um crescimento orgânico expressivo ao longo dos anos e, com isso, ganhou maior força associativa, reflete o Diretor da área Jurídica da Abrapp, Jarbas de Biagi. "Para atender aos anseios dos associados e do sistema, criamos também novas pessoas jurídicas, como a UniAbrapp e a Conecta, empresa fornecedora de serviços", diz. Mas ficou para trás o horizonte desenhado vinte anos atrás, quando foi editada a Lei Complementar nº 109, que previa um aumento expressivo do número de entidades porque se avizinhava a figura dos instituidores. "Na época, havia a percepção de que surgiriam mais alguns milhares de planos e entidades. A projeção era de crescimento, inclusive das patrocinadas", sublinha de Biagi.

De lá para cá, embora o sistema tenha crescido em número de planos e ativos administrados, as novas tecnologias que trouxeram consolidações também afetaram as entidades. "A nossa leitura hoje é que haverá muito mais planos, porém, não muito mais entidades. Os planos serão administrados com maior qualidade e menor custo", avalia. Diante desse quadro, a reestruturação vai buscar racionalizar custos, ganhar escala e

qualificar cada vez mais a excelência dos corpos técnicos dentro da Abrapp.

A mudança tem sido preparada por meio de discussões que reuniram todas as lideranças do grupo em torno do objetivo de simplificar e agilizar decisões, sempre respeitando os perfis heterogêneos das entidades. "Mais de 70 dirigentes participaram desse debate pensando num processo capaz de contemplar melhor todas as diferenças de porte e características. Identificamos um consenso sobre a necessidade de modernizar", afirma Luis Ricardo Marcondes Martins. A reestruturação, que contou com o apoio de uma consultoria especializada, deverá ser levada à assembleia geral no final de fevereiro, antes, portanto, do início do processo eleitoral, evitando qualquer contaminação.

Representação plural

A remodelagem do grupo é extremamente necessária, reforça o Presidente do Conselho Deliberativo da Abrapp, Edécio Brasil. Ele lembra que além das fusões e reestruturações terem reduzido o número de entidades, há atualmente forte pressão sobre os PGA (Planos de Gestão Administrativa). "Logo, a Abrapp precisa buscar uma sinergia maior entre as suas regionais e diversas empresas do grupo." A palavra de ordem é elevar a representatividade nos colegiados, reduzir custos e melhorar a governança.

O fato de haver muitas diferenças entre as EFPCs, e a necessidade de garantir um modelo de representação igualitário, é um ponto importante do processo de reestruturação, aponta Brasil.

Uma proposta interessante, defende Brasil, é que as chapas passem a apresentar nomes para todos os colegiados, o que seria definido por uma norma infra-estatutária para garantir a proporcionalidade de representação para cada segmento de EFPCs. "Haveria um menor número de líderes, mas com maior representatividade porque seria exigido um mínimo de cada segmento na formação das chapas. Isso ajudaria inclusive no surgimento de disputas entre chapas", lembra o dirigente. Hoje, diz ele, há dificuldade até para compor os Conselhos Fiscais por falta de candidatos interessados, então é essencial unificar as chapas a fim de facilitar o preenchimento das posições, trazendo mais racionalidade e menos "assembleísmo" ao processo.

Colegiados menores e com maior alinhamento estratégico também geram uma melhor dinâmica de funcionamento, ajudando na representatividade do setor junto aos órgãos reguladores. "Teríamos, assim, representatividade com pluralidade efetiva, o que se traduziria também em maior eficiência para conduzir os pleitos do sistema", reforça Brasil.

Ele defende a necessidade de ter a reestruturação concluída nos próximos meses, já que 2022 será ano eleitoral no grupo. Dessa forma, já haveria novas regras para a composição da nova gestão, que terá uma série de desafios importantes pela frente. "A Abrapp buscará a modernização do marco regulatório do sistema e do seu modelo tributário, que precisa ficar mais atraente na visão do poupador de longo prazo", conclui.

Uma das propostas é que as chapas apresentem nomes para todos os colegiados

Na Abrapp, haveria a diminuição de 25 para 15 no número de cadeiras do Conselho Deliberativo

Inspiração

Entre os modelos estudados como inspiração, informa Jarbas de Biagi, estão os de outras associações como Febraban, Anbima, Amec e IBGC. Ele destaca que hoje o tratamento equânime já é uma realidade, pois cada EFPC é um voto nos colegiados. Mas a intenção é melhorar porque, na cultura previdenciária, é importante irrigar o conhecimento e disseminá-lo das grandes para as pequenas entidades. "Ao mesmo tempo, as pequenas trazem o fomento do sistema, então é um ganha-ganha."

Além disso, diz ele, há atualmente um número hercúleo de exigências para os dirigentes, que precisam dedicar-se às fundações, o que reduz o tempo disponível para participarem mais ativamente da vida associativa. "É preciso racionalizar isso, o que só trará ganhos e fortalecerá ainda mais as Comissões Técnicas (CTs)", argumenta Biagi.

Menos assentos

Para dar maior agilidade aos processos decisórios, também seria reduzido o número de cadeiras nos Conselhos Deliberativos e Diretorias. No caso específico da Abrapp, haveria uma diminuição de 25 para 15 no número de cadeiras no Conselho Deliberativo (CD); a Diretoria Executiva teria apenas sete titulares e cinco suplentes; enquanto o Conselho Fiscal seria composto por três titulares.

"A lição de casa de redimensionar os colegiados está sendo feita com muito diálogo", explica Luis Ricardo Marcondes Martins. Outra proposta é garantir maior alinhamento aos diversos órgãos, inclusive desmaterializando os limites geográficos via a união de duas das seis regionais da Abrapp. "É um processo profundo que inclui muito tecnicismo e uma série de cuidados", conclui.

Na UniAbrapp, que mantém o seu CNPJ, será extinto o CD e passará a existir um Diretor Acadêmico indicado pela Diretoria da Abrapp, explica Jarbas de Biagi, que junto a um Presidente e seu vice formaria a Diretoria Executiva (todos oriundos da Associação). O Sindapp manteria a mesma personalidade jurídica e função exclusivamente sindical, com estrutura composta por Presidente, vice e Diretor Executivo. No ICSS, que também mantém o seu CNPJ, a estrutura abrangeria um Presidente (sem vice) e dois Diretores Executivos.

"Estamos trabalhando, ainda, para que os conselheiros fiscais sejam os mesmos para todos os CFs, uma integração que permitiria pautar reuniões de todos no mesmo dia e gerar ganhos em agilidade operacional e eficiência. Hoje já existe um alinhamento, mas dá para melhorar mais", afirma Biagi. Assim que as mudanças forem aprovadas nas assembleias gerais, virá o processo de alteração dos estatutos. ■

Por **Martha Corazza**

EXPECTATIVA DE VIDA AINDA É PRINCIPAL AMEAÇA À SUSTENTABILIDADE

Previdência privada cresce apesar da COVID, mas OCDE destaca necessidade urgente por ajustes automáticos no trato com a longevidade

Publicada em dezembro último, a edição bianual do relatório *Pensions at a Glance* da OCDE (Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico) traz informações importantes sobre como os sistemas previdenciários têm se comportado durante a pandemia. No detalhado estudo de mais de 200 páginas (disponível aqui), os pesquisadores ressaltam que apesar das dificuldades recentes, o maior desafio continua a ser o aumento da longevidade; daí a importância dos chamados mecanismos de ajuste automático, já adotados em diferentes países. Também chama a atenção a evolução dos ativos dos planos privados

Os futuros aposentados são os mais fortemente afetados econômica e socialmente pela pandemia

nos dois últimos anos, volume que em alguns casos chega a mais de 200% do PIB, além de outros indicadores mundiais atualizados.

Segundo o *think-tank* com sede em Paris, na maioria dos países-membros[1], os aposentados não sentiram o impacto econômico da crise sanitária, pois o pagamento de benefícios foi amplamente mantido. Outros sistemas, no entanto, sofreram uma pressão maior em função da redução das contribuições porque os governos viabilizaram isenções relacionadas à COVID para empresas e indivíduos, ainda que, em muitos casos, transferências de outras fontes de recursos tenham compensado, pelo menos parcialmente, ocasionais perdas de receitas previdenciárias.

Os segurados/participantes atuais, ou futuros aposentados foram - ou têm sido -, sem dúvida alguma, os mais fortemente afetados econômica e socialmente pela pandemia, argumentam os técnicos da OCDE. Afinal, houve demissões em massa e renegociações salariais e de jornada que certamente surtiram ou ainda surtem efeito sobre as contribuições, influenciando negativamente o acúmulo de poupança. Ademais, diversos países, como o Chile, ao permitir saques precoces na intenção de aliviar dificuldades financeiras no curto prazo podem, na verdade, ter criado um problema mais sério no longo prazo, prejudicando o alcance de um benefício adequado no futuro.

O principal desafio

Mas a despeito de tudo que o mundo tem enfrentado nos últimos anos, em se tratando de sistemas previdenciários, o principal desafio continua a ser o aumento da longevidade, reitera o organismo internacional. Embora os ganhos nesse sentido tenham diminuído desde 2010, a tendência é que voltem a aumentar nas próximas duas décadas.

Até 2065, nos países-membros, a expectativa de vida média aos 65 anos deve aumentar 3,9 anos para mulheres e 4,5 anos para os homens, em média. Em compensação, o tamanho da população em idade ativa deverá encolher em mais de um quarto até 2060 na maioria das economias europeias, bem como no Japão e na Coréia.

Após a saída do mercado de trabalho, o tempo de vida esperado também aumentou - e drasticamente. Em 1970, nas nações do bloco, homens e mulheres passavam, respectivamente, 12 e 16 anos aposentados. Em 2020, esse período já era de 23,8 anos para as mulheres e 19,5 anos para os homens.

Até o momento, estima-se que as mudanças demográficas, sozinhas, tenham contribuído para aumentar as despesas com o pagamento de pensões e aposentadorias em 2,5% do PIB. Dado o envelhecimento da população, haverá ainda mais pressão sobre os gastos previdenciários, os quais atingirão, projeta-se, adicionais 3,5% do PIB até 2035 nos países que compõem os quadros da organização internacional.

Mecanismos automáticos

O incremento do ônus previdenciário vem sendo parcialmente compensado, em muitos casos, pelo forte desempenho do mercado de trabalho, especialmente entre os trabalhadores mais velhos.

Por outro lado, projeções da Comissão Europeia indicam que a proporção média de benefícios em relação aos salários diminuirá em um quarto até 2070, estabilizando o gasto previdenciário/PIB, apesar do envelhecimento. “Bom” para o coletivo, “ruim” para o

1. Austrália, Alemanha, Áustria, Bélgica, Canadá, Chile, Colômbia, Coreia, Costa Rica, Dinamarca, Eslováquia, Eslovênia, Espanha, Estados Unidos, Estônia, Finlândia, França, Grécia, Holanda, Hungria, Islândia, Irlanda, Israel, Itália, Japão, Letônia, Lituânia, Luxemburgo, México, Nova Zelândia, Noruega, Polônia, Portugal, Reino Unido, República Tcheca, Suécia, Suíça, Turquia.

segurado/participante de planos com riscos compartilhados.

Na ausência de fontes adicionais de recursos para financiar a aposentadoria, é fundamental, portanto, não apenas resguardar, mas estimular, o máximo possível, a permanência de trabalhadores no mercado de trabalho, defendem os estudiosos da OCDE. Entre as opções, a aposentadoria gradual seria um bom "meio-termo", dizem.

Há dúvidas, no entanto, se essa curva de redução de gastos (e benefícios) de fato se manterá. Afinal, a sustentabilidade dos sistemas depende de ajustes paramétricos e/ou estruturais nem sempre viáveis, já que reformas previdenciárias são assunto controverso e politicamente difícil em qualquer país do mundo.

A fim de evitar debates longos e desgastantes, que justamente por isso podem revelar-se infrutíferos ou ineficazes, diversos países têm feito uso dos chamados Mecanismos de Ajuste Automático (*Automatic Adjustment Mechanisms* - AAMs).

Os AAMs são regras pré-definidas que alteram automaticamente determinados parâmetros com base na evolução de algum indicador, seja ele demográfico, econômico ou financeiro. Seus defensores elencam, entre as vantagens, maior transparência e justiça intergeracional em comparação a decisões individuais, que por vezes envoltas em controvérsias, pressões e interesses políticos, podem passar ou ficar aquém da medida.

Contudo, como os ajustes automáticos operam no médio ou longo prazo, a OCDE é categórica: para que sejam bem-sucedidos, é fundamental que permaneçam politicamente viáveis. Para tal, além de apoio para a sua introdução, eles devem ser concebidos para que ajustes severos sejam evitados posteriormente, embora seu desenho deva sempre estar sujeito ao amplo debate.

Cerca de dois terços dos países-membros da organização têm pelo menos um mecanismo de ajuste automático em vigor. Seis os incorporam às chamadas contas CD nocionais ou "não contábeis"; sete possuem algum tipo de dispositivo que associa a idade de aposentadoria à evolução da expectativa de vida; outros seis ajustam benefícios com base neste mesmo parâmetro, em outros tipos de cálculos demográficos ou à média salarial nacional e, por fim, sete países dispõem de mecanismos de rebalanceamento (solvência).

Há ainda alguns sistemas que não contam com ajustes automáticos, mas que têm programados ajustes paramétricos no médio prazo. Tais mudanças não estão condicionadas a um indicador em especial, embora tenham sido elaboradas, em maior ou menor grau, sobre projeções de envelhecimento populacional. A República Tcheca e a Eslováquia, por exemplo, seguirão aumentando a idade de aposentadoria até 2030, enquanto a França continuará alongando o período contributivo necessário ao benefício integral até 2035.

Segundo a OCDE, Suécia e Finlândia são os detentores dos mais eficazes exemplos de ajuste automático. A Suécia combina um sistema CD não-contábil (ou escritural) com um mecanismo de rebalanceamento que garante a solvência (um cálculo que envolve, no ato da aposentadoria, o "saldo" de conta, a progressão salarial individual, a longevidade e o crescimento da economia). Além disso, o governo planeja introduzir uma ligação entre a idade de aposentadoria e a expectativa de vida.

A Finlândia, por sua vez, ajusta as idades futuras de aposentadoria de seu sistema BD em dois terços das projeções relativas à expectativa de vida, além de atualizar o valor dos novos benefícios. Para compensar eventuais reduções, é utilizado um mecanismo de rebalanceamento que realinha as taxas de contribuição, se necessário.

Estônia e Itália levam em consideração mudanças na população ativa e no PIB para fixar benefícios e con-

Os mecanismos de ajuste automático alteram parâmetros com base na evolução de indicadores demográficos, econômicos ou financeiros

tribuições, além de associar aumentos na idade mínima à expectativa de vida (embora a Itália tenha amenizado a regra temporariamente ao facilitar a aposentadoria antecipada). Na Alemanha, um mecanismo ajusta o número de pensionistas e contribuintes ao valor das aposentadorias e taxas de contribuição. No *Canada Pension Plan*, lembra o relatório *Pensions at a Glance*, da OCDE, determinados dispositivos são acionados para garantir o equilíbrio do plano na ausência de um consenso entre os gestores.

Todavia, nem tudo são flores, e há quem critique, e muito, os mecanismos automáticos, que preservariam a sustentabilidade financeira dos sistemas às custas da segurança de renda na aposentadoria. O argumento contrário, no entanto, é que a ausência de politicas sustentáveis, ou seja, a manutenção de compromissos, idades e taxas de contribuição indefinidamente, enquanto as populações envelhecem em ritmo acelerado, resultaria em desequilíbrios financeiros que gerarão, no futuro, incertezas ainda maiores sobre a adequação dos benefícios. Ademais, advogam os estudiosos, frequentemente, ajustes acabam sendo feitos às pressas, de forma abrupta, nem sempre da forma mais justa para todos os envolvidos.

Idades de aposentadoria

O relatório *Pensions at a Glance* também traz tendências e indicadores atualizados, relativos aos dois últimos anos. Um deles refere-se às idades de aposentadoria.

Em 2020, a idade masculina "normal" mais baixa registrada foi de 52 anos na Turquia e 62 anos na Colômbia, Costa Rica, Grécia, Itália, Coreia, Luxemburgo e Eslovênia. Na outra ponta, com 67 anos, estão Islândia e Noruega (em todos os casos, presumiu-se a entrada no mercado de trabalho aos 22 anos). A diferença entre homens e mulheres vem sendo suprimida na Áustria, Costa Rica, Lituânia e Turquia, embora ainda persista em Colômbia, Hungria, Israel, Polônia e Suíça.

Nos países-membros, a idade média de aposentadoria para os homens aumentará cerca de dois anos, passando de 64,2 anos em 2020 para 66,1 anos em meados da década de 2060. O número chegará à casa dos 69 anos ou mais na Dinamarca, Estónia, Itália e Holanda, que optaram por associá-lo à expectativa de vida. Colômbia, Luxemburgo e Eslovénia são os lugares onde será possível se aposentar mais jovem: aos 62 anos.

A idade média de aposentadoria aumentará gradualmente até chegar a cerca de 70 anos na Dinamarca, Estónia, Itália e Holanda

Taxas de reposição

As taxas de reposição líquida do trabalhador médio (com período contributivo completo) providas por regimes de filiação obrigatória chegam a 62% na área da OCDE, variando de menos de 40% no Chile, Irlanda, Japão, etc. a 90% ou mais em Hungria, Portugal e Turquia. Para os trabalhadores com renda mais baixa (isto é, metade do salário médio), essa mesma taxa equivale a 74% (histórico completo).

Em países com cobertura significativa de planos de adesão voluntária, como Bélgica, Canadá, Alemanha, Irlanda, Nova Zelândia e Estados Unidos, participar desse tipo de programa eleva as taxas de reposição líquida em 24 p.p. para o trabalhador médio que contribuir durante toda a vida laborativa, e em cerca de 11 pontos percentuais para aqueles que contribuírem somente a partir dos 45 anos, calcula a OCDE.

Nos doze países onde há previdência privada de adesão obrigatória, como Dinamarca, Holanda, Suécia e Reino Unido, os planos têm cobertura quase universal. Em Holanda e Suíça, a modalidade predominante é a de Benefício Definido; nos demais, de Contribuição Definida. Nesses sistemas, as taxas de reposição variam de 7% na Noruega e 12% em Costa Rica e Suécia, até por volta de 51% - 52% em Dinamarca e Islândia.

O organismo internacional estima ainda que quando o assalariado médio fica desempregado por aproximadamente 5 anos, sua aposentadoria tem redu-

ção de 6,4%. A perda, no entanto, pode superar 10% na Austrália, Islândia, Coréia, México, Polônia e Eslováquia, entre outros.

Crescimento substancial

Para fins comparativos, a OCDE considera "planos de aposentadoria" como programas privados (capitalizados ou repartição) e públicos capitalizados, como o ATP dinamarquês. O termo "privado" refere-se à gestão por instituição distinta do governo, que pode ser um empregador/patrocinador, um fundo de pensão sem fins lucrativos ou uma administradora terceirizada. Em alguns países, esses planos de aposentadoria incluem servidores públicos, podendo ser geridos por organizações de natureza pública.

Os ativos de planos de aposentadoria, somados, equivaliam à totalidade do PIB de todos os países do organismo internacional no final de 2020, algo em torno de 54,1 trilhões de dólares. Os EUA continuam a ser o maior mercado, com US$ 35,5 trilhões, 65,6% do total da OCDE. Mais de 20 países-membros também vêm engordando fundos de reserva destinados a dar suporte à previdência pública, que pode ter ou não um elemento capitalizado. Tais fundos somavam 14% do Produto Interno Bruto dessas economias ao final de 2020.

Os países com sistemas mais desenvolvidos são também aqueles que dispõem de previdência privada há mais tempo, assinala o *think-tank*, não raramente com filiação obrigatória ou semi-obrigatória (ou seja, aplicável a profissões ou negociados por sindicatos específicos, de grande alcance, por exemplo). Por outro lado, continuam os estudiosos, as economias cujos sistemas registram participação abaixo de 20% do PIB são aquelas em que os programas têm adesão obrigatória ou automática relativamente recente ou baixa cobertura da população em idade ativa (França, Grécia, Itália).

A Grécia registra a menor relação ativos x PIB dentre todos os países da OCDE: menos de 1%. Nos países do G20 que não pertencem aos quadros da organização, observam os autores do *Pensions at a Glance*, o volume de ativos varia muito, de 92,1% na África do Sul a 2% na Indonésia.

> Os ativos de planos de aposentadoria equivaliam à soma do PIB de todos os países da OCDE no final de 2020

A seguir, a Revista da Previdência Complementar faz um recorte da tabela ativos/PIB nos mercados de previdência privada com volume de recursos superior a 100% do Produto Interno Bruto, conforme dados publicados no estudo.

Planos de Aposentadoria		
Países da OCDE	**% do PIB**	**US$ milhões**
Austrália	131,7	1,794.300
Canadá	179,7	3.081.679
Dinamarca	229,4	882,109
Islândia	206,9	47,842
Holanda	212,7	2,088.702
Suécia	108,9	663,486
Suíça	167,0	1,331.372
Reino Unido	126,8	3,593.710
Estados Unidos	169,9	35,491.205
OCDE	99,9	54,064.238
Outras grandes economias	**% do PIB**	**US$ milhões**
Brasil	28,2	404,028
China	2,2	344,259
Índia	9,3	249,050
Indonésia	2,0	21,701
Rússia	6,1	87,489
África do Sul	92,1	312,355

Fonte: Pensions at a Glance *2021 (OCDE)*

Por **Flávia Silva**

A PERFORMANCE DOS SEUS INVESTIMENTOS FOI BOA?

INVESTINDO COM ESTILO: RENDA VARIÁVEL

- Qual o estilo do seu gestor?
- Usa estratégias voltadas para o longo prazo?
- Ou prefere arriscar em ações com potencial de rápido crescimento?

INDICADORES DE GESTÃO DE INVESTIMENTOS

- 100% ONLINE;
- Criação e Gerenciamento de Portfólios (inclusão e/ou exclusão de Fundos);
- Atualização Mensal dos Indicadores;
- Performance Comparativa dos Fundos;
- Filtros Diversos para Criação de Relatórios e Análise da sua EFPC.

ESTRATÉGIA DE RENDA FIXA

- Estratégia é a chave do Novo IGI.
- O que faz o gestor?
- Em quais ativos investe?

Valide suas estratégias com o mais completo e principal benchmark do setor

Focado exclusivamente no universo dos investidores institucionais, o relatório fornecerá uma análise dos fundos de investimentos. Com esta iniciativa pioneira, a Abrapp viabilizará a criação da primeira base de dados abrangente dos fundos de investimentos utilizados pela indústria de fundos de pensão no Brasil.

Acesse o relatório:
sistemas.abrapp.org.br/igi/

IGI®
INDICADORES DE GESTÃO DE INVESTIMENTOS

CONSOLIDADO ESTATÍSTICO

ABRAPP SINDAPP

DESTAQUES - OUTUBRO/21

Os ativos das EFPCs totalizaram R$ 1,09 trilhão no mês de outubro. A carteira consolidada dos Fundos de Pensão acumulou 3,50% no ano. O resultado da Renda Fixa, que representa 75,4% dos ativos, foi de -0,13% no mês e a Renda Variável, com alocação de 16,0% dos recursos da carteira consolidada, também apresentou resultado negativo de 5,81 em outubro. O segmento de Investimentos no Exterior foi o que teve melhor desempenho, registrando 7,39% em outubro e 33,72% no acumulado/ano. Os ativos dos planos dos Servidores somam atualmente R$ 8,8 bilhões.

MERCADO - OUTUBRO/21

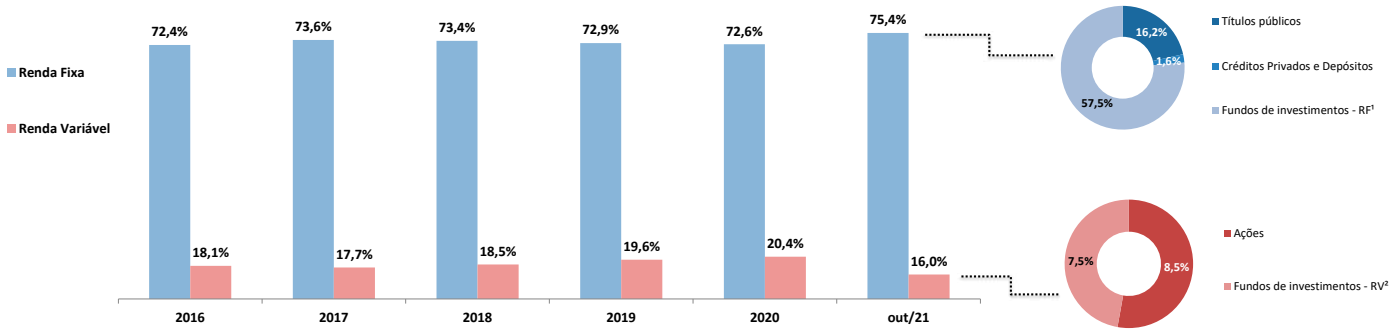
O Ibovespa fechou o mês de outubro com forte queda de -6,74%, cotado aos 103.501 pontos e amarga baixa de -13,04% no ano. Em contraste, o índice de referência americano, o S&P 500, encerrou o mês em patamar recorde, aos 4.605 pontos, com valorização de 6,91%. No ano registra alta acumulada expressiva de 22,61%. A respeito da Renda Fixa local, na reunião do COPOM realizada no dia 27/10, houve aumento de 150 pontos base na taxa SELIC, que passou de 6,25% para 7,75%. Quanto aos índices indexados ao IPCA, IMA-B 5 e IMA-B 5 +, obtiveram retornos mensais de -1,24% e -3,87%, respectivamente, porém, apesar da queda, o IMA-B 5 permanece positivo no ano, em alta discreta de 1,21%, enquanto o IMA-B 5+ mantém rentabilidade negativa de -10,25%. O dólar valorizou 3,74% frente ao real em outubro e marcou o quarto mês consecutivo de alta, cotado a R$ 5,64. Quanto à curva de juros, os contratos futuros de DI, com vencimento em um, cinco e dez anos, no fechamento do último pregão do mês, apresentaram taxas de 11,95%, 12,26% e 12,32%, respectivamente. No último dia útil do mês de setembro as taxas se encontravam em 8,99%, 10,58% e 11,07%. Já no encerramento do ano de 2020 estavam em 2,86%, 6,05% e 7,20%.

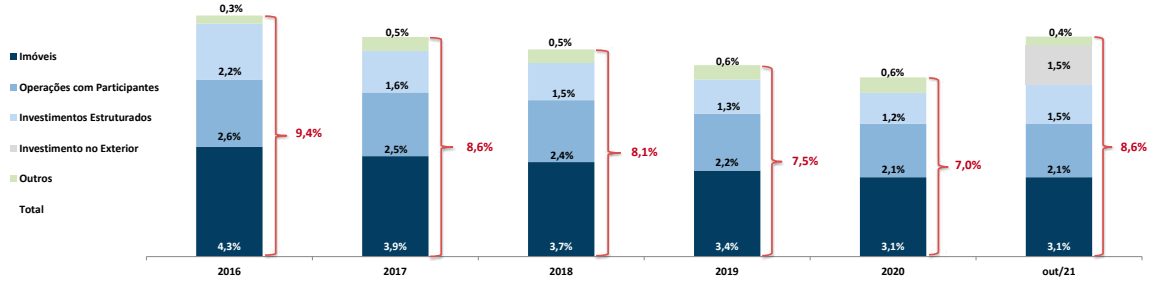
I. CARTEIRA CONSOLIDADA POR TIPO DE APLICAÇÃO (R$ milhões)

Discriminação	2014	%	2015	%	2016	%	2017	%	2018	%	2019	%	2020	%	out/21	%
Renda Fixa	431.140	64,2%	483.765	70,7%	546.624	72,4%	592.605	73,6%	635.029	73,4%	692.048	72,9%	733.960	72,6%	767.121	75,4%
Títulos públicos	83.351	12,4%	105.949	15,5%	131.273	17,4%	142.564	17,7%	155.420	18,0%	157.503	16,6%	155.595	15,4%	164.941	16,2%
Créditos Privados e Depósitos	27.099	4,0%	24.473	3,6%	23.843	3,2%	21.341	2,7%	17.897	2,1%	19.063	2,0%	18.982	1,9%	16.742	1,6%
Fundos de investimentos - RF[1]	320.530	47,7%	353.344	51,6%	391.508	51,8%	428.700	53,3%	461.712	53,4%	515.482	54,3%	559.383	55,3%	585.437	57,5%
Renda Variável	166.267	24,7%	126.869	18,5%	137.014	18,1%	142.703	17,7%	159.742	18,5%	186.531	19,6%	206.259	20,4%	162.824	16,0%
Ações	77.026	11,5%	58.445	8,5%	71.536	9,5%	66.706	8,3%	62.999	7,3%	74.668	7,9%	75.478	7,5%	86.030	8,5%
Fundos de investimentos - RV[2]	89.241	13,3%	68.425	10,0%	65.478	8,7%	75.997	9,4%	96.743	11,2%	111.862	11,8%	130.781	12,9%	76.794	7,5%
Investimentos Estruturados	22.467	3,3%	19.706	2,9%	16.574	2,2%	13.116	1,6%	12.613	1,5%	12.756	1,3%	12.282	1,2%	15.525	1,5%
Investimento no Exterior	ND		ND		ND		ND		ND		ND		ND		15.583	1,5%
Imóveis	31.450	4,7%	32.798	4,8%	32.485	4,3%	31.740	3,9%	32.100	3,7%	32.061	3,4%	31.525	3,1%	31.716	3,1%
Operações com participantes	18.705	2,8%	19.423	2,8%	19.969	2,6%	20.105	2,5%	21.019	2,4%	21.220	2,2%	21.175	2,1%	21.456	2,1%
Empréstimo a Participantes	17.217	2,6%	17.950	2,6%	18.546	2,5%	18.746	2,3%	19.632	2,3%	19.882	2,1%	19.855	2,0%	20.068	2,0%
Financiamento imobiliário	1.488	0,2%	1.473	0,2%	1.424	0,2%	1.360	0,2%	1.387	0,2%	1.338	0,1%	1.320	0,1%	1.388	0,1%
Outros[3]	2.062	0,3%	2.355	0,3%	2.429	0,3%	4.535	0,6%	4.688	0,5%	5.336	0,6%	6.161	0,6%	3.596	0,4%
Total	672.091	100,0%	684.916	100,0%	755.096	100,0%	804.803	100,0%	865.191	100,0%	949.953	100,0%	1.011.362	100,0%	1.017.822	100,0%

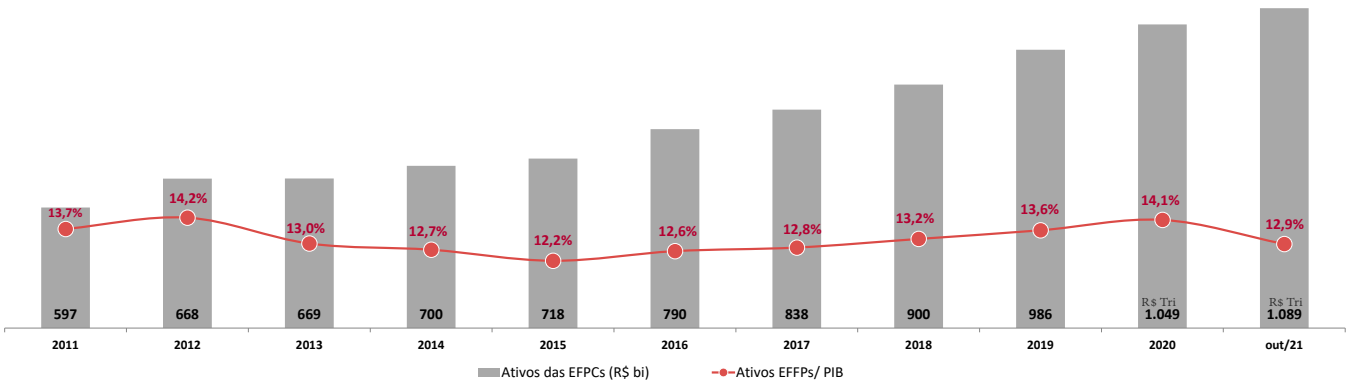
Notas: [1] Inclui Renda Fixa, ETF, Multimercado, Multimercado estruturado e FIDC; [2] Inclui Ações e Fama (Fundo de Investimento ações em mercado de acesso); [3] Outros, Empréstimos de cotas de fundos, Derivativos, Depósitos Judiciais/Recursais, Recursos a receber- Precatórios e Outros realizáveis.

II. EVOLUÇÃO DOS ATIVOS POR TIPO DE INVESTIMENTO





III. EVOLUÇÃO DOS ATIVOS* X PERCENTUAL DO PIB

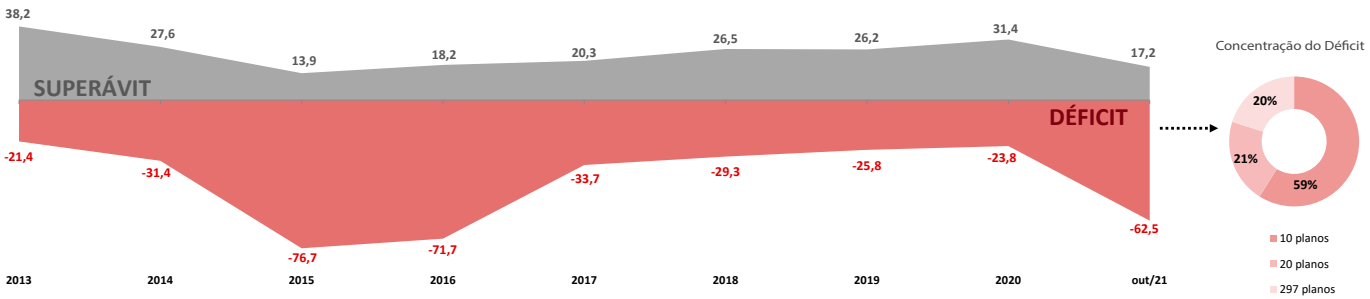


Fonte: IBGE/ABRAPP
O ativo representa o disponível + realizável + permanente
PIB referente ao IV trim/2020 e I, II e III trim/2021
* Valor estimado

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

Superávit									
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	out/21
Qtde EFPCs	136	138	127	138	141	139	139	119	104
Qtde Planos	402	417	398	438	437	415	384	361	291

Déficit									
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	out/21
Qtde EFPCs	92	95	92	80	77	78	70	84	128
Qtde Planos	257	237	239	205	193	199	168	223	327



V. COMPARATIVO REGIONAL

Regional*	Quantidade de Entidades**	%	Investimento (R$ milhões)	%	Participantes Ativos	%	Dependentes	%	Assistidos	%
Centro-Norte	32	13,1%	173.779	17,1%	856.597	31,6%	739.267	19,6%	179.346	21,1%
Leste	13	5,3%	37.995	3,7%	79.003	2,9%	125.742	3,3%	53.248	6,3%
Nordeste	20	8,2%	26.499	2,6%	25.432	0,9%	65.301	1,7%	29.175	3,4%
Sudeste	44	18,0%	469.044	46,1%	515.863	19,0%	1.155.045	30,6%	319.154	37,6%
Sudoeste	94	38,5%	242.107	23,8%	922.478	34,0%	1.201.816	31,8%	198.413	23,4%
Sul	41	16,8%	68.398	6,7%	312.877	11,5%	492.265	13,0%	70.017	8,2%
Total	244	100,0%	1.017.822	100,0%	2.712.250	100,0%	3.779.436	100,0%	849.353	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 (jun/21) - PREVIC - Centro-Norte = 34, Leste = 16, Nordeste = 24, Sudeste = 51, Sudoeste = 113 e Sul = 51 -> (Total = 289)

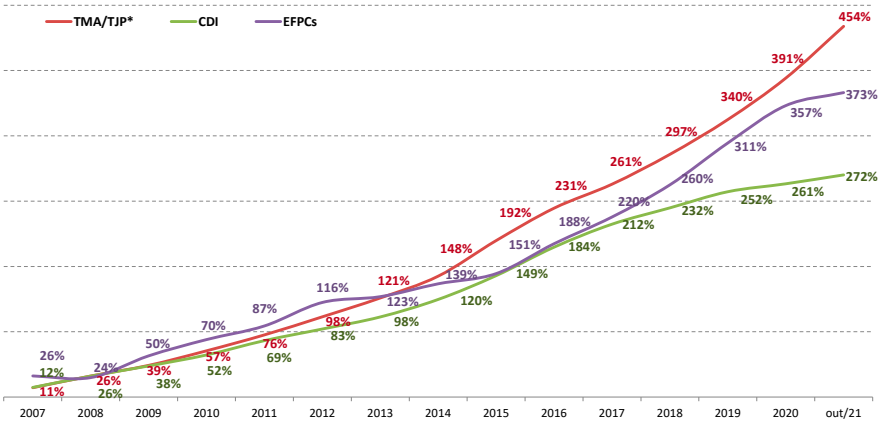
VI. COMPARATIVO POR TIPO DE PATROCÍNIO

Patrocínio	Quantidade de Entidades*	%	Investimento (R$ milhões)	%	Participantes Ativos	%	Dependentes	%	Assistidos	%
Instituidor	15	6,1%	10.857	1,1%	304.546	11,2%	530.291	14,0%	20.196	2,4%
Privado	146	59,8%	378.969	37,2%	1.495.140	55,1%	1.786.945	47,3%	315.698	37,2%
Público	83	34,0%	627.996	61,7%	912.564	33,6%	1.462.200	38,7%	513.459	60,5%
Total	244	100,0%	1.017.822	100,0%	2.712.250	100,0%	3.779.436	100,0%	849.353	100,0%

* EFPCs da amostra / Obs.: Qtde de EFPCs ativas por tipo de Patrocínio de acordo com Estatística Trimestral (jun/21) - PREVIC: Instituidor = 22, Privado = 180 e Público = 87-> (Total = 289).

VII. RENTABILIDADE ESTIMADA

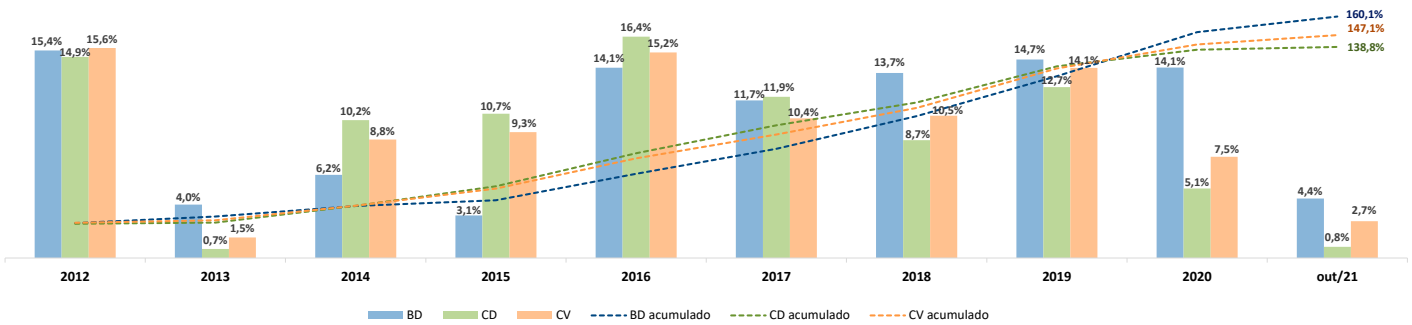
Período	CDI	IMA Geral	IBOVESPA	TMA/TJP*	EFPCs
2007	11,87%	12,63%	43,65%	11,47%	25,88%
2008	12,38%	12,69%	-41,22%	12,87%	-1,62%
2009	9,88%	12,90%	82,66%	10,36%	21,50%
2010	9,77%	12,98%	1,04%	12,85%	13,26%
2011	11,58%	13,65%	-18,11%	12,44%	9,80%
2012	8,40%	17,72%	7,40%	12,57%	15,37%
2013	8,06%	-1,42%	-15,50%	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%
2020	2,76%	5,34%	2,92%	11,53%	11,13%
out/21	0,49%	-1,31%	-6,74%	1,54%	-1,02%
2021	3,02%	-1,67%	-13,04%	12,94%	3,50%
12 meses	3,34%	1,05%	10,16%	16,76%	12,09%
Acumulado	272,17%	360,32%	132,74%	454,14%	372,91%
Acumulado anualizado	9,26%	10,84%	5,86%	12,24%	11,04%



Fonte: ABRAPP / BACEN / IPEADATA

* TJP- Taxa de Juros Padrão (INPC + taxa de juros parâmetro de 4,66% a.a. considerando 10 anos - de acordo com a Portaria PREVIC nº 228 de 20/04/2021); (INPC + taxa de juros parâmetro de 5,75% a.a. considerando 10 anos - de acordo com a Portaria PREVIC nº 292 de 08/04/2020); (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 (2012 à out/21)

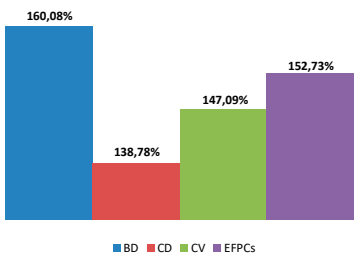


IX. ALOCAÇÃO DA CARTEIRA CONSOLIDADA POR TIPO DE PLANO*

Segmento	Benefício Definido			Contribuição Definida			Contribuição Variável		
	R$ milhões	% Modalidade	% Segmento	R$ milhões	% Modalidade	% Segmento	R$ milhões	% Modalidade	% Segmento
Renda Fixa	430.118	71,1%	56,7%	116.558	84,6%	15,4%	211.289	79,7%	27,9%
Renda Variável	115.056	19,0%	70,8%	13.815	10,0%	8,5%	33.611	12,7%	20,7%
Investimentos Estruturados	9.183	1,5%	59,5%	2.020	1,5%	13,1%	4.241	1,6%	27,5%
Investimento no Exterior	7.246	1,2%	46,7%	3.230	2,3%	20,8%	5.055	1,9%	32,5%
Imóveis	28.020	4,6%	88,6%	479	0,3%	1,5%	3.121	1,2%	9,9%
Operações com participantes	12.395	2,0%	57,8%	1.470	1,1%	6,8%	7.593	2,9%	35,4%
Outros	3.212	0,5%	89,1%	181	0,1%	5,0%	214	0,1%	5,9%
Total	605.230	100,0%	60,0%	137.753	100,0%	13,7%	265.124	100,0%	26,3%

* São considerados os investimentos dos Planos Previdenciais.

X. RENTABILIDADE ESTIMADA POR TIPO DE PLANO



Período	Benefício Definido	Contribuição Definida	Contribuição Variável	EFPCs
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%
2020	14,11%	5,14%	7,50%	11,13%
out/21	-1,00%	-1,10%	-1,02%	-1,02%
2021	4,40%	0,82%	2,73%	3,50%
Acumulado	160,08%	138,78%	147,09%	152,73%

XI. RANKING DOS 15 MAIORES PLANOS

BENEFÍCIO DEFINIDO

	Nome do Plano	EFPC	Investimentos (R$ mil)
1	PLANO DE BENEFÍCIOS 1	PREVI	208.813.987
2	RREG/REPLAN	FUNCEF	58.968.951
3	PPSP	PETROS	42.627.168
4	PLANO DE BENEFÍCIO DEFINIDO	REAL GRANDEZA	15.575.052
5	PLANO V	BANESPREV	14.547.942
6	PLANO BÁSICO DE BENEFÍCIOS	FAPES	14.209.977
7	PLANO DE BENEFICIOS DA SISTEL	SISTEL	13.090.682
8	PLANO PETROS DO SIST. PETROBRAS	PETROS	11.672.782
9	PLANO DE BENEFÍCIO DEFINIDO	VALIA	11.310.308
10	PLANO DE APOSENTADORIA	FUNDAÇÃO ITAÚ UNIBANCO	8.729.115
11	PSAP/ELETROPAULO	VIVEST	8.449.631
12	PLANO BANESPREV II	BANESPREV	8.111.523
13	PLANO UNIFICADO DE BD	FUNDAÇÃO COPEL	6.447.125
14	PSAP/CESP B1	VIVEST	6.326.937
15	PLANO A	FORLUZ	6.214.502

CONTRIBUIÇÃO DEFINIDA

	Nome do Plano	EFPC	Investimentos (R$ mil)
1	PLANO ITAUBANCO CD	FUNDAÇÃO ITAÚ UNIBANCO	10.349.480
2	PLANO DE BENEFÍCIOS VISÃO	VISÃO PREV	5.418.346
3	PLANO CD DA IBM BRASIL	FUNDAÇÃO IBM	4.678.563
4	SISTEL - ASSISTENCIAL	SISTEL	4.660.429
5	PLANO EXECUTIVO FEDERAL	FUNPRESP-EXE	4.135.826
6	PLANO PREV. DO SISTEMA UNICRED	QUANTA - PREVIDÊNCIA	4.055.265
7	PLANO DE APOSENTADORIA	EMBRAER PREV	3.726.849
8	PLANO DE BENEFÍCIOS VEXTY	VEXTY	3.620.511
9	PLANO PETROS - 3	PETROS	3.402.425
10	PLANO DE BENEFÍCIOS CEEEPREV	FUNDAÇÃO FAMÍLIA PREVIDÊNCIA	3.269.519
11	PLANO DE CONTRIBUIÇÃO DEFINIDA	GERDAU PREVIDÊNCIA	3.222.815
12	PLANO DE BENEFÍCIOS 01-B	PREVINORTE	3.024.443
13	PLANO DE APOSENTADORIA CD II	VIVEST	2.929.384
14	PAI-CD	FUNDAÇÃO ITAÚSA	2.808.945
15	PLANO UNILEVERPREV	UNILEVERPREV	2.723.909

CONTRIBUIÇÃO VARIÁVEL

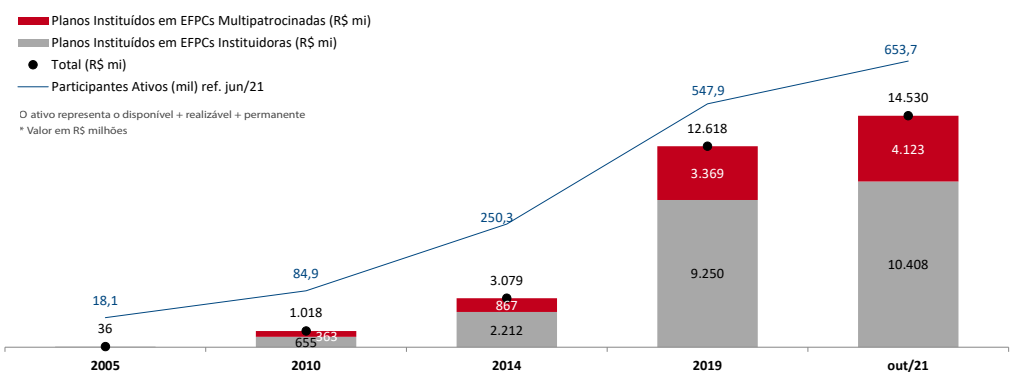
	Nome do Plano	EFPC	Investimentos (R$ mil)
1	PLANO DO SISTEMA PETROBRAS	PETROS	31.434.662
2	NOVO PLANO	FUNCEF	23.050.664
3	PLANO DE BENEFÍCIOS 2	PREVI	22.130.861
4	PLANO B	FORLUZ	11.759.630
5	PLANO DE BENEFÍCIOS VALE MAIS	VALIA	11.438.646
6	PLANO POSTALPREV	POSTALIS	6.389.663
7	PPCPFL	VIVEST	6.155.679
8	PLANO DE BENEFÍCIOS PREV. III	FUNDAÇÃO COPEL	5.739.162
9	PLANO TELOS CV I	TELOS	5.584.945
10	PLANO TELEMARPREV	FUNDAÇÃO ATLÂNTICO	5.562.448
11	PLANO DE APOS. PREVI-GM	PREVI-GM	4.612.566
12	PLANO DE BENEFÍCIOS TCSPREV	FUNDAÇÃO ATLÂNTICO	4.504.770
13	PLANO DE BENEFÍCIOS SERPRO	SERPROS	4.205.743
14	PLANO DE APOS. SANTANDERPREVI	SANTANDERPREVI	4.065.959
15	PLANO DE APOSENTADORIA	FACHESF	3.792.836

INSTITUÍDOS

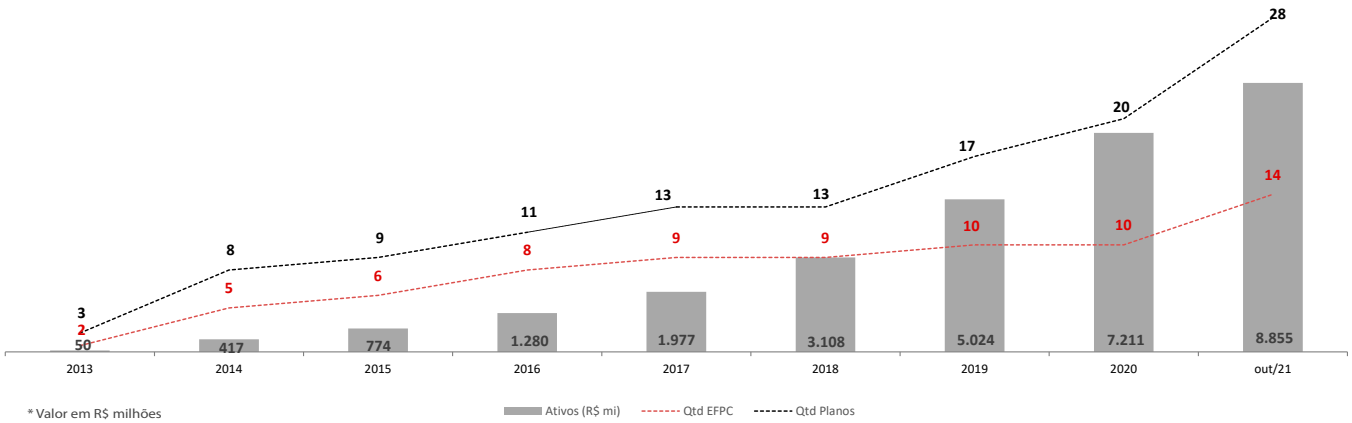
	Nome do Plano	EFPC	Investimentos (R$ mil)
1	PLANO DO SISTEMA UNICRED	QUANTA - PREVIDÊNCIA	4.055.265
2	PLANO VIVA DE PREV. E PECÚLIO	FUNDAÇÃO VIVA DE PREVIDÊNCIA	2.246.593
3	SICOOB MULTI INSTITUÍDO	SICOOB PREVI	1.497.656
4	PLANO DE PREVIDÊNCIA UNIMED-BH	MULTICOOP	1.103.324
5	PLANO PREVER	OABPREV-SP	1.017.589
6	PLANO ANAPARPREV	FUNDAÇÃO VIVA DE PREVIDÊNCIA	591.422
7	PBPA	OABPREV-PR	527.271
8	PLANJUS	JUSPREV	364.599
9	PLANO DE BENEFÍCIOS TECNOPREV	BB PREVIDÊNCIA	265.575
10	PBPA	OABPREV-MG	258.497
11	PBPA	OABPREV-SC	219.471
12	PLANO DE BENEF. PREVIDENCIÁRIOS	QUANTA - PREVIDÊNCIA	202.055
13	PLANO DE PREV. DO COOPERADO	MULTICOOP	190.662
14	PLANO ACRICEL DE APOSENTADORIA	MULTIBRA INSTITUIDOR	157.729
15	PBPA	OABPREV-RS	139.339

XII. EVOLUÇÃO DOS PLANOS INSTITUÍDOS*

	Em EFPC Instituidoras (Qtde)	Em EFPC Multipatrocinadas (Qtde)
2005	18	-
2010	18	28
2013	22	34
2017	22	37
2018	23	38
2019	22	37
2020	23	48
out/21	24	62

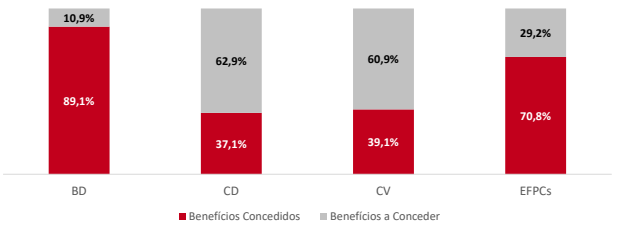


XIII. EVOLUÇÃO DOS ATIVOS*, EFPCs e PLANOS DOS SERVIDORES



XIV. PASSIVO ATUARIAL

Percentual das Provisões Matemáticas



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

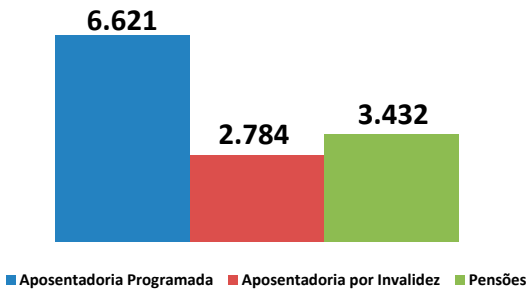
Tipo	Qtde. EFPCs/Planos	Até 25%	Entre 25% e 50%	Entre 50% e 75%	Entre 75% e 100%
BD	253	5	16	45	187
CD	423	307	60	38	18
CV	286	109	95	52	30
EFPCs	240	64	59	63	54

Foram consideradas apenas EFPCs com dados disponíveis na posição out/21

XV. DEMONSTRATIVO DE BENEFÍCIOS

Tipo	Valor (R$ mil)[1]	Valor Médio Mensal[2] (R$)
Aposentadoria Programada	24.345.898	6.621
Aposentadoria por Invalidez	770.585	2.784
Pensões	3.513.862	3.432

Nota: O valor dos Benefícios pagos, quando também considerados os Auxílios - Prestação Continuada, Pecúlios e Outros benefícios de Prestação Continuada é de R$ 33 bi (jun/2021).

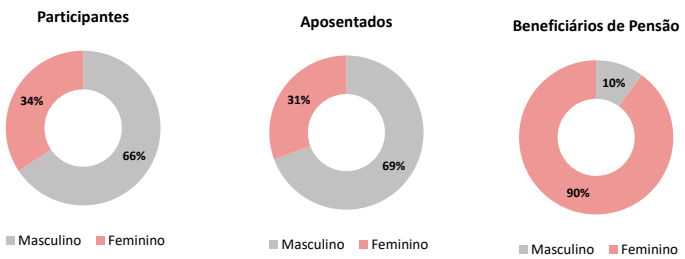


[1] Valor acumulado até junho de 2021, considerando amostra com 218 EFPCs.
[2] Média estimada dos valores acumulados até junho de 2021 (R$).

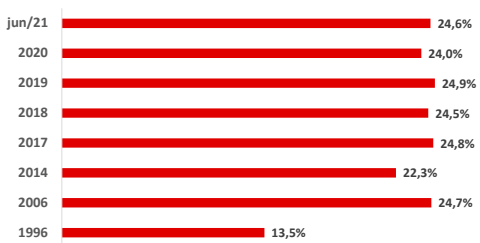
XVI. ESTATÍSTICAS DE POPULAÇÃO

Faixa Etária	Participantes*		Aposentados*		Beneficiários de Pensão*	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Até 24 anos	3,4%	2,3%	0,0%	0,0%	2,6%	2,5%
De 25 a 34 anos	14,2%	7,9%	0,0%	0,0%	0,4%	0,5%
De 35 a 54 anos	37,2%	18,9%	2,5%	1,6%	1,7%	7,1%
De 55 a 64 anos	7,5%	3,3%	22,0%	12,7%	1,6%	15,9%
De 65 a 74 anos	2,3%	1,3%	27,9%	12,5%	2,0%	27,1%
De 75 a 84 anos	0,8%	0,5%	13,6%	3,1%	1,3%	24,0%
Mais de 85 anos	0,2%	0,2%	3,3%	0,7%	0,6%	12,8%
Total	65,6%	34,4%	69,4%	30,6%	10,0%	90,0%

*Dados de dez/20 / Amostra: 3,1 milhões de participantes, 584 mil aposentados e 161 mil beneficiários de pensão

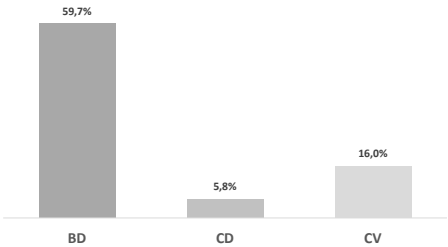


Evolução da Maturidade Populacional**- EFPCs



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

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	250	11%	10%	16%	62%
CD	346	89%	5%	4%	2%
CV	228	66%	18%	6%	10%
EFPCs	230	58%	21%	12%	8%

XVII. CLASSIFICAÇÃO DAS EFPCs

	EFPC	INVESTIMENTO (R$ mil)	PARTIC. ATIVOS	DEPENDENTES	ASSISTIDOS	Ano Referência População
1	PREVI	232.712.122	202.577	233.230	108.948	2021
2	PETROS	97.241.514	57.849	318.585	78.149	2021
3	FUNCEF	85.188.073	92.395	208.935	61.375	2021
4	VIVEST	35.090.980	12.356	37.208	30.617	2021
5	FUND. ITAÚ UNIBANCO	29.195.814	27.971	6.732	24.096	2021
6	BANESPREV	28.283.254	4.669	21.419	25.572	2021
7	VALIA	26.417.411	95.139	303.945	24.090	2021
8	SISTEL	21.252.863	1.745	24.019	22.138	2021
9	FORLUZ	18.056.299	6.815	35.748	18.772	2021
10	REAL GRANDEZA	17.474.945	3.162	16.885	9.407	2021
11	FAPES	14.492.296	2.656	7.709	2.315	2021
12	FUNDAÇÃO COPEL	12.333.197	12.244	13.544	9.470	2021
13	FUNDAÇÃO ATLÂNTICO	11.165.276	9.793	45.222	15.166	2021
14	POSTALIS	9.718.697	147.920	188.820	45.894	2021
15	TELOS	9.519.496	6.853	27.630	7.239	2021
16	PREVIDÊNCIA USIMINAS	9.217.072	16.111	49.148	20.155	2021
17	BB PREVIDÊNCIA	9.168.418	182.484	70.273	4.823	2021
18	CERES	8.963.951	13.008	21.702	9.273	2021
19	MULTIPREV	8.949.694	58.377	46.482	3.122	2020
20	FACHESF	8.288.944	5.526	16.578	10.353	2021
21	ECONOMUS	8.176.511	11.175	23.896	12.284	2021
22	MULTIBRA	8.150.011	55.278	104.228	9.735	2021
23	VISÃO PREV	7.007.280	13.956	17.244	6.259	2021
24	CENTRUS	6.955.815	611	1.632	1.368	2021
25	SERPROS	6.919.151	7.903	24.147	5.267	2021
26	FUND. FAMÍLIA PREV.	6.463.428	9.336	17.261	9.151	2021
27	FUNBEP	5.994.866	420	689	6.055	2021
28	FUNDAÇÃO REFER	5.913.418	3.449	32.618	23.612	2021
29	CBS PREVIDÊNCIA	5.686.251	20.872	37.317	12.624	2021
30	CAPEF	5.578.759	6.845	14.058	5.637	2021
31	FUNDAÇÃO IBM	5.450.920	9.700	14.783	1.596	2021
32	FUNDAÇÃO BANRISUL	5.412.505	8.944	14.773	8.836	2021
33	ELETROS	5.094.170	2.474	7.166	2.723	2021
34	FIBRA	4.649.213	1.316	4.290	1.984	2021
35	PREVI-GM	4.620.252	18.022	16.235	3.844	2021
36	FUNPRESP-EXE	4.549.710	93.722	-	128	2021
37	PREVINORTE	4.301.565	3.712	6.470	2.465	2021
38	QUANTA - PREVIDÊNCIA	4.274.816	125.666	208.523	575	2021
39	BRF PREVIDÊNCIA	4.233.837	48.271	139.771	7.613	2021
40	SANTANDERPREVI	4.072.018	32.271	25	1.745	2021
41	FUNDAÇÃO LIBERTAS	3.983.051	12.792	1.587	3.935	2021
42	GERDAU PREVIDÊNCIA	3.941.446	15.072	18.090	3.112	2021
43	INFRAPREV	3.834.163	6.595	12.021	5.238	2021
44	ELOS	3.820.756	1.284	2.618	3.131	2021
45	EMBRAER PREV	3.734.672	17.857	30.890	1.784	2021
46	VEXTY	3.628.688	16.235	-	968	2021
47	CITIPREVI	3.624.785	3.270	-	1.392	2020
48	SABESPREV	3.584.370	11.927	35.805	8.845	2021
49	UNILEVERPREV	3.505.869	13.396	1.636	1.591	2021
50	ITAÚ FUNDO MULTI	3.492.384	41.082	14.507	1.322	2021
51	NUCLEOS	3.483.685	2.833	6.009	1.923	2021
52	FUNSSEST	3.433.949	6.667	927	3.499	2021
53	BRASLIGHT	3.369.853	5.148	11.167	5.380	2021
54	NÉOS	3.306.872	7.487	21.553	6.301	2021
55	CELOS	3.268.026	6.934	9.575	5.750	2021
56	FUNEPP	3.258.978	28.694	44.368	2.656	2021
57	REGIUS	3.184.247	4.121	3.558	1.461	2021
58	PREVIBAYER	3.056.111	9.088	22.354	1.873	2021
59	METRUS	3.047.106	8.167	16.623	4.320	2021
60	FUNDAÇÃO ITAÚSA	3.046.907	6.391	8.577	1.226	2021
61	VWPP	2.974.009	29.486	41.747	2.584	2021
62	FUND. VIVA DE PREV.	2.938.412	50.580	94.535	18.195	2021
63	FUSESC	2.605.215	2.077	6.645	4.948	2021
64	ICATUFMP	2.526.242	29.068	11.352	2.209	2020
65	MULTIPLA	2.392.982	21.046	19.666	976	2021

	EFPC	INVESTIMENTO (R$ mil)	PARTIC. ATIVOS	DEPENDENTES	ASSISTIDOS	Ano Referência População
66	PREVDOW	2.333.191	3.000	4.279	690	2021
67	SP-PREVCOM	2.119.936	23.682	10.555	301	2021
68	BANDEPREV	2.109.403	333	1.567	1.919	2021
69	JOHNSON & JOHNSON	2.101.965	6.386	5.060	1.117	2021
70	INSTITUTO AMBEV	2.060.241	8.793	758	1.092	2021
71	ENERPREV	2.006.839	2.742	6.441	2.542	2021
72	EQTPREV	1.993.294	3.792	4.517	1.481	2019
73	BANESES	1.993.047	1.865	5.602	2.460	2021
74	FUNDAÇÃO CORSAN	1.962.273	4.623	8.837	4.204	2021
75	GEBSA-PREV	1.870.658	11.278	18.275	790	2021
76	PRECE	1.800.545	2.451	4.655	6.939	2020
77	FUSAN	1.798.304	6.133	13.318	3.140	2021
78	PREVI-SIEMENS	1.790.936	6.953	10.427	1.511	2021
79	FUNDAÇÃO PROMON	1.787.905	1.797	4.530	765	2021
80	FASC	1.756.288	4.839	6.433	964	2021
81	PREVDATA	1.750.320	3.773	8.030	2.184	2021
82	FIPECQ	1.743.358	10.549	25.509	515	2021
83	FUNSEJEM	1.698.898	16.672	19.983	857	2021
84	SICOOB PREVI	1.647.518	198.135	32.823	117	2021
85	E-INVEST	1.645.313	2.565	1.199	798	2021
86	BASF	1.632.234	4.161	3.576	617	2021
87	PREVISC	1.608.857	16.928	33.298	1.576	2021
88	FUNPRESP-JUD	1.566.408	21.206	3.669	8	2021
89	PREVIG	1.563.265	2.337	1.773	932	2021
90	CIBRIUS	1.535.676	2.934	4.028	1.904	2021
91	ENERGISAPREV	1.521.984	8.369	12.614	2.919	2021
92	PRHOSPER	1.494.363	3.913	3.467	1.799	2021
93	FACEB	1.490.682	767	1.222	1.286	2021
94	ACEPREV	1.472.691	4.089	7.282	1.978	2021
95	SYNGENTA PREVI	1.464.587	3.751	6.511	345	2021
96	CARGILLPREV	1.455.969	8.161	11.443	366	2021
97	FAELCE	1.422.942	1.039	3.673	2.405	2021
98	VALUEPREV	1.408.956	1.284	346	401	2021
99	MULTICOOP	1.383.895	9.133	13.814	106	2021
100	FORD	1.353.364	8.162	275	936	2021
101	IAJA	1.332.012	8.786	14.801	1.311	2021
102	BRASILETROS	1.324.520	946	2.905	2.477	2020
103	SÃO BERNARDO	1.296.432	10.160	8.603	1.320	2021
104	PREVUNIÃO	1.295.182	3.820	7.874	1.008	2021
105	AGROS	1.289.423	5.578	6.622	825	2021
106	ISBRE	1.261.367	418	1.180	505	2021
107	PREVI NOVARTIS	1.209.983	2.700	1.341	631	2021
108	RUMOS	1.209.787	2.875	4.395	347	2021
109	PREVSAN	1.154.302	2.563	-	1.855	2021
110	SÃO RAFAEL	1.104.992	924	1.341	832	2021
111	INOVAR	1.098.557	4.525	6.549	786	2021
112	OABPREV-SP	1.065.332	51.408	101.398	359	2021
113	MBPREV	1.043.582	11.751	1.485	1.359	2021
114	DESBAN	1.041.819	358	996	573	2021
115	PREVIBOSCH	1.020.816	7.010	11.522	1.213	2021
116	SEBRAE PREVIDENCIA	991.593	8.077	7.849	383	2021
117	COMPESAPREV	987.034	2.602	5.450	2.646	2021
118	FUNDAMBRAS	983.685	8.896	1.033	959	2021
119	ULTRAPREV	966.256	9.182	1.981	390	2021
120	COMSHELL	964.220	1.388	2.456	526	2021
121	PLANEJAR	961.837	4.389	6.585	562	2021
122	PREVICAT	960.640	1.719	2.989	941	2020
123	BASES	957.798	236	1.059	1.548	2021
124	FUND. SÃO FRANCISCO	948.560	1.171	1.810	907	2021
125	FUNDIÁGUA	921.401	3.187	6.463	1.950	2021
126	ECOS	918.637	45	909	715	2021
127	SERGUS	917.988	1.103	1.657	736	2021
128	FABASA	897.415	3.977	13.947	756	2021
129	VIKINGPREV	894.402	5.301	80	418	2021
130	PREVICOKE	773.260	968	1.562	245	2021

XVII. CLASSIFICAÇÃO DAS EFPCs

	EFPC	INVESTIMENTO (R$ mil)	PARTIC. ATIVOS	DEPENDENTES	ASSISTIDOS	Ano Referência População
131	FGV-PREVI	746.645	2.200	2.441	171	2021
132	MAIS VIDA PREVIDÊNCIA	725.058	1.135	1.904	170	2021
133	PORTOPREV	709.690	6.258	12.987	273	2021
134	PREVIPLAN	693.570	2.314	6.468	569	2021
135	PREVEME	685.685	1.303	921	777	2021
136	PREVIM-MICHELIN	633.932	5.658	8.480	338	2021
137	MSD PREV	633.384	1.569	2.742	262	2021
138	SEGURIDADE	581.041	1.998	881	498	2021
139	FAPERS	578.134	1.494	2.679	919	2021
140	MULTIBRA INSTITUIDOR	573.476	2.327	4.206	350	2021
141	INDUSPREVI	569.811	1.912	2.577	604	2021
142	PREVHAB	569.811	3	445	564	2021
143	DERMINAS	556.283	5.195	-	4.064	2021
144	BUNGEPREV	549.309	9.417	14.129	332	2021
145	GOODYEAR	537.962	5.933	10.402	1.596	2021
146	PFIZER PREV	531.050	2.098	569	207	2021
147	OABPREV-PR	530.484	18.056	21.935	170	2021
148	POUPREV	529.755	1.283	2.116	122	2021
149	CP PREV	519.493	3.226	5.349	148	2021
150	FAPA	513.132	481	2.111	671	2021
151	CARREFOURPREV	510.830	56.805	36.053	244	2021
152	KPMG PREV	498.313	5.119	8.678	82	2021
153	MAIS PREVIDÊNCIA	491.158	4.793	2.363	899	2021
154	PREVINDUS	490.390	7.437	4.605	1.059	2021
155	SUPREV	471.263	2.658	2.433	1.017	2021
156	RANDONPREV	469.145	15.229	22.913	294	2021
157	GASIUS	468.121	18	511	1.011	2021
158	FUTURA	464.698	825	1.124	409	2021
159	RAIZPREV	464.667	26.938	40.325	40	2021
160	P&G PREV	463.688	4.805	6.203	231	2021
161	PREVIDEXXONMOBIL	461.476	2.028	2.290	120	2021
162	CAPESESP	459.512	33.919	3.195	646	2021
163	ALPAPREV	450.665	23.129	26.931	228	2020
164	PREVIP	439.394	3.644	6.581	285	2021
165	PREV PEPSICO	428.101	15.257	14.863	145	2021
166	PREVCUMMINS	425.614	2.727	2.949	233	2021
167	FAECES	424.241	1.035	3.079	942	2021
168	CIFRAO	415.477	646	1.426	1.088	2021
169	PREVISCÂNIA	411.913	5.347	503	227	2021
170	MERCERPREV	398.226	2.251	3.402	66	2021
171	MAUÁ PREV	394.325	5.466	4.616	248	2021
172	VOITH PREV	393.674	6.587	10.436	304	2021
173	TETRA PAK PREV	387.455	1.902	2.951	78	2021
174	UNISYS PREVI	369.812	623	292	78	2021
175	BOTICÁRIO PREV	367.328	7.915	8.022	39	2021
176	PREVEME II	367.090	5.019	8.438	204	2021
177	DANAPREV	365.580	4.644	7.302	166	2021
178	JUSPREV	365.489	3.624	6.134	38	2021
179	PREVICEL	362.752	780	1.139	211	2021
180	CABEC	340.171	11	1.557	1.157	2021
181	PORTUS	331.992	792	12.979	8.458	2021
182	CASANPREV	327.714	1.286	2.743	733	2021
183	LILLY PREV	323.832	827	1.243	253	2021
184	ROCHEPREV	321.424	1.576	428	120	2021
185	TOYOTA PREVI	310.450	4.903	7.335	102	2021

	EFPC	INVESTIMENTO (R$ mil)	PARTIC. ATIVOS	DEPENDENTES	ASSISTIDOS	Ano Referência População
186	SUPRE	298.237	240	967	529	2021
187	CAGEPREV	270.288	1.253	1.685	143	2021
188	FUCAP	267.251	942	1.467	289	2021
189	AVONPREV	264.518	7.772	6.050	103	2021
190	OABPREV-MG	262.390	10.978	18.244	68	2021
191	CAPOF	256.961	62	323	391	2021
192	PREVIHONDA	251.503	11.475	20.078	121	2021
193	SOMUPP	244.741	-	-	115	2021
194	CARBOPREV	235.004	767	1.144	200	2021
195	FAPECE	230.953	291	-	155	2021
196	FUMPRESC	226.506	524	811	405	2021
197	OABPREV-SC	222.285	8.476	14.064	104	2021
198	ALPHA	214.444	812	1.845	271	2021
199	INSTITUTO GEIPREV	191.827	37	201	315	2021
200	FIOPREV	176.557	61	94	80	2021
201	MAIS FUTURO	162.044	4.350	7.594	50	2021
202	RECKITTPREV	153.494	1.057	1.133	62	2021
203	PREVBEP	149.488	19	167	163	2021
204	PREVYASUDA	143.766	867	938	96	2021
205	OABPREV-RS	143.199	8.581	16.450	60	2021
206	VISTEON	136.804	2.564	79	132	2021
207	MÚTUOPREV	135.903	10.755	15.662	-	2021
208	SIAS	135.466	7.057	4.721	674	2021
209	RJPREV	133.728	2.217	2.749	4	2018
210	OABPREV-GO	129.322	4.977	13.750	81	2021
211	DATUSPREV	125.814	299	407	75	2021
212	FUTURA II	116.252	5.367	8.056	20	2021
213	PREVUNISUL	105.141	473	451	139	2021
214	MAG FUNDOS DE PENSÃO	101.426	2.976	4.754	27	2021
215	ALBAPREV	93.376	206	446	12	2021
216	TEXPREV	88.044	108	330	7	2021
217	CAPAF	81.094	151	604	900	2021
218	PREVCHEVRON	71.593	112	176	61	2021
219	OABPREV-RJ	70.387	5.284	9.662	173	2021
220	FUNCASAL	66.507	595	1.460	855	2021
221	PREVES	65.509	3.415	-	1	2021
222	SBOT PREV	63.052	1.730	1.842	5	2021
223	MM PREV	59.693	1.872	2.272	32	2021
224	RS-PREV	55.146	1.476	-	-	2021
225	ANABBPREV	53.721	1.389	2.692	10	2021
226	ALEPEPREV	47.058	169	221	33	2021
227	SCPREV	41.827	972	195	-	2021
228	PREVNORDESTE	39.456	1.201	881	2	2021
229	PREVCOM-MG	37.354	922	735	-	2021
230	SILIUS	31.768	13	251	300	2021
231	CNBPREV	28.698	715	1.194	8	2021
232	CAVA	22.707	476	1.102	522	2021
233	CE-PREVCOM	14.763	nd	nd	nd	nd
234	PREVCOM-BRC	11.833	291	102	-	2021
235	CURITIBAPREV	7.939	1.210	891	2	2021
236	ALPREV	6.470	nd	nd	nd	nd
237	MAPPIN	4.894	3.463	2.895	35	2014
238	ORIUS	1.989	-	23	46	2021
239	FUCAE	388	nd	nd	nd	nd

TOTAL ESTIMADO							
Investimentos (R$ mil)	1.017.821.867	Participantes Ativos	2.712.250	Dependentes	3.779.436	Assistidos	849.353

Consolidado Estatístico é uma publicação da ABRAPP - Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar
Produção: Núcleo Técnico - ABRAPP / e-mail: nucleotecnico@abrapp.org.br site: www.abrapp.org.br