



ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS ENTIDADES  
FECHADAS DE PREVIDÊNCIA PRIVADA

*Nesta edição*

**Os principais momentos  
do XI Congresso**

*VII Sessão Plenária*

## O que o mundo tem para mostrar

**A** idade mínima para aposentadoria pela previdência social nos Estados Unidos é atualmente de 65 anos, mas até o ano 2022 vai elevar-se para 67 anos. Na Alemanha, mais de dois terços da força de trabalho do país está coberta. Na Inglaterra, é proibido por lei forçar os empregados a participarem do fundo de pensão da empresa. Estas são algumas informações divulgadas ao público na VII Sessão Plenária, dedicada a uma ampla exposição sobre as experiências previdenciárias de norte-americanos, alemães e ingleses, tendo os trabalhos sido coordenados pelo Vice-presidente da ABRAPP, Klaus Lege.

A moderna previdência social surgiu nos EUA em 35, informou Lawrence Woerner, diretor da MW Montigny Woerner, no começo de sua exposição. Ele explicou também que inexistia a aposentadoria por tempo de serviço. Quanto à idade mínima, que é hoje de 65 anos, esclareceu que a pessoa pode parar de trabalhar com 62 anos, mas neste caso terá seu benefício reduzido (20%). O benefício básico é de US\$ 11.700,00, com o conjugê tendo direito a 50% desse valor. Os benefícios são corrigidos por um índice do custo de vida. Quanto à previdência complementar, o patrimônio acumulado pelos pension funds já atinge US\$

2,6 trilhões, o que representa um montante 200 vezes superior ao brasileiro. Outro lado comparativo: o maior fundo de pensão brasileiro não estaria entre mil maiores dos EUA. Meta do sistema complementar nos EUA é cobrir 60% dos rendimentos ao tempo da atividade. Os maiores fundos norte-americanos são o dos professores, dos funcionários do Estado da Califórnia, dos empregados da cidade de Nova York, do Estado de Nova York, da AT&T, General Motors. A grande maioria dos fundos é do tipo benefícios definidos, embora os de ▶



*“Ajudar o sistema através da desregulamentação”*

**Klaus Lege**

contribuição definida venham crescendo muito mais rapidamente nos últimos anos. Lawrence mostrou duas carteiras, uma distribuindo o patrimônio entre cash (7,8%), renda (37,8%) e ações (45,1%), principalmente. Outra com cash (8,9%), ações (17,8%), renda fixa (14,6%), renda garantida (31%) e ações da própria empresa (24%). Os fundos de contribuição definida são geralmente mais conservadores. Os de benefícios definidos, ao contrário, tendem a uma maior agressividade, obtendo também melhores resultados.

Falando especificamente de um fundo de pensão, o da Du Pont, Lawrence informou ter ele atualmente 85 mil participantes ativos, 71 mil inativos e 11 mil ex-funcionários com direito a benefícios diferidos (vesting). O fundo tem 54% do seu patrimônio em ações, 45% em renda fixa e 1% em imóveis.

Voltando a falar dos fundos de pensão em geral nos EUA, Lawrence explicou que 80% deles tem patrimônio maior que o valor atuarial dos benefícios acumulados, o que caracterizaria um quadro de estabilidade. Em 78, esse percentual era ainda de 40%.

Esclareceu também que nos EUA não existem investimentos compulsórios, em compensação os fundos estão submetidos a uma regulamentação ainda mais detalhada que a brasileira. Outro dado interessante: o administrador externo de carteiras cobra em geral uma taxa ao redor de 0,37% do valor administrado.

Concluindo sua palestra, Lawrence forneceu um quadro resumido do sistema nos EUA, que a seu ver se caracterizaria pela solidez, variedade de planos, maior número de planos de benefícios definidos, maior interferência governamental e práticas atuariais mais conservadoras.

Harald Huhn, diretor da Basf AG, falou da previdência na Alemanha, onde também não há aposentadoria por tempo de serviço e a idade mínima para solicitar o benefício é de 60

anos, para a mulher, e de 63 anos, no caso do homem. Por outro lado, 36% das empresas tem planos complementares, dos quais 70% são financiados com recursos contábeis. O sistema já acumulou na Alemanha um patrimônio de 7,5 trilhões de marcos, pagando benefícios da ordem de 660 bilhões de marcos. Prevaecem também os planos de benefícios definidos. Na Europa, aliás, apenas a Suíça e a Dinamarca tem um maior número de planos de contribuição definida. O setor vive, contudo, a expectativa de grandes desafios à frente, considerando a união econômica européia, a baixa natalidade e o aumento constante da expectativa de vida.

Maurice Oldfield, conselheiro da Allied Pensions PLC Pension Funds, trouxe a visão da Inglaterra, que começou a pensar seriamente em previdência também no século 19 e em 1908 instituiu o benefício para maiores de 70 anos, garantindo o equivalente a 25% da renda que o trabalhador tinha quando em atividade. Em 1940 a aposentadoria foi concedida a partir de 60 anos. O empregado contribuiu com 8% e o empregador com 1%.

Calcula-se que na Inglaterra perto 10 milhões de trabalhadores, aproximadamente a metade da força de trabalho, participam de planos instituídos por empresas, que, aliás, estão proibidas de impor essa participação aos seus empregados. O patrimônio do sistema alcança cerca de 850 bilhões de libras, dos quais 25% estão investidos no exterior. A legislação, por outro lado, exige que um atuário certifique o equilíbrio do plano a cada três anos.

Encerrando a apresentação, o Vice-presidente Klaus Lege lembrou ter a América Latina sido o continente pioneiro em previdência entre todas as regiões do terceiro mundo.

“Precisamos defender a previdência complementar e uma das formas de fazer isto é lutar pela desburocratização”, disse o dirigente da ABRAPP. ●