

CONGRESSO BRASILEIRO
DAS ENTIDADES FECHADAS
DE PREVIDÊNCIA PRIVADA

São Paulo
12 a 15
novembro
1990



ANAIIS

FUNDOS DE PENSÃO:
FERRAMENTA PARA
A CONSOLIDAÇÃO
DA DEMOCRÁCIA
SOCIAL E ECONÔMICA

OS NOVOS RUMOS
DA PREVIDÊNCIA
COMPLEMENTAR

CENTRO DE CONVENÇÕES REBOUÇAS
SÃO PAULO - SP

PROMOÇÃO E ORGANIZAÇÃO DA
ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS ENTIDADES
FECHADAS DE PREVIDÊNCIA PRIVADA
ABRAPP

DIRETORIA DA ABRAPP

Presidente

MIZAEL MATOS VAZ

Vice-Presidente

K.W. LEGE

Diretores

Alcyr da Silveira Ramos

Alfeu Luiz Abreu

Fernando Carneiro Leão

Gerson José Lourenço

Jorge Curtinhas da Silva

Leonel Carvalho de Castro

Nelson Pedro Rogieri

Reginaldo José Camilo

Roberto Siqueira Ferreira Leite

Sônia Maria da Fonseca

Ulysses Lima de Paiva

COORDENADOR GERAL

Reginaldo José Camilo

Diretor Econômico-Financeiro da ABRAPP

COORDENADOR REGIONAL

Nelson Pedro Rogieri

Diretor Regional São Paulo da ABRAPP

COORDENADOR EXECUTIVO

Devanir da Silva

Superintendente Geral da ABRAPP

PATROCINADORES

BANCO ICATU

BANCO CREFISUL

BANCO ECONÔMICO

BANCO NACIONAL

BFB - BANCO DE INVESTIMENTO

BOLSA DE VALORES DE SÃO PAULO

CONSTRUTORA OAS

LLOYDS BANK

CO-PATROCINADORES

BANCO GARANTIA

SULIMOB EMPREENDIMENTOS IMOBILIÁRIOS

Prêmio ABRAPP/Menções Honrosas

Mizael Matos Vaz

É com grande prazer que dou início à cerimônia de entrega de comendas, com as quais a ABRAPP homenageia os homens e as instituições proeminentes do nosso sistema.

Este é o momento ao qual damos grande importância. Ele significa que o nosso sistema está amadurecido, adquiriu tradição e tem uma história que lhe dá consistência e força. Na história da Previdência Privada brasileira há homens e instituições que constituem o nosso estímulo e o nosso orgulho. São aqueles que acreditaram e fizeram da sua fé uma alavanca do desenvolvimento do nosso sistema. Há muitos deles, o que prova nossa vitalidade.

A primeira comenda será entregue a uma pessoa física, dr. Rubens Scuoppo, um pró-homem da previdência privada brasileira. Ele foi um dos primeiros dirigentes da ABRAPP, um diretor-fundador e é, seguramente, um daqueles nomes proeminentes que se acham definitivamente incorporados a nossa história e à história dos nossos êxitos.

O dr. Rubens Scuoppo está prestes a retirar-se para a aposentadoria, encerrando — mas apenas formalmente — uma vida longa de estímulos, de exemplos e de estudos que constituem um acervo extraordinariamente rico, no qual nos beneficiaremos em toda a história futura da Previdência Privada no Brasil.

Outra comenda será entregue à BASF — Sociedade de Previdência Privada que, neste momento, simboliza e referencia toda a estratégia de crescimento da previdência privada. A BASF é um fundo de pensão constituído no âmbito de empresa privada, é um típico fundo de empresa privada, pequeno, ágil, competente, altamente rentável e com um plano de benefícios adequadamente dimensionado. É um modelo que devemos eleger

como parâmetro daquilo que desejamos para a previdência privada do país.

Ao citarmos a BASF — Sociedade de Previdência Privada, impende-nos referenciar o dr. K-W. Lege, um de seus dirigentes, vice-presidente da ABRAPP, um dos mais arduos, competentes e devotados lutadores da causa da previdência privada. Ao dr. Lege nossa causa deve muito. Ao seu espírito de formação esquemática, a ABRAPP deve a grande contribuição que dele vem recebendo para estruturar-se, para adquirir consistência organizacional e técnica, para firmar-se como entidade líder de um grande sistema. Causa a todos nós particular impressão o empenho do dr. Lege com a capacitação profissional dos dirigentes do sistema. Ele está constantemente devotado à tarefa de perscrutar e elaborar métodos de aperfeiçoamento, de conferir conteúdo teórico à previdência privada, dando-lhe assim asas para o grande vôo que terá de empreender no futuro.

As menções honrosas serão atribuições, nesta cerimônia, a entidades que integram o sistema institucional dos fundos de pensão, uma prova de que ele é rico e consistente. São entidades que atuam como suporte técnico ou como representação social dos diversos segmentos que compõem os fundos de pensão. O fato de existir, já, uma quantidade expressiva de entidades constituintes do sistema, indica a sua capacidade de interpenetração no corpo social, provando a sua força e a sua eficiência como instrumento de mobilização de recursos, de homens e de idéias.

A entrega do prêmio ABRAPP e das menções honrosas vêm trazer o justo reconhecimento de todos nós aos nossos homenageados que se destacaram ajudando a construir o rigoroso sistema brasileiro de previdência complementar.

Fundos de Pensão

- As Experiências Alemã, Norte-americana e Inglesa
- Características e Formação do Sistema
- Evolução Histórica
- Papel como Financiadores do Desenvolvimento Econômico
- O Modelo Brasileiro comparado com a Experiência Internacional

K.-W. Lege

Historicamente a Previdência Privada é mais antiga do que a Previdência Social. As raízes dos Fundos de Pensão remontam, por exemplo na Alemanha, por mais de um século e meio ao passado, em empresas siderúrgicas e bancos. Posteriormente, Krupp e Henschel, empresas bem conhecidas, montaram a sua Previdência Privada em 1858; a Siemens iniciou essa atividade em 1872, a BASF em 1879 e a Hoechst em 1882, para mencionar somente alguns nomes mais destacados no mundo inteiro.

Os donos ou dirigentes destas empresas não consideravam o trabalhador como simples prestador de serviço, que pode ser abandonado tão logo encerre seu ciclo produtivo, mas sim como colaborador, de quem também depende o sucesso em conjunto. Hoje, mais de 70% dos trabalhadores alemães estão beneficiados pela Previdência Privada.

Nos velhos tempos de 150 anos atrás, os grandes industriais, comerciantes e prestadores de serviços não tinham os problemas que existem hoje para montar um Fundo de Pensão. Os impostos não eram representativos, uma legislação trabalhista ainda não tinha sido introduzida, não havia órgãos reguladores e supervisionadores da Previdência Privada. Mas mesmo assim, a grande maioria dos trabalhadores não estava amparada por um sistema de Previdência Privada. Foi justamente neste início da industrialização, com números cada vez mais elevados de fábricas e, em consequência, de trabalhadores em situações mais e mais miseráveis, que foram criadas as idéias socialistas, em contrapartida ao capitalismo baseado em um liberalismo insuportável pela grande maioria do povo. Neste ambiente da primeira fase de crescimento do partido social-democrata alemão (naquela época ainda socialista), que o grande chanceler alemão Bismarck introduziu — não com vistas a combater o socialismo — a primeira legislação da Previdência Social do mundo, entre 1883 e 1889. Assim, o Estado assumiu a responsabilidade pela organização da segurança social básica e global dos trabalhadores.

O Estado implantou esta nova organização em colaboração com os agentes econômicos,

que fazem parte da administração das instituições beneficiárias até hoje.

O advento da Previdência Social foi o grande mérito de Bismarck, que conseguiu introduzir as leis que deram cobertura social ao trabalhador nos eventos de aposentadoria, invalidez, acidente de trabalho e doença. Esta segurança básica do trabalhador diminuiu significativamente as tensões entre o capital e o trabalho naquela época.

Em consequência, deu-se origem ao núcleo do desenvolvimento que negou o socialismo identificado com a estatização. Foi assim preservada a livre iniciativa na economia de mercado, com uma rede básica de instituições previdenciárias. Por isso, o marxismo, que também nasceu na Alemanha no início da industrialização, foi superado, felizmente, despercebido pela grande massa do povo alemão, contrariamente aos outros povos mais ao leste da Europa, que somente puderam livrar-se das ditaduras marxistas nos últimos meses.

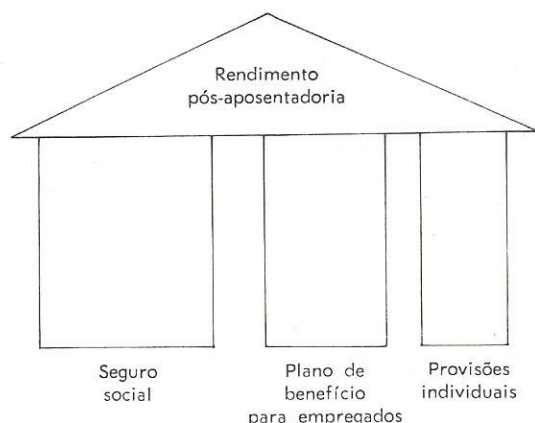
A legislação de Bismarck foi copiada por muitas nações. O Brasil implantou a sua legislação previdenciária logo após a criação do primeiro ministério de trabalho em 1930, nos primeiros anos da “democracia” getuliana, quando o então ministro Lindolfo Leopoldo Boeckel Collor, o avô do atual presidente do Brasil, adaptou as leis de Bismarck à realidade brasileira. Naquela época já havia quem se orgulhasse de possuir, no Brasil, a legislação social mais avançada do mundo.

As leis previdenciárias garantem ao trabalhador pelo menos a base mínima financeira de sua vida e evitam o radicalismo, com as contribuições de todos os agentes econômicos e servem como base, também, para algo mais, que é a Previdência Privada. Ela se desenvolveu nas últimas décadas, com uma força enorme, em todas as economias de mercado.

A situação da Previdência Privada de hoje nos será apresentada, em seguida, por profundos conhecedores dos sistemas de Previdência Privada da Alemanha, da Inglaterra e dos Estados Unidos.

De acordo com a filosofia de benefícios aceita de uma forma geral na Alemanha, o rendimento de aposentadoria dos empregados é baseado em três pilares:

- pensão de seguro social;
- planos de benefício do empregado; e
- provisões da aposentadoria voluntária individual.



A base da aposentadoria, invalidez e pensão por morte de todos os empregados, exceto aqueles que são autônomos, é estipulada pelo Seguro Social.

O Seguro Social alemão é um seguro compulsório e financiado na forma de *pay-as-you-go* (repartição simples). Na Alemanha, adotamos o termo "tratado de geração" neste contexto. A intenção é explicar que o Sistema de Seguro Social é baseado na solidariedade dos aposentados e trabalhadores ativos (ativos e inativos), isto é, os benefícios financeiros da geração trabalhadora de aposentados com pagamentos de contribuição, porém contando com a continuidade deste procedimento pela geração seguinte.

No momento, este conceito financeiro é realizado por contribuições de 18,7% do rendimento até o Teto de Contribuição do Seguro Social (TCSS) (em 1990, DM 75.600), divididas igualmente entre o empregado e o empregador, as quais são completadas por um subsídio federal financiado em torno de 18% do total dos pagamentos de pensão.

PENSÃO DO SEGURO SOCIAL

Financiamento em base de repartição simples

Sem acumulação de capital

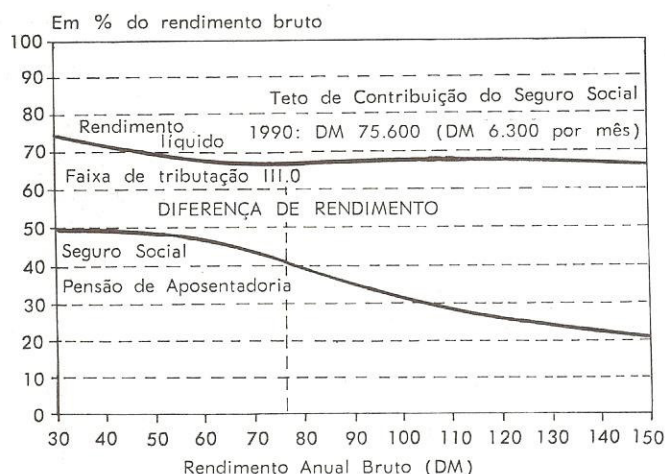
Contribuições

- * Empregador/Empregado: até 9,35% do SSCC
- * SSCC (1990) DM 75.600 por ano
- * Subsídio do Governo: cerca de 18% dos pagamentos de pensão

Diferente do Sistema Brasileiro, o Seguro Social Alemão não considera uma pensão depois de um período definido de cobertura. Uma pensão só é paga desde que ocorra um fato que a justifique, como morte, invalidez ou obtenção de idade para aposentadoria. O último fator ocorre aos 60 anos para mulheres e aos 63 anos para homens. Consequentemente, não há possibilidade de uma pessoa se aposentar, digamos, aos 45 anos, após 30 anos de cobertura do Seguro Social, e a partir disso receba tanto a pensão fixada como os rendimentos advindos do emprego.

A pensão do Seguro Social geralmente atinge o montante de 45 a 50% dos vencimentos finais até o Teto de Contribuição do Seguro Social (TCSS). A figura seguinte mostra a variação dos rendimentos.

ILUSTRAÇÃO DA DIFERENÇA DE RENDIMENTO



A curva superior representa o rendimento líquido de um empregado casado. A curva inferior mostra a pensão do Seguro Social como percentual do rendimento bruto. Em 1989, por exemplo, um rendimento mensal bruto de até 50% do Teto de Contribuição do Seguro Social rendia uma pensão do Seguro Social de aproximadamente 47% do rendimento bruto; se o rendimento bruto mensal for de 100% do TCSS, este percentual diminuirá para cerca de 41%; se o rendimento bruto mensal for por volta de 150% do TCSS, o percentual atingirá aproximadamente 22% do rendimento bruto.

A diferença entre ambas as curvas é chamada de variação de rendimento, a qual deve ser estreitada pelo plano de benefícios do empregado, e pelas provisões da aposentadoria individual.

Dentro da abordagem alemã dos três pilares, os planos de benefício do empregado têm a função de prover aquela parte dos rendimentos totais da aposentadoria, que não é coberta pela Pensão do Seguro Social e provisões razoáveis de aposentadoria individual. O quanto o plano de benefício do em-

pregado reduz a variação de rendimento, não depende somente da política de benefício da empresa, mas também da capacidade de rendimento da empresa, a longo prazo, e das condições de competitividade dela no mercado de trabalho.

Os planos de benefício para o empregado na Alemanha são baseados em quatro tipos de abordagem de fundos, que podem ser diferenciados tanto em termos de patrocinadora como em termos de fundo médio real.



A abordagem de fundos mais comumente usada é o *Compromisso de Pensão Direta*. Por ocasião da aposentadoria, morte ou invalidez, a empresa paga o benefício previamente acordado com o empregado através do plano de benefício. Desta forma, a empresa é a patrocinadora do benefício.

A segunda abordagem é o *Fundo de Apoio*. Em contraste com a primeira abordagem, a empresa faz uso de um veículo legal autônomo de capital externo. Devido às normas de imposto, o Fundo de Apoio, ao contrário do Compromisso de Pensão Direta, não proporciona ao empregado a autorização legal para o recebimento dos benefícios. Devido à inexistência de autorização legal para os benefícios, o fundo não é sujeito à auditoria de supervisão de seguros e, desta forma, está livre para investir seu ativo. Normalmente, a maioria dos ativos dos fundos são devolvidos para a empresa.

Propositadamente — e ignorando a possibilidade de devolver o dinheiro para a empresa — o Fundo de Apoio é comparável a um fundo de pensão inglês.

Uma outra abordagem de fundos é a *Pensionskasse*, normalmente utilizada em grandes companhias ou grupos de empresas. Como o fundo de apoio, a *Pensionskasse* também é uma instituição externa, legal e autônoma, mas que entretanto concede uma autorização legal dos benefícios para o empregado. A *Pensionskasse* alemã é completamente diferente do fundo de pensão inglês. Por ou-

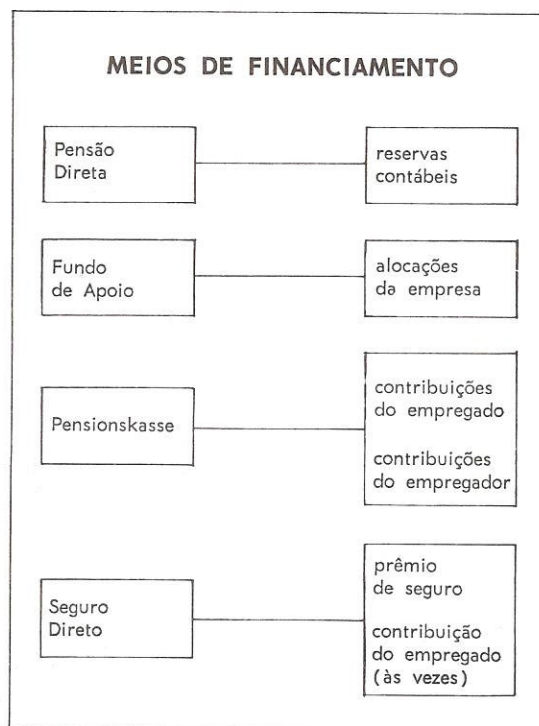
tro lado, a *Pensionskasse* alemã é similar a uma companhia de seguro cativo doméstico.

Com relação a investimentos, a *Pensionskasse* está sujeita às mesmas restrições que sofrem as companhias de seguro de vida. Também está sujeita a uma autorização da supervisão de seguros.

A quarta abordagem de fundos é o *Seguro Direto*. Isto significa que a empresa que concede o benefício acorda em ter um contrato de seguro com uma seguradora em nome do empregado. Devido aos custos relativamente baixos de administração e à possibilidade de evitar qualquer risco para a companhia, esta abordagem de fundos é freqüentemente concedida por empresas menores. A principal diferença entre o Seguro Direto e a *Pensionskasse* está no cálculo técnico do prêmio de seguro.

Devido às diferentes vantagens e desvantagens de cada tipo de abordagem, muitas vezes são feitas duas ou três combinações delas.

O compromisso de pensão direta é financiado através de reservas contábeis, que são divulgadas como passivo no balanço da empresa, e, desta forma, reduzem os lucros tributáveis da mesma, conduzindo assim ao acúmulo de capital externo. As reservas contábeis são acumuladas ao longo de todo o tempo de serviço do empregado (para efeito de imposto, no mínimo a partir de 30 anos). Não há nenhum fundo externo e/ou individual, e portanto nenhum investimento especial. O montante de reservas contábeis é calculado pelo método de custo normal por ingresso a partir da idade, com uma taxa de participação de 6%. Considerando que o financiamento através de reservas contábeis é somente um processo de financiamento interno da companhia, as três abordagens de fundo restantes exigem financiamento externo.



Os Seguros Diretos são financiados através do pagamento de prêmios à companhia de seguros; são possíveis contribuições dos empregados.

Pensionskassen são financiadas através de contribuições das companhias, e quase sempre através de contribuições dos empregados, além de retorno de participação.

Fundos de Apoio são financiados somente através de verbas pela companhia e retorno de participação. Na prática, os Fundos de Apoio são normalmente subfinanciados devido à atual regulamentação de impostos que só permite um pré-financiamento limitado. Entretanto, a companhia é inteiramente responsável pelo benefício estabelecido através do plano de benefícios do empregado, o qual será pago pelo Fundo de Apoio apesar do subfinanciamento.

Na medida em que se considera a situação legal como um todo, a empresa é livre para decidir:

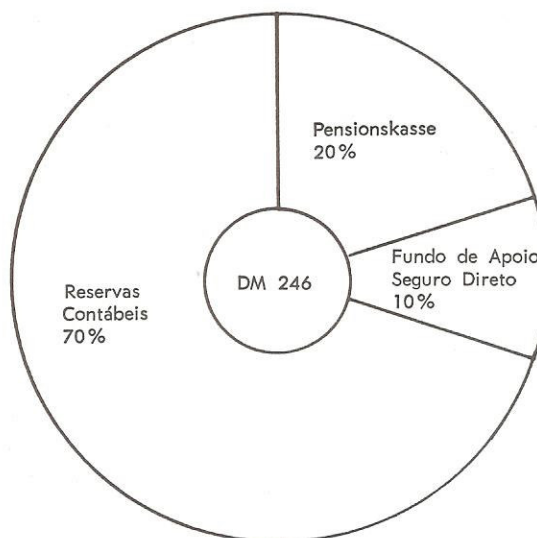
- o estabelecimento ou não de um plano de benefícios para o empregado;
- qual a abordagem de fundo será escolhida para financiamento do plano;
- os custos totais do plano.

Se um plano está estabelecido, e o financiamento e os custos totais são determinados, a empresa fica sujeita a leis muitas vezes rigorosas e desconfortáveis.

Na Alemanha, quase 2/3 dos empregados são cobertos por um plano de benefício para empregados. Aproximadamente 36% das empresas têm planos de benefícios para funcionários. A proporção dos planos de benefícios para empregados aumenta de acordo com o tamanho da empresa. Cerca de 97% de todas as empresas com 1.000 ou mais funcionários possuem este plano.

Com relação ao financiamento de planos de benefícios para empregados podemos verificar que 70% são "financiados" por reservas contábeis, 20% por *Pensionskasse* e só 10% por Fundo de Apoio e Seguro Direto.

TIPOS DE PLANOS DE BENEFÍCIOS PARA EMPREGADOS NA ALEMANHA



Mais de 90% de todos os planos de benefícios proporcionam pensões, os planos restantes fazem o pagamento da soma de uma só vez, especialmente quando financiados via Seguro Direto. Taxa fixa, pagamento final e média de benefícios por tempo de serviço podem ser obtidos por acordos individuais.

A seguir, descreverei em poucas palavras o plano de benefício da BASF AG na Alemanha.

Proporcionar pensões já é uma tradição dentro da BASF. Há mais de 100 anos, a *Pensionskasse* foi estabelecida na BASF.

O plano de benefícios para empregados na BASF, que ainda vigora, é composto por dois elementos principais:

- pensão básica
- pensão suplementar

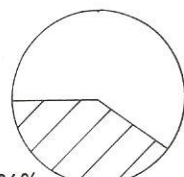
A base dos benefícios profissionais dos empregados da BASF é a pensão proporcionada pela BASF *Pensionskasse*. Esta pensão representa a pensão básica, e garante ao pensionista comum o recebimento de um rendimento adicional suficiente após deixar a BASF.

É política da BASF ter empregados participando do financiamento do benefício da *Pensionskasse*. A taxa de contribuição dos empregados é igual a 2% do salário mensal.

Na ocorrência de um fato que justifique o pagamento da pensão, o empregado é autorizado a receber uma pensão anual equivalente a 40% das contribuições pagas por ele. Isto quer dizer que um pensionista da BASF, com 35 a 40 anos de serviço pensionável, obtém um rendimento líquido após a aposentadoria da *Pensionskasse* da BASF que é no mínimo igual a 20% dos ganhos líquidos anteriores a sua aposentadoria (mais ou menos 15% do último vencimento).

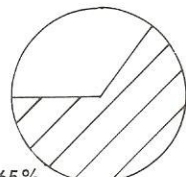
SITUAÇÃO DOS PLANOS DE BENEFÍCIOS PARA EMPREGADOS

de 100 empresas:



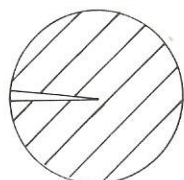
36% têm um plano de benefício para empregados

de 100 empregados:

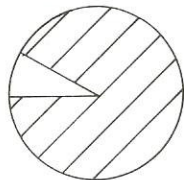


65% têm cobertura através de um plano de benefício

EMPRESAS COM 1.000 OU MAIS EMPREGADOS



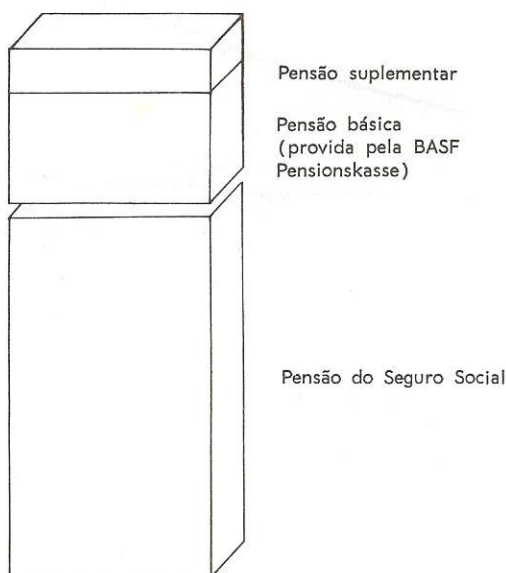
97% têm um plano para benefício do empregado



90% de todos esses empregados estão cobertos por um plano de benefício

Empregados da BASF AG que não são membros da *Pensionskasse* são beneficiados através do Fundo de Apoio BASF.

O SISTEMA BASF DE BENEFÍCIO/PENSÃO



Os empregados da BASF com rendimento acima do Teto de Contribuição do Seguro Social são autorizados a receber benefícios adicionais através de uma pensão suplementar. Este componente do plano de pensão da BASF é de natureza de pagamento definitivo.

A pensão suplementar é financiada através de reservas contábeis. A pensão proporcionada pela *Pensionskasse* da BASF é financiada através de contribuições advindas tanto da companhia como dos empregados. Dentro deste contexto, as contribuições da companhia são planejadas de tal forma que a soma de todas as contribuições e o retorno dos investimentos permitam cobrir os compromissos financeiros da *Pensionskasse*, por completo e de qualquer forma.

O total dos fundos acumulados para os objetivos do plano de pensão totalizaram apro-

ximadamente DM 7,5 bilhões em 1989. Desse total, cerca de DM 3,7 bilhões eram reservas contábeis, cerca de DM 3,2 bilhões faziam parte da *Pensionskasse* da BASF e cerca de DM 0,6 bilhões faziam parte do ativo do Fundo de Apoio da BASF.

Como já mencionei no início de minha apresentação, existe, internacionalmente, um sistema de três pilares na Alemanha, por meio do qual o Estado, a companhia e o empregado dividem o encargo financeiro para os benefícios. Isto também implica uma síntese bem equilibrada entre os benefícios financiados via acúmulo de capital, e benefícios financiados na forma de *pay-as-you-go*.

Embora o Seguro Social Alemão seja basicamente financiado pela última forma, ele também mantém uma reserva de capital para flutuações nos pagamentos de pensão. Esta reserva é aproximadamente igual às despesas com pensões por 2 meses.

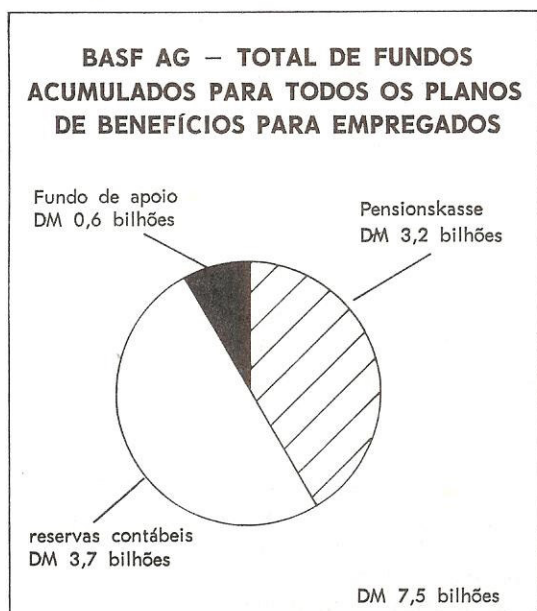
Se alguém examinar as quatro abordagens de fundo disponíveis para o financiamento dos planos de benefícios para empregados no que se refere ao acúmulo de capital, irá notar que o capital ativo adequado só é acumulado pela *Pensionskasse* ou pelo Seguro Direto. Destas duas abordagens, a *Pensionskasse* é a abordagem de fundos mais importante no contexto de planos de benefícios para empregados, em termos de acumulação de capital. Porém, sua importância dentro da área de pensões é muito menor do que os fundos de pensão nos Estados Unidos e Reino Unido.

Fundos de Apoio normalmente não são financiados de forma adequada devido às restrições das leis tributárias vigentes na Alemanha.

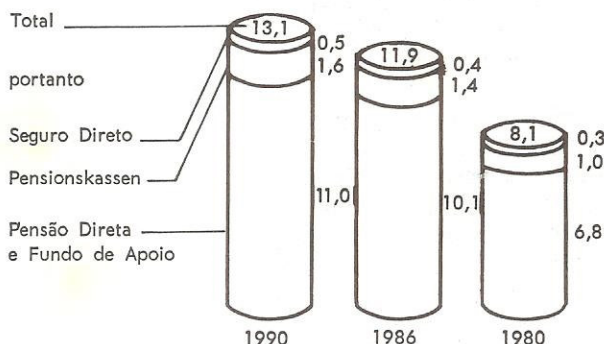
Empresas que se utilizam do Compromisso de Pensão Direta e financiam estes fundos através de reservas contábeis não mantêm fundos disponíveis no mercado de capital; elas apenas usam estas reservas contábeis para acumulação interna de capital e, portanto, economizam em empréstimo de capital. Por outro lado, o financiamento de reservas contábeis não implica nenhum investimento no mercado de capital.

Se observarmos a classificação das quatro abordagens de fundo que estão disponíveis para benefícios de empregados na Alemanha com relação à cobertura de obrigações, notamos que a segunda colocada é a *Pensionskasse*, após o Compromisso de Pensão Direta.

O Compromisso de Pensão Direta também classifica-se primeiramente no que diz respeito às despesas de planos de benefícios para empregados de empresas privadas. Entretanto, o Relatório Social do Governo Federal mostra os fundos acumulados através do Compromisso de Pensão Direta somente em conjunto com os do Fundo de Apoio. Estas duas abordagens de fundo totalizavam, em 1986, DM 10,1 bilhões. Os fundos acumulados através da *Pensionskasse* e do Seguro Direto são muito mais baixos. Eles totalizavam DM 1,4 bilhões e DM 0,4 bilhões respectivamente em 1986.



DESPESAS (CUSTOS) DE EMPRESAS PRIVADAS PARA PLANOS DE BENEFÍCIO PARA EMPREGADOS (EM BILHÕES DE MARCOS ALEMÃES)



O diagrama "Investimentos de todas as *Pensionskassen* e Companhias de Seguro" mostra o desenvolvimento de fundos investidos externamente. Ele revela que, em média, a proporção da *Pensionskasse* é de aproximadamente 12% do ativo do capital investido em todas as companhias de seguro.

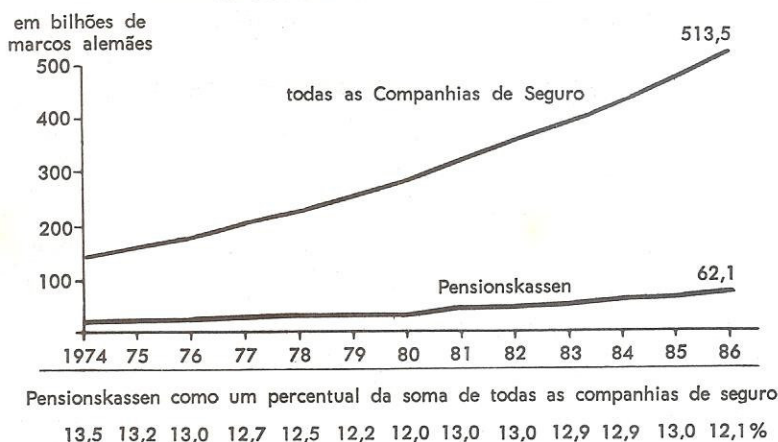
Em contraste com o Brasil, nem todas as abordagens de fundos são sujeitas a regulamentações governamentais no que diz respeito a investimentos. Em particular, os fundos acumulados através de reservas contábeis estão à livre disposição nas respectivas companhias. Fica a cargo da companhia decidir de que forma estes fundos serão investidos. Não há influência do Estado na decisão deste investimento. Essa liberdade referente à decisão de investimentos, por um lado, e por outro as economias conseguidas através de medidas não tributáveis, devem ser consideradas como fatores decisivos no papel principal que as reservas contábeis exercem dentro do financiamento de planos para benefícios de empregados.

Os Fundos de Apoio também são livres no que se refere a decisões de investimentos, e não há interferência do governo estadual nem do governo federal. Estas decisões são tomadas pelo Corpo Administrativo do Fundo de Apoio, no qual estão representados, igualmente, empregador e empregados.

Entretanto, regulamentações relacionadas a investimentos são aplicadas à *Pensionskasse* e ao Seguro Imediato. A *Pensionskasse* é considerada como uma companhia de seguro, e, desta forma, está sujeita às regras da Lei de Seguros. As atividades da *Pensionskasse* são controladas pela Supervisão Federal nas questões de Seguro. Esta regulamentação e controle federal têm como objetivo assegurar que as companhias de seguro estejam realmente em condições de prover benefícios de seguro. Em outras palavras, uma proteção ao consumidor.

De acordo com as provisões legais, o ativo da *Pensionskasse* deve ser investido de tal forma que a segurança e a lucratividade aumentem. Ao mesmo tempo, o investimento deve garantir liquidez através de uma combinação e diversificação adequadas de tipos

INVESTIMENTO DE TODAS AS PENSIONS KASSEN E COMPANHIAS DE SEGURO

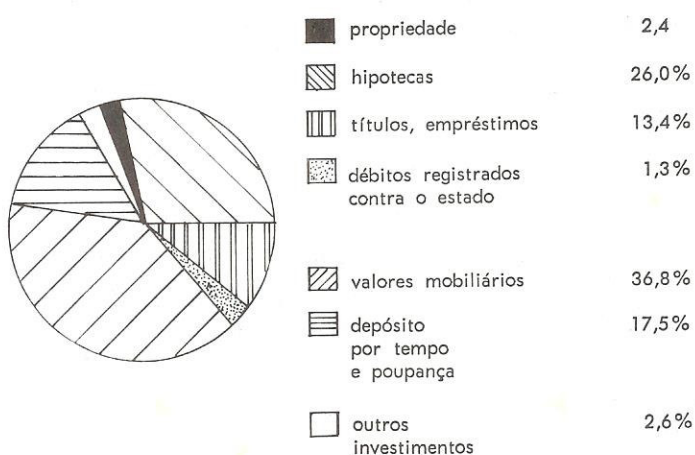


específicos de investimentos. Desta forma, a política de investimento tem como objetivo garantir o cumprimento do pagamento da pensão, o qual é feito através do plano de benefício para empregados da empresa.

Complementando este objetivo básico, existe uma variedade de exigências legais. Todas essas regulamentações visam proteger a pessoa segurada.

O legislador publicou um catálogo de investimentos que está disponível para seguradoras. Entretanto, para cada um destes investimentos permitidos são estabelecidos limites específicos, assim como relatórios e exigências de auditoria. Os principais tipos de investimentos da *Pensionskasse* da BASF podem ser vistos no diagrama seguinte.

CAPITAL DA BASF — PENSIONS KASSE DIVIDIDOS POR TIPOS DE INVESTIMENTOS (ASSETS)



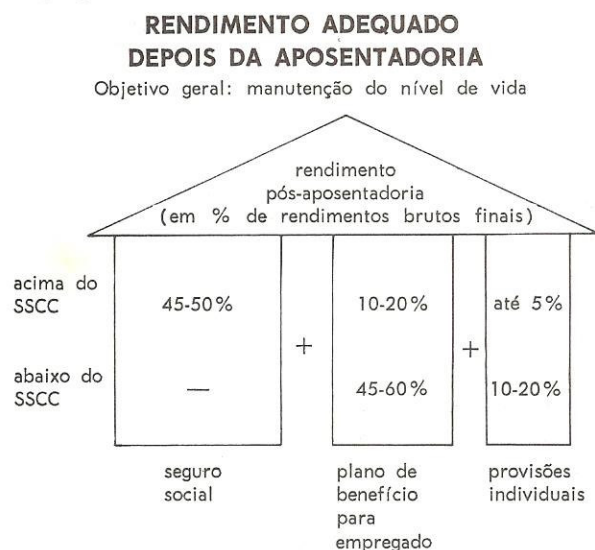
Em resumo, da mesma forma que no Brasil, os investimentos da *Pensionskasse* são sujeitos a restrições legais com certas limitações, aplicáveis no caso de um único investimento legalmente permitido.

As decisões de investimentos são tomadas em conjunto pelo comitê da *Pensionskasse* e pelo departamento financeiro da BASF AG. Bancos e consultores de investimento também são envolvidos nestas decisões.

Este procedimento é prática comum na

Alemanha, pelo menos no que diz respeito a grandes empresas. A transferência da administração e gerenciamento para firmas especializadas em investimentos só acontece com tipos de investimentos específicos, como fundos de investimentos.

A Alemanha acumulou considerável experiência e grande *know how* na área de política social, desde que o governo e as empresas começaram a prover benefícios sociais, há mais de 100 anos. Favorecida por um desenvolvimento econômico positivo no país depois da Segunda Guerra, tanto o sistema social público quanto o privado expandiram-se consideravelmente, e um bom nível de benefício foi atingido na forma de uma extensa variedade de normas. O total de benefícios proporcionados através do Seguro Social e dos planos de benefícios para empregados das empresas chega a ser de 45 a 70% dos rendimentos finais brutos, depois de uma vida toda de trabalho. Significa 60 a 90% dos rendimentos líquidos finais. O valor mais baixo dessa escala aplica-se a empregados com altos rendimentos, e o valor mais alto a empregados com rendimentos baixos.



Todos os benefícios sociais atingiram o valor de DM 660 bilhões em 1988. Isto significa que mais de DM 10.800 foram gastos *per capita* como benefícios sociais naquele ano.



Nos anos 80, foi necessário reduzir os encargos dos benefícios sociais a fim de assegurar uma base financeira sólida dos sistemas de benefício sociais.

Como consequência, o total de gastos para assuntos sociais aumentou menos que o produto nacional bruto da economia alemã.

A dimensão econômica dos benefícios proporcionados atualmente por grandes empresas torna-se óbvia, se compararmos os gastos com ordenados e salários com o custo total de serviço. Por exemplo, a BASF AG pagou DM 2,4 bilhões em salários, enquanto que os custos totais de serviços somaram DM 5,2 bilhões. Consequentemente, cada DM 00, dos custos de uma folha de pagamento, eram acompanhados por um adicional de DM 119 referentes a custos adicionais de pessoal. A BASF não é exceção neste aspecto. Várias companhias, especialmente as grandes empresas alemãs (e o setor bancário), proporcionam custos adicionais de pessoal, que são tão ou mais altos que os salários pagos para trabalhar.

BASF AG — CUSTOS DE SERVIÇO		
CUSTOS ADICIONAIS DE PESSOAL EM RELAÇÃO A RENDIMENTOS E SALÁRIOS (1989)		
DM 100,0	119,26 DM	
	23,53 bônus de fim de ano 2,40 bônus de férias 5,33 formação de capital (planos de poupança) 24,97 licença médica e restante do salário 2,63 recompensa por tempo de serviço	remuneração adicional em dinheiro
	10,91 treinamento 2,77 exames médicos e internação 5,60 outros custos pessoais	custos gerais relacionados ao empregado
	23,66 seguro social 17,46 plano de benefício	benefícios sociais
rendimentos e salários		

Na minha opinião, estes números demonstram que é perfeitamente justificável que questões sejam levantadas, como aliás têm sido em anos recentes, no que diz respeito aos limites e ao futuro desenvolvimento do sistema social Alemão.

Minha resposta pessoal a estas perguntas é que, devido ao alto nível de benefícios já existente por um lado, e devido aos custos resultantes, por outro lado, parece impossível a execução de futuras melhorias nos planos de pensão e benefícios para empregados no plano de Seguro Social. Por esta razão, pode-se esperar que nossa principal tarefa na Alemanha será desenvolver o terceiro pilar de nosso sistema, a provisão da aposentadoria individual.

Pensões provenientes de um plano de benefício para empregados estão entre as mais caras, possivelmente o único benefício mais caro da Alemanha. Portanto, é lamentável que a estrutura geral que cerca os planos de benefício para empregados tenha mudado fundamentalmente, não a favor das empresas, é lógico.

Estas mudanças são:

- aumento de custos devido ao Estatuto dos Planos de Pensão da Empresa, de 1974;
- crise financeira e estrutural do sistema de Seguro Social;
- diminuição de flexibilidade e aumento de custos parciais devido à jurisdição por igual tratamento (inclusão de empregados meio-período, pensão por viuvez), finalização do plano e reestruturação do plano de benefícios;
- restrições ao pré-financiamento de benefícios devido a mudanças na lei de tributação (exemplo: aumento de taxa de juros para reservas contábeis acumuladas).

A introdução do Estatuto dos Planos de Pensão da Companhia levou a uma tremenda expansão de benefícios e, assim, também, a um aumento dramático de custo para as empresas. Só o requisito legal da revisão do triênio para o pagamento das pensões em curso resulta num custo adicional de 40%, se a pensão aumenta cerca de 3% ao ano.

Permitam-me mencionar um segundo exemplo para uma mudança fundamental na estrutura dos planos de benefício do empregado. No passado, muitas empresas alemãs tinham seus planos de benefício diretamente integrados com o Seguro Social, isto é, o montante de benefícios proporcionado por estes planos estava ligado à pensão do Seguro Social.

As permanentes intervenções do Estado levaram a uma redução do nível de benefício proveniente do Seguro Social. O exemplo mais recente neste contexto é a chamada Re-

forma do Seguro Social 1992, que foi decretada em 18 de dezembro de 1989, e que irá afetar gradualmente os benefícios a partir de 1992. A permanente intervenção do Estado e as conseqüentes mudanças estruturais fizeram com que as empresas adaptassem seus planos. A BASF, como também muitas outras companhias, reestruturaram seus sistemas cortando a integração direta com o Seguro Social. Como conseqüência, os planos integrados de benefício aos empregados foram substituídos por sistemas que determinam o montante de benefícios, independente da pensão do Seguro Social.

Muitas empresas alemãs fizeram a mesma reestruturação que a BASF. Muitas delas introduziram planos de contribuição definida para alcançar o melhor controle de custo possível. Devido a discussões sobre contribuição definida e planos de benefício definidos estão ganhando importância na Alemanha, resumirei os principais aspectos destas duas abordagens.

PENSÃO DEVIDA BENEFÍCIO DEFINIDO	CONTRIBUIÇÃO DEFINIDA
Um certo benefício é definido como uma percentagem dos rendimentos finais da pensão	Um certo percentual dos rendimentos é definido para ser usado para o financiamento dos benefícios
Vantagem:	Vantagem:
- o montante de benefício é conhecido	- o custo é conhecido
- a meta do benefício é atingida	Desvantagem:
Desvantagem:	- montante de benefício é desconhecido
- o custo é desconhecido	- perigo de não atingir (ou perder) o objetivo do benefício

Primeiramente, através de um plano de benefício definido, o empregado pode esperar para receber tanto um benefício de taxa única como uma percentagem definida dos rendimentos finais como um benefício de aposentadoria.

Em contraste, o plano de contribuição definida objetiva justamente o oposto. A empresa determina, para minimizar os riscos de custo, o pagamento de quantias definidas como benefícios. Estes pagamentos rendem juros e multiplicam-se. Após a aposentadoria, o capital acumulado é utilizado como pensão.

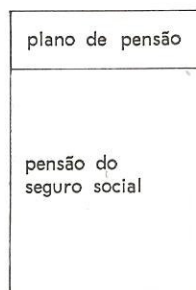
O diagrama seguinte demonstra de que forma o benefício alvo é alcançado através

PLANOS DE BENEFÍCIO AO EMPREGADO DIRETAMENTE INTEGRADOS AO SEGURO SOCIAL

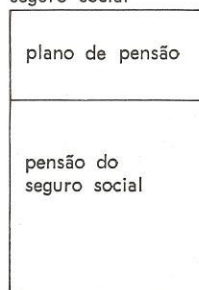
Problema:

A empresa deve assumir o encargo a fim de compensar a diminuição da pensão do seguro social (garantia de déficit)

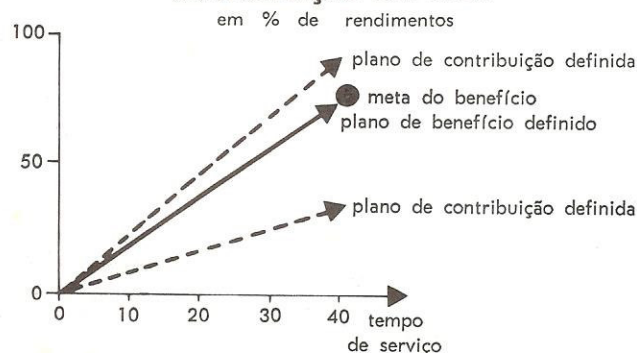
situação inicial quando o plano foi estabelecido



garantia de déficit depois da diminuição da pensão do seguro social



BENEFÍCIO COMO PERCENTUAL DOS RENDIMENTOS FINAIS: COMPARAÇÃO ENTRE O BENEFÍCIO DEFINIDO E O PLANO DE CONTRIBUIÇÃO DEFINIDA



das duas abordagens concorrentes. Combinações das duas abordagens são possíveis, e podem ser encontradas em alguns países.

O próximo diagrama mostra qual a abordagem dominante em outros continentes.

SISTEMAS DE BENEFÍCIOS	
Europa:	benefício definido (predominantemente) (exceções: Suíça e Dinamarca)
América do Norte:	benefício definido e contribuição definida
América Latina:	benefício definido (predominantemente)
Ásia:	de forma geral, contribuição definida (exceção: Japão)
Austrália:	benefício definido
África / África do Sul:	benefício definido

Com relação à Alemanha, devemos observar que os planos de benefícios definidos dominaram no passado, enquanto que os planos de contribuição definida ganham em importância atualmente.

Após ter apresentado alguns aspectos principais relacionados ao desenvolvimento do nível de benefícios através dos planos de benefícios para empregados, tratarei de um novo conceito de abordagem denominada individualização e flexibilidade dos benefícios sociais. Esse conceito tem sido discutido nos Estados Unidos desde o início dos

BENEFÍCIOS FLEXÍVEIS	
Abordagem teórica:	
- Empregador:	decide sobre o montante de gastos sociais por empregado
- Empregado:	decide sobre a distribuição do total das despesas sociais para benefícios

anos 70. De acordo com este conceito, o empregador estipula somente a soma total de despesas para benefícios, enquanto o empregado decide livremente na distribuição deste total entre benefícios individuais. Os objetivos deste conceito são:

- consideração da mudança de necessidade e estrutura de preferência dos empregados;
- ajuste de benefícios para necessidades específicas de diferentes grupos de empregados;
- consideração de mudança de público-alvo.

Nossas subsidiárias americanas introduziram parcialmente este conceito. Benefícios

importantes permaneceram como estavam e, desta forma, não foram incluídos no pacote de benefícios flexíveis.

BENEFÍCIOS FLEXÍVEIS	
Diferenças das pré-condições entre a Alemanha e os Estados Unidos	
- taxa tributária	
- pacotes de benefícios sofisticados nos Estados Unidos	
- regulamentação rígida de benefícios (leis, acordos coletivos com sindicatos) na Alemanha	
- co-determinação compreensiva dos representantes dos empregados na Alemanha	

Na minha opinião, "benefícios flexíveis" parecem ser um conceito promissor, e a BASF certamente ficará atenta no futuro desenvolvimento de sua política social.

Permitam-me terminar minha apresentação com uma breve visão do futuro e dos desafios que teremos que enfrentar.

O estabelecimento de um único Mercado Comum Europeu pode ser considerado como uma tentativa européia de ajustar as tendências para uma negociação internacionalizada e global, a qual se tornou aparente em meados dos anos 70, pela integração de diferentes mercados nacionais. O mercado único, cujos "contornos" já são visíveis, ainda terá sérios efeitos, não somente nos países do Mercado Comum Europeu, como também em outros países, dentro e fora da Europa. Haverá novas oportunidades e novos riscos para todos eles.

PROBLEMAS COMUNS DENTRO DA EUROPA OCIDENTAL	
- baixa taxa de natalidade	
- aumento na taxa de expectativa de vida	
- problemas de financiamento com os benefícios do seguro social que são financiados numa base de abordagem pay-as-you-go (repartição simples)	
- estagnação da economia	
- diminuição da flexibilidade das empresas devido ao aumento dos requisitos legais	

Estes desenvolvimentos também afetarão os planos de benefícios do empregado. Liberalização e unificação de mercados certamente aumentarão a mobilidade dos empregados. As presentes diferenças na estrutura do Seguro Social e das leis tributárias representam as barreiras mais significativas para essa mobilização.

Para afirmar claramente: o objetivo não será a harmonização dos diferentes planos europeus de benefício ao empregado, mas sim a coordenação dos planos. O elemento mais

importante para esta coordenação é o direito de transferir o ativo acumulado com propósitos de benefício, no caso de mudança de empregado para um novo emprego em diferentes países pertencentes ao Mercado Comum Europeu. No momento, apenas começamos a endereçar muitos dos pedidos.

Uma segunda tarefa importante será a resolução de problemas que se originam de um desenvolvimento demográfico negativo em todos os países europeus. A baixa taxa de natalidade, em combinação com a crescente expectativa de vida, apresenta sérias questões para o financiamento dos benefícios do Seguro Social.

Junto com a questão demográfica, o futuro desenvolvimento da economia também é importante neste contexto. Uma economia negativa ou estagnada aumentará os problemas de financiamento gerados pelo desenvolvimento demográfico. No momento, a crise do Golfo nos ensina que é difícil prever o desenvolvimento futuro de uma economia, pois está sujeita a muitos riscos imprevisíveis.

Na minha opinião, é impossível fazer previsões confiáveis a longo prazo. Contudo, é importante que se tomem, hoje, decisões orientadas para o futuro e que nos permitirão tirar proveito delas no amanhã. Como já foi dito anteriormente, nós, na Alemanha, temos enfrentado os riscos através de uma reforma no sistema do Seguro Social. Outros países europeus terão que resolver problemas semelhantes.

Devido à extensão da deterioração do nível de benefício proveniente do Seguro Social, a importância dos planos de benefício para empregados terá que aumentar. É necessário melhorar a estrutura legal e econômica, para que os planos de benefício ajudem a cumprir esta tarefa.

Para que se consiga isto, penso que é essencial que nossos políticos criem a base para um desenvolvimento econômico positivo a longo prazo, e, fazendo isto, aumentar a confiança das empresas, para que sejam capazes de arcar com os encargos financeiros associados aos planos de benefício para empregados.

VI Sessão Plenária — Painéis Simultâneos

16:15-17:45h

Seguro Social — da Teoria à Prática:
Privatização da Previdência Social; O
Empresário frente aos Fundos de Pensão;
Tendências da Nova Câmara em relação
aos Fundos de Pensão.

Direção

Gerson José Lourenço
Diretor de Relações Institucionais da ABRAPP

Expositores

Wladimir Novaes Martinez
Coordenador do CESS — Centro de Estudos
de Seguridade Social

José Milton Dallari
Empresário

Esperidião Amin
Senador PDS-SC

Comissão Técnica de Contabilidade
e Controle

Novo Plano de Contas.

Direção

Reginaldo José Camilo
Diretor Econômico-Financeiro da ABRAPP

Dia 15/11

VII Sessão Plenária — Painel

9:00-12:30h

Fundos de Pensão: As Experiências Alemã,
Norte-americana e Inglesa. Características e
Formação do Sistema. Evolução Histórica.
Papel como Financiadores do
Desenvolvimento Econômico. O Modelo
Brasileiro comparado com a Experiência
Internacional.

Direção

K.-W. Lege
Vice-Presidente da ABRAPP

Expositores

Harald Huhn
Diretor da BASF AG, Alemanha Ocidental

Lawrence Woerner

Diretor da MW de Montigny Woerner Ltda.,
Brasil

Maurice Oldfield

Conselheiro da Allied Pensions PLC Pension
Funds, Inglaterra

14:30-15:30h

Apresentação de Trabalhos e Premiação

Direção

Thadeu Niemeyer da Silva Lima
Presidente do Conselho Deliberativo da ABRAPP

- Tempo de Aposentadoria, "Tempo de Criar — Atividade".
- Utilização da Análise de Risco nas Decisões sobre Investimentos em "Shopping Centers".
- Integralização do Tempo de Contribuição à Entidade — Uma Proposta Atuarial.

15:30-16:30h

Sessão Solene de Instalação do CEFTI — Centro de Estudos/Fundação da Terceira Idade

Revelando Retratos do Envelhecimento no
Brasil: Problemas e Soluções.

Direção

Jorge Curtinhas da Silva
Diretor Regional Rio de Janeiro/Espírito Santo
da ABRAPP

Expositores

Ana Perwin Fraiman
Coordenadora do CEFTI

Sílvio Rodrigues
Pesquisador do CEFTI

Encerramento

16:45h

Direção

Mizael Matos Vaz
Presidente da ABRAPP