

91. Planos de benefícios previdenciários na modalidade CDC

Sebastião Bergamini Junior (*)¹

Os fundamentos dos planos na modalidade CDC (*Collective Defined Contribution* ou Contribuição Definida Coletivos) vêm atraindo a atenção dos profissionais que atuam no segmento da previdência complementar. Essa notoriedade ocorreu depois que, recentemente, o Governo do Reino Unido autorizou o *Royal Mail Collective Pension Plan* (Plano Coletivo de Pensões do Correio Real) a utilizar, naquele país, o primeiro arranjo dentro dessa modalidade de plano de benefícios previdenciários².

1. Planos de benefícios previdenciários

Os planos de benefícios previdenciários se dividem, tradicionalmente, entre três modalidades, todas buscando o equilíbrio entre a adequação de custos para seus patrocinadores e beneficiários, de um lado, e a obtenção de sustentabilidade do plano, representada pelo equilíbrio entre os referidos custos e a viabilidade de entregar, de forma plena, os benefícios contratados. Os planos na modalidade Benefício Definido (BD) são fundos de natureza coletiva e mutualista, tendo como variável determinante o benefício contratado e como variável de ajuste o custeio. Nesta modalidade o benefício determina o nível de custeio, o que pode dar origem a aumentos imprevistos no seu custeio decorrentes da emergência de eventuais déficits. Os planos na modalidade Contribuição Definida (CD) são fundos de natureza individual e têm como variável determinante o custeio e como variável de ajuste o benefício, salientando que esse benefício será estabelecido em função da rentabilidade efetiva dos investimentos, portanto esse tipo de plano não origina déficits. Os planos na modalidade Contribuição Variável (CV) combinam as duas modalidades anteriores, reunindo as características de um plano CD, de natureza individual, na fase de acumulação e as características de um plano BD, de natureza coletiva e mutualista, na fase de pagamentos dos benefícios. Portanto, esta modalidade ainda pode gerar déficit a ser coberto por seus patrocinadores e beneficiários. A criação da modalidade CV concretizou a intenção de se dispor de um plano que incluísse elementos de Contribuição Definida e de Benefício Definido, com ênfase na obtenção de uma renda vitalícia e estável na fase de desacumulação. O modelo CV tem sua difusão obstaculizada, principalmente entre os patrocinadores privados, porque as contribuições patronais se tornam variáveis no longo prazo, tornando seu cálculo e inserção nos orçamentos anuais mais complexos e reduzindo a previsibilidade financeira dos negócios dos patrocinadores. Este artigo está centrado na avaliação de planos na modalidade de Contribuição Definida Coletiva – CDC, que consiste num plano CD com riscos compartilhados e com um benefício-alvo que pode ou não ser alcançado. Nesse desenho, em tese, seria possível aproveitar o que as modalidades BD e CD têm de melhor. O balanço das vantagens e desvantagens desta modalidade está detalhado adiante, precedido por observações contrastantes sobre o papel dos planos CD no sistema previdenciário estadunidense.

2. Planos CD nos EUA

A disponibilidade de planos de Benefício Definido (BD) despencou nas últimas décadas nos Estados Unidos: em 1989, 32% dos trabalhadores tinham um plano de pensão tradicional na modalidade BD, percentual que caiu em 2019 para apenas 12%³, salientando que essa mudança estrutural ocorreu principalmente no setor privado. Os arranjos na modalidade BD para o serviço público continuam sendo a principal fonte de renda de aposentadoria para os beneficiários vinculados a esse setor. Nas últimas quatro décadas a modalidade de Contribuição Definida, que goza de benefícios fiscais no país, vem substituindo os programas

¹ Com certificação CPA-20 pela ANBIMA, Administração em previdência pelo ICSS e Conselheiro Fiscal e Conselheiro de Administração pelo IBGC. As opiniões emitidas são de sua inteira responsabilidade, não expressando a posição oficial da APA.

² Este artigo está baseado no artigo “Ponto de equilíbrio entre adequação e sustentabilidade”, de Flávia Silva, publicado na Revista da Previdência Complementar nº 447, Julho e Agosto/2023.

³ Fonte: *Center for Retirement Research – Boston College*.

na modalidade BD do setor privado. Os estudos revelam que apenas os mais abonados conseguiram acumular recursos suficientes para uma aposentadoria confortável. Existem evidências de possível retomada da popularidade dos planos BD pelo setor privado estadunidense, pelo menos entre as grandes empresas, motivado por diversos fatores, como o aquecimento do mercado de trabalho e a necessidade de atrair e reter talentos, sobretudo os mais jovens, que hoje estão pouco interessados em permanecer numa mesma empresa. Os especialistas reconhecem o valor e atratividades dos planos de Contribuição Definida em razão de suas características positivas, dentre as quais a fácil portabilidade e o acesso a uma ferramenta para se constituir poupança, independentemente do valor acumulado ou do tempo investido. Ademais, aqueles que preferem planos na modalidade CD apreciam ter o domínio sobre a poupança que lhes pertence, o que lhes propicia, inclusive, escolher a forma mais conveniente de utilizá-la no futuro. Ao adotar essa modalidade, os poupadores evitam depender de complexos cálculos atuariais inerentes as anuidades típicas dos planos BD, que algumas vezes têm baixa flexibilidade e elevada onerosidade no processo de acumulação, tanto para os beneficiários quanto para os patrocinadores.

3. Planos CDC

Em meados de 2022 a *Royal Mail Collective Pension Pla- RMCP* teve o seu primeiro plano CDC autorizado a funcionar no Reino Unido, salientando que esses planos só foram autorizados a operar por e para um único patrocinador ou para beneficiários do mesmo grupo de empresas. Numa postura otimista, a Ministra da Previdência referiu-se à autorização do primeiro plano CD coletivo como um momento histórico, classificando-o como “apenas o começo” do que pode vir a ser uma grande transformação do sistema de previdência complementar do Reino Unido. Note que os planos na modalidade CDC já existem em países como Canadá, Dinamarca e Holanda. Os planos CDC, também chamados de planos de benefícios BD + CD ou duplos, funcionam da seguinte forma: empregados e empregadores contribuem para um fundo coletivo, que reúne todas as contribuições dos participantes. Na modalidade CDC os fundos são gerenciados em duas parcelas ou componentes. A parcela BD deve servir para complementar a aposentadoria do beneficiário do plano a partir de uma renda vitalícia e estável estabelecida como meta, porém tal meta não está garantida tanto pela incerteza relativa à rentabilidade dos investimentos quanto pela natureza do plano CDC, onde apenas o custeio está determinado. O risco de transferências intergeracionais continua parcialmente presente na parcela BD do plano CDC. A parcela de CD deve assegurar ao indivíduo a efetiva posse dos ativos, lhe concedendo maior flexibilidade no que se refere a gestão de riscos, investimentos e data de início de percepção da renda. A parcela CD do plano CDC pode ensejar a emergência de pecúlios por morte decorrentes da natureza individualizada da poupança gerenciada no componente CD do plano, evento que não ocorre no componente BD, de natureza mutualista. Os planos CDC também devem possibilitar, a depender do desenho, que o trabalhador escolha o percentual de sua poupança que deseja direcionar para cada componente e até mesmo transferir recursos de um fundo para outro. Os investimentos são geridos coletivamente, com o desempenho do plano, bem como o risco de longevidade, inerentes ao componente BD, sendo compartilhados entre os participantes no intuito de garantir maior previsibilidade para a futura renda de aposentadoria. A adoção de planos CDC se insere nas tentativas de alcançar um meio-termo, de forma a não onerar demais beneficiários e patrocinadores do plano⁴, ao mesmo tempo em que evita expor os beneficiários a riscos excessivos.

4. Vantagens & desvantagens

Assegurar uma renda vitalícia estável por meio de um plano BD está se tornando um grave problema para a indústria na medida em que os critérios para obtenção do benefício de aposentadoria estão cada vez mais rígidos, ao mesmo tempo em que a concessão de benefícios assume valores progressivamente mais módicos. Ao contrário dos arranjos de

⁴ O custeio na modalidade CDC no Reino Unido foi estimado em 13,6% do salário elegível, patamar compatível com a média da indústria observada desde 2018.

Benefício Definido, os planos CDC não garantem um pecúlio ou fluxo de renda fixos na fase pós-laboral, mas uma pensão-alvo ajustada com base nos níveis de contribuição e *performance* dos ativos. A principal vantagem do modelo repousaria na sua abordagem coletiva: as contribuições são colocadas em um fundo único, compartilhando o risco de investimento e tornando o fundo mais resiliente a choques de mercado. Os patrocinadores tendem a gostar desse tipo de arranjo porque as contribuições patronais são fixas, tornando seu cálculo e inserção nos orçamentos anuais dos patrocinadores mais fáceis, aumentando o grau de previsibilidade dos negócios corporativos. Para os beneficiários, além de uma renda de aposentadoria potencialmente mais previsível, os planos CDC tendem a exigir menor responsabilidade e a reduzir as incertezas associada as flutuações mercadológicas e aos riscos de investimento inerentes aos programas CD puros. Segundo especialistas, este modelo seria, potencialmente, a forma mais sustentável de financiar pensões e desonerar os patrocinadores. No entanto, outros analistas já alertaram para a elevada complexidade envolvida na sua implementação, uma vez que a adoção da modalidade CDC deve estar adaptada ao desenho do sistema previdenciário de cada país e, adicionalmente, devem ser considerados o risco de perdas de investimento e a potencial restrição do poder de escolha dos poupadores de longo prazo. A estratégia de alocação é um ponto central para o sucesso dos planos CDC, pois no cenário atual esse tipo de plano pode oferecer boa proteção contra a inflação, ao mesmo tempo em que provê imunização contra futuros déficits aos beneficiários e patrocinadores. Representante do órgão regulador registrou outros pontos críticos, ao declarar que “esses programas envolvem procedimentos complexos que trazem desafios, como a justiça intergeracional e a comunicação adequada com o participante para que ele compreenda o grau de variabilidade dos benefícios”. Traduzindo: como o CDC promete uma renda previdenciária almejada, mas não garantida, se torna necessário manter o participante muito bem informado para que ele compreenda, de fato, como funciona o plano, em que estágio está a *performance* do plano e se a aposentadoria esperada poderá ser alcançada.

Conclusões

A família de planos de previdência começou, originalmente, com as modalidades BD e CD, sendo complementados pelos planos mistos CV, que combinava os dois, sendo de natureza individual na modalidade CD, durante a fase de acumulação, e de natureza coletiva e solidária na modalidade BD, durante a fase de desacumulação, salientando que nesta fase a emergência de desequilíbrio técnico pode ensejar a necessidade de financiar possíveis déficits. As características dos novos planos na modalidade CDC esgotam, aparentemente, as possibilidades de arranjos básicos, na medida em que constituem planos BD + CD ou planos “duplos”, trazendo flexibilidade aos beneficiários na alocação de sua poupança individual e concedendo imunização contra possíveis déficits, fato de especial interesse para os patrocinadores. Os riscos mais evidentes estão associados à possíveis transferências de riqueza entre gerações no componente BD, afetando a justiça intergeracional, e à incompreensão dos beneficiários sobre o funcionamento do plano, por conta de comunicação inadequada. A percepção inicial de que os planos na modalidade CDC podem constituir alternativa mais vantajosa que as demais modalidades, tanto para beneficiários quanto para patrocinadores, poderá ser validada somente ao longo do tempo.