

“I AM IN”: A ADESÃO AUTOMÁTICA AOS FUNDOS DE PENSÃO NO REINO UNIDO E EM OUTROS PAÍSES DA EUROPA E AMÉRICA DO NORTE

LARISSA ASSUNÇÃO MATOS DA ROCHA

Graduanda em Ciências Atuariais na Universidade Federal de São Paulo

RESUMO

Atualmente, é vasto o número de sistemas de aposentadoria – nos âmbitos públicos e privados – de forma que cada país, em sua particularidade, organize de forma otimizada e funcional os parâmetros para uma previdência de sucesso.

Todavia a ampla gama de opções quando o assunto é a tranquilidade depois de tantos anos de vida laboral, não significa propriamente o total sucesso destes sistemas. Cada país, levando em consideração suas necessidades e características da sua população, cria, de forma a atender a todos, planos que funcionem tanto para os participantes quanto para os assistidos. O objetivo deste estudo se dá na apresentação de alguns sistemas previdenciários complementares ao redor do mundo e em específico a prática de adesão automática aos fundos de pensão no Reino Unido.

PALAVRAS-CHAVE: Previdência Complementar; Fundos de Pensão; Adesão Automática.

ABSTRACT

Currently, it is vast the number of retirement systems - in the public and private ambits- so that each country in its particularity, organize optimally and functional parameters for a successful retirement.

However, the wide range of options when it comes to tranquility after so many years of working life, does not mean exactly the total success of these systems. Each country, taking into account their needs and characteristics of its population, creates, in order to cater to all, plans that work both for participants and beneficiaries. The aim of this study is given in the presentation of some complementary pension systems around the world and in particular the practice of automatic membership of pension funds in the UK.

KEYWORDS: Pension; Pension Funds; Automatic Membership.

1. Introdução

A partir da afirmação de que nem os países favoritos a terem um sistema de aposentadoria com os melhores resultados o fazem de forma plena, o índice “Melborne Mercer Global Pension Index”, inicialmente publicado em 2009, tem o objetivo de atribuir notas para os sistemas de aposentadoria de dezesseis países (cuja cobertura abrange mais da metade da população do planeta), levando em consideração três subcategorias: Adequação, Sustentabilidade e Integridade.

Uma vez que cada sistema sofre influências externas vindas dos contextos econômicos, culturais, sociais, políticos e históricos de seu país, há uma grande dificuldade no que diz respeito ao exercício pleno de sua funcionalidade e, mais além, a um modelo que se adeque a todo o globo.

Já na terceira edição, publicada no final de 2011, o “Melbourne Mercer Global Pension Index” concluiu que nenhum dos dezesseis países analisados recebeu nota máxima, que seria uma classificação superior a 80 pontos – alcançando, assim, a categoria “A”. De acordo com o índice, nações que estudaremos neste artigo como Suíça, Canadá e Reino Unido (65-75 pontos, categoria “B”) possuem “sistema com estrutura robusta, muitos aspectos positivos e alguns aspectos passíveis de melhorias, que os diferenciam da nota ‘A’” e Estados Unidos (50-60 pontos, categoria “C”) possuem “sistema com algumas características positivas e riscos significativos e/ou falhas que precisam ser sanados. Na ausência de tais melhorias, sua eficiência e sustentabilidade podem ser questionadas.”.

Considerando remota a hipótese de que algum dia um país venha a ser classificado com a categoria “A”, vemos, então, a finalidade de um plano de previdência privada fechada – ou *fundos de pensão*. Sua finalidade é, em caráter obrigatório, que através de um vínculo empregatício o cidadão possa fazer a manutenção de sua qualidade de vida assim que se aposentar, e assim não dependa única e exclusivamente dos planos sociais de aposentadoria fornecidos pelo governo.

Desta forma, analisaremos os fundos de pensão em determinados países, sua forma de adesão e o que sua implantação vem desencadeando na vida dos trabalhadores/empregadores ao redor do mundo.

2. Breve histórico

2.1. O que são os Fundos de Pensão

“A previdência complementar privada visa preservar a promoção social conquistada pelo trabalhador e representa um avanço nas políticas de recursos humanos das empresas, sob o regime da democracia econômica.”. ABRAPP. Introdução à Previdência Complementar, 1ª edição, 2005.

Defendendo que, para um trabalhador, existe um tripé que lhe dá segurança econômica quando este não pode mais se custear (seja por invalidez, idade, doença), o primeiro pilar que deve ser apontado é o da seguridade social, esta fornecida pelo Estado ao cidadão.

Como segundo pilar, elegemos os Fundos de Pensão – que constituem uma reserva, através de planos de capitalização, para que o trabalhador possa aumentar (ou manter) sua qualidade de vida quando aposentar-se.

Podemos citar como terceiro pilar a arrecadação pessoal de cada cidadão, de caráter opcional, na forma de poupança acumulada ao longo da vida.

No âmbito dos Fundos de Pensão (ao contrário da seguridade social que é diretamente ligada ao governo), é aplicado o regime de capitalização, que basicamente consiste em cada trabalhador, de maneira simplificada e transparente, poder ser o responsável pela sua aposentadoria, de certa forma. O indivíduo mantém sua própria poupança, e isso significa que não há relação alguma entre gerações.

Desta forma, entende-se que o objetivo pleno de um fundo de pensão é, segundo Silva (2005, p. 28) “complementar os benefícios previdenciários proporcionados pelo Estado, visando a preservar integralmente, ou até ampliar, na aposentadoria e nas adversidades, a promoção social obtida pelos indivíduos durante o período de sua atividade profissional.”.

Cabe ao Estado, portanto, assumir a educação previdenciária para com a sua população e o estímulo ao ingresso nesse sistema de proteção, utilizando de vários meios de mídia (imprensa, rádio e televisão) e comunicação disponíveis para alcançar cada trabalhador e participá-lo da possibilidade de manutenção da sua qualidade de vida na época pós-laboral, levando em consideração seu esforço individual.

2.2. O Marco Inicial dos Fundos de Pensão

O cenário da criação dos Fundos de Pensão era a industrialização na Europa e nos Estados Unidos, no século XX. Neste tempo, o objetivo era transferir os recursos que eram disponibilizados aos trabalhadores em sua fase ativa. Desta forma, promovia-se o sustento daqueles que, seja por motivos de passagem de tempo ou uma eventualidade qualquer não estivessem mais completamente aptos a produzirem renda suficiente para sua manutenção (Silva, 2005, p. 32).

A ideia de Fundo de Pensão que estreou este tipo de prática se deu nos Estados Unidos no ano de 1885, ideia essa que era sustentada pelos grandes donos de empresas e ferrovias, com uma única preocupação: proteger a mão-de-obra especial na forma de Benefício Definido [1].

Passando pelo ano de 1913 (o Estado norte-americano já estimulava a criação de aposentadoria para os trabalhadores através de iniciativas fiscais), chegamos em um ano de 1950 que definitivamente marcou o início dos fundos de pensão: a empresa General Motors agregou esta prática como **política** de recursos humanos para seus funcionários.

Em meados de 1960 e 1970, estava sendo implantado um caos coletivo, desencadeado por inúmeras falências de empresas e conseqüentemente a quebra do comprometimento que o trabalhador tinha quanto às prestações de aposentadorias acordadas e que deveriam ser pagas. Em meio à insatisfação generalizada (por parte dos trabalhadores e sindicalistas), o governo dos Estados Unidos foi obrigado a criar, juntamente com o plano de contribuição definida, a lei Employee Retirement Income Security Act (ERISA) que segundo Jardim (2009) “reconheceu os fundos de pensão como complemento da proteção social pública e marcou o interesse de uma intervenção política sobre um arranjo econômico, conferindo proteção social aos fundos de pensão.”.

3. A previdência complementar privada no mundo

Como já citado, sabe-se que não há um modelo universal de previdência complementar que funcione com 100% de eficácia para todos os países. Diante disto, devem-se analisar fatores tais como o real sucesso da Previdência Social vigente no país, qual é a parcela de trabalhadores naquela população e um estudo aprofundado nos termos econômicos e sociais.

Dada esta infinidade de características peculiares de um país, temos exemplos concretos de previdências complementares que foram instaladas e que vêm mostrando resultado à população e seus governantes.

Na América Latina, o Chile despontou com seu sistema de contribuição definida obrigatória que é administrada pelo setor privado – porém sob os olhares atentos do Estado (mesmo depois passando por uma reforma em que foi instituída uma pensão básica universal, garantida pelo governo, além de um “aporte previdenciário solidário”). Essa prática também foi adotada por países como Bolívia, México e El Salvador. A Argentina começou a seguir o caminho da privatização, porém em 2009 tornou ao sistema de benefício definido, ligado novamente ao controle do governo. Já no campo dos sistemas mistos (o Estado e a iniciativa privada têm plena liberdade para complementar a previdência) os países de destaque são Costa Rica e Uruguai.

Segundo pesquisa divulgada pela OCDE (Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico) em 2008, a participação dos recursos garantidores das reservas técnicas dos fundos de pensão no PIB era, nos Estados Unidos, de aproximadamente US\$ 8.382 bilhões - o que equivalia a 58% de seu Produto Interno Bruto e no Canadá este número era de US\$ 657 bilhões, chegando a 51% do PIB do país.

Isto nos mostra que nos países em que há a cultura de poupar e planejar a vida financeira, os padrões estão muito avançados no que se refere à complementação de sua previdência. Em países como Austrália, Nova Zelândia e Reino Unido é prioridade do governo instruir os cidadãos quanto a este assunto, introduzindo, assim, a educação financeira obrigatória nas escolas e também programas que incentivam planos de previdência.

3.1 Na Europa - Suécia

“A contribuição previdenciária de um banqueiro de Estocolmo não subsidia a aposentadoria de um pescador de bacalhau. Cada um recebe o que pagou.”. Ribeiro (2007).

O ano de 1999 não traz as melhores lembranças para os suecos. Sua previdência tinha um rombo estimado em 680 bilhões de dólares – 2,5 vezes o tamanho do PIB – e não era o melhor cenário tendo em vista o tamanho da sua população, que é menor que a da cidade de São Paulo. Todavia, em meio a um “quase desespero” por parte dos trabalhadores que achavam que em

2030 iam precisar contribuir com quase 1/3 de seu salário se quisessem ter uma aposentadoria ao mínimo digna, o governo sueco reformulou seu sistema previdenciário, saindo dos planos de benefício definido em direção das contribuições definidas. E como informa um dos criadores desse novo projeto, Palmer (2007) “a reforma reduziu a perspectiva de déficit transferindo para o cidadão a responsabilidade de cuidar da sua própria aposentadoria.”.

O sucesso desta renovação é notório quando são analisados os dados atuais do país: todos os trabalhadores, sendo eles rurais ou urbanos, de setores públicos ou privados, contribuem com 16% de seu salário e um adicional de 2,5% que pode ser aplicado no fundo de pensão à sua escolha.

Na previdência complementar, já são 90% da população economicamente ativa que está coberta pela amplitude deste sistema. Os empregadores contribuem com 10,2% do salário bruto e os trabalhadores, com 3,5%, sendo os planos, em sua maioria, de contribuição definida; e o participante, quando solicitar o benefício, pode retirar o montante acumulado em cinco anos ou optar por uma anuidade, que lhe garantirá renda vitalícia.

Este aclamado estado de bem-estar social foi desencadeado tão somente graças à prioridade do governo da Suécia em manter um projeto educativo obrigatório nas escolas de nível médio e que deverá ser estendido às universidades. Este programa, que também é voltado para aposentados, já alcança metade da população sueca.

3.2 Na América do Norte - Canadá

Especialmente neste país, podemos notar a forte relação que há entre sindicalistas e empregadores, de forma que são os sindicatos quem controlam os fundos de pensão diretamente, e o fazem de forma interempresarial. Seguindo a linha de Sauviat (2003), dos 100 primeiros fundos de pensão que concentram 48% dos recursos dos fundos de pensão no país, pelo menos quatro são inteiramente controlados por sindicatos.

No Canadá, esta prática de regime de aposentadoria é regulamentada desde 1919, e desde 1960 foi implantada pelo Estado. Porém, com a constante sanção de leis nos diversos estados, há certas diferenças em cada estado – desta maneira, o fundo de pensão de Quebec tem características que o diferenciam dos demais planos canadenses.

Sempre com a intuição de fortalecer a economia (setor industrial, principalmente) de Quebec, toda a arrecadação dos fundos raramente sai da Província de Quebec, e jamais do Canadá – e o investimento dos fundos externos é proibido.

Como característica marcante dos fundos de pensão canadenses (que são baseados na lei norte-americana ERISA, já apontada neste estudo), a contribuição do empregador é muito bem-vinda. Este regime ainda permanece, contudo, baseado na modalidade de Benefício Definido, que não passa de uma maneira de os sindicatos/empregadores expressarem sua real preocupação com os trabalhadores e sua vida pós-laboral; e como os próprios sindicalistas preferem afirmar, a aposentadoria funciona como um salário diferido.

Desta maneira, fica explícita nesta forma de regime que há sim a possibilidade de combinar fatores como rentabilidade e preocupação social. Uma vez que os fundos de pensão do Canadá contam com ajuda financeira do Estado sob forma de dedução do imposto de renda. Segundo Pierre Leduca (2005), porta-voz do Fundo de Solidariedade de Quebec, ao contrário dos fundos tradicionais, este não visa a todo custo o rendimento, mas criar emprego é o principal objetivo.

Nesta questão, Jardim (2009) afirma que “os regimes de aposentadoria do Canadá possuem uma dupla característica: é uma ferramenta de proteção social e de segurança da aposentadoria, bem como fazem parte do jogo das finanças no mercado financeiro, ou seja, o salário diferido deve ser capitalizado para garantir que a aposentadoria seja paga.”.

4. O sistema de adesão automática a um fundo de pensão

4.1. National Employment Savings Trust – Reino Unido

A Grã-Bretanha sempre se afirmou como potência econômica e exemplo de governo para os seus. Contudo, como não poderia ser diferente, também vivencia épocas em que seu sistema previdenciário não acompanhava seus costumes. O Reino Unido vivia uma espécie de crise neste setor, em face às dificuldades atreladas à baixa cobertura de seus planos (considera-se que a parcela de um terço da população ativa esteja excluída) e ineficiência de seus mecanismos para aposentadorias e fundos de pensão. Diante desta situação em que

o país se encontrava, o governo revolucionou criando, então, o hoje conhecido National Employment Savings Trust, o NEST (ninho, em inglês).

Tendo características como um plano CD [2] público e de baixo custo, além da inovadora adesão automática, o NEST começou a ser implantado no ano de 2012 acompanhado de uma possibilidade de todos os trabalhadores poderem contar com um plano de pensão capitalizado com contrapartida do empregador.

Desde 2002, o sistema previdenciário britânico vem sendo alvo de estudos supervisionados pelo Ministério do Trabalho e Previdência. Em 2004, foi publicado o primeiro relatório com uma análise detalhada do sistema como um todo (incluindo a então abordagem voluntária). Já em 2005, foi publicado um segundo com hipóteses sobre o que aconteceria se nenhuma medida fosse tomada mediante aquela situação inicial e também algumas propostas de intervenção.

O relatório final, publicado um ano depois, já contava com a medida de adesão automática dos trabalhadores a um fundo de pensão, e com ele, nascia o NEST.

Essas propostas foram tão bem aceitas que, de forma ou de outra, o governo implantou-as como leis ou decretos, que passariam a vigorar para estes casos a partir do ano de 2012. Desta forma, a adesão automática poderia ser bem vista por todos, e facilitaria a obediência às novas regras.

Segundo Corazza, Almeida, Diniz e Silva (2013), estima-se que após a implementação, mais de 11 milhões de empregados comecem a contribuir para um fundo de pensão corporativo nos próximos 5 anos. E, além disso, até o ano de 2017 todas as empresas britânicas, inclusive aquelas com apenas um empregado, terão que cumprir a regra de filiação obrigatória dos funcionários em algum arranjo previdenciário.

O trabalhador, para poder participar, precisa ter, no mínimo, 22 anos de idade (e no máximo 65) e uma renda mínima tributável de £ 8,105. Mas, ainda, se existirem trabalhadores que não satisfaçam ainda/mais esses requisitos e faça questão de se filiar, ainda há chance se tiver entre 16 e 75 anos, porém com um valor de renda de £5,564 (contribuindo com a proporção mínima).

Segundo Corazza (2013), o governo britânico não mede esforços para que a população esteja ciente do novo sistema: “(...) está despendendo oito milhões de libras numa ampla campanha publicitária que inclui anúncios no rádio, TV e principais jornais e revistas do país. Na maior parte das peças publicitárias, celebridades aparecem juntos aos dizeres ‘I Am In’ ou ‘Estou Dentro’, sinalizando a participação nos planos corporativos.”.

4.2. A Adesão

Há duas formas pelas quais o empregador e empregado podem se adequar a esta nova medida. A primeira, é o empregador disponibilizar quaisquer fundos de pensão à sua escolha para que o empregado opte por algum deles, ou pode também aderir ao NEST, com seu plano CD de baixo custo e que é instituído pelo governo.

O NEST cumpre o que mais se procura em um plano de fundo de pensão: autonomia em relação ao primeiro pilar britânico (seguridade social), autonomia em relação ao contrato de trabalho e, principalmente, transparência para com o participante. Este último se dá pela fácil utilização/controle que o próprio trabalhador pode fazer do seu saldo de poupança. Com um simples acesso à página na internet, ele tem acesso a alterar o perfil de investimento, o nível da contribuição ou até mesmo calcular o valor da aposentadoria (Corazza, 2013).

Tudo isto abordado de forma clara e objetiva, para que a ajuda e responsabilidade do empregador seja facultada neste âmbito. Com o trabalhador bem informado evita que os responsáveis pela empresa tenham que dispor de tempo para voltar-se ao quesito previdenciário. A grande proposta do NEST é não ter qualquer ônus para o patrocinador, e poupá-lo da responsabilidade de manter as contas dos funcionários quando estes mudam de emprego ou viram um profissional liberal.

As contribuições são calculadas sobre a faixa de renda entre £5,564 e £42,475 por ano. O mínimo que o trabalhador pode contribuir é 2% (sendo 1% empregado e 1% empregador), podendo chegar a 8% até 2017 (3% empregador, 4% empregado e 1% de isenção tributária).

Desta maneira, fica visível que o governo britânico, assim como os demais, tem o dever de implantar mudanças significativas e evitar repetir o que outra nação já implantou, porém sem sucesso.

Da mesma forma que deixam clara a diferença entre a assistência prestada e a necessidade de uma renda fixa futura – encorajando o trabalhador menos abonado a participar de um plano de fundo de pensão.

5. Considerações finais

Acompanhando os sistemas e políticas apresentadas neste artigo, vemos que é de extrema importância a iniciativa Estatal em reconhecer a importância de um plano previdenciário que seja ao mesmo tempo sustentável, viável financeiramente – de modo que já tenha se baseado em outros países e considerado outras experiências (inclusive e principalmente as que não obtiveram sucesso) e, além disso, conscientizar seus trabalhadores sobre o funcionamento deste.

Os planos devem ser flexíveis para que esta iniciativa estimule o interesse do trabalhador com renda de £5,000 anuais e também o que conta com um montante de £50,000 por ano. Isto, atrelado à transparência e facilidade de manuseio, garantem o sucesso para ambas as partes.

A tão mencionada educação complementar ainda é o melhor caminho para o desenvolvimento de políticas no desenho previdenciário. Pudemos constatar que, em sua maioria, países que conseguiram implantar um sistema de previdência complementar privado de sucesso começaram participando seus trabalhadores da diferença entre o pilar básico de seguridade do Estado, os planos corporativos e outras opções de renda de aposentadoria disponibilizadas por bancos e seguradoras.

[1] Benefício Definido ocorre quando o participante sabe de antemão qual o valor do benefício que irá receber, podendo, assim, haver distinção no valor das contribuições – que estará sempre atrelado aos índices de déficit e superávit.

[2] Contribuição Definida se dá quando o participante acorda o quanto vai contribuir mensalmente porém não sabe a data nem o valor do benefício que lhe vai ser revertido.

Referências

ABRAPP – Diários dos Fundos de Pensão. Adesão Automática Ganha Espaço na Europa, 21 de março de 2013. Disponível em: <<http://sistemas.abrapp.org.br/diario/DescricaoNoticia.aspx?id=23744>>. Acesso em 19 de julho de 2013.

ABRAPP, ICSS, SINDAPP. Introdução à Previdência Complementar. 1ª edição, São Paulo, 2005.

ATLÂNTICO – Fundação Atlântico de Seguridade Social. Previdência no Mundo: Brasil no Contexto Global. Disponível em: <<http://www.fundacaoatlantico.com.br/hotsite/main.asp?Team=%7BA6B1C6C2-0C26-46C5-8731-883ADD1406B4%7D>>. Acesso em: 13 de julho de 2013.

CAPESESP - Caixa de Previdência e Assistência dos Servidores da Fundação Nacional de Saúde. A Previdência no Mundo. Disponível em: <http://www.capesesp.com.br/web/pep/previdencia-no-mundo>>. Acesso em: 9 de julho de 2013.

CORAZZA, M. E., ALMEIDA, M. C., DINIZ, D., SILVA, F. P. Revista Fundos de Pensão. Reforma do Sistema Britânico: da Adesão Automática às Contas CD de Baixo Custo. N. 348, São Paulo, 2013.

FUNCEF – Fundação dos Economiários Federais. Estrutura Previdenciária na Europa. Disponível em: <http://www.funcef.com.br/ccom/PageSvr.aspx/Get?id_doc=5343>. Acesso em: 13 de julho de 2013.

JARDIM, M. A. C. Fundos de Pensão dos Estados Unidos e do Canadá e suas Influências no Modelo de Fundo de Pensão do Brasil, 2009. Disponível em: <<http://seer.fclar.unesp.br/redd/article/view/1721/1400>>. Acesso em 17 de julho de 2013.

LEDUCA, P. Au Québec, une fin d'activité en pleines actions. [novembre, 2005]. Intervieweur: Laurent Mauriac. Libération.fr, Paris, n.7622. Hors-série, p.19. Disponível em: <<http://www.liberation.fr/hors-serie/0101547763-au-quebec-une-fin-d-activite-en-pleinesactions>>. Acesso em 19 de julho de 2013. Acesso original em: 25. out. 2008.

RIBEIRO, A. A Pensão Viking. Revista Veja Online, edição de 21 de março de 2007. Disponível em: <http://veja.abril.com.br/210307/p_082.shtml>. Acesso em: 17 de julho de 2013.

SAUVIAT, C. Syndicats et marchés financiers. Paris: IRES, 2003

SILVA, D. ABRAPP, ICSS, SINDAPP. Introdução à Previdência Complementar. 1ª edição, São Paulo, 2005.