2. Gestão do passivo atuarial da FAPES

Sebastião Bergamini Junior (*)

Os benefícios contemplados no Plano Básico de Benefícios (PBB) de nossa Fundação estão formalizados no Regulamento do PBB e, em linguagem mais acessível, na Cartilha dos Participantes, ambos disponíveis no site da Fundação. Note que o tema é árido por envolver uma matéria altamente especializada.

A FAPES é uma entidade fechada de previdência complementar com um único Plano de Benefícios contemplando seis benefícios, sendo cinco de complementação (de aposentadoria, de pensão, de auxílio reclusão, de auxílio-doença e de abono anual) e um de pecúlio por morte. O Plano é da modalidade Benefício Definido ou BD, no qual os benefícios são estabelecidos previamente em função do salário equivalente na ativa, o que enseja a apuração de possível superávit ou déficit acumulado ao final de cada ano. Em contraposição, existem planos na modalidade de Contribuição Definida, no qual o valor dos benefícios depende diretamente do desempenho apurado na gestão dos recursos garantidores, inexistindo excedentes ou déficits financeiros. Há, ainda, modalidades híbridas, com parte dos benefícios na modalidade BD e parte em CD.

A massa de beneficiários do PBB da FAPES é constituída por cerca de 2,8 mil participantes ativos e 1,8 mil assistidos. Destes cerca de 1,5 mil recebem complementação de aposentadoria e 0,3 mil recebem complementação de pensão. Em 2010 o pagamento de benefícios pela Fundação gerou desembolsos no montante de R$ 474 milhões.

A FAPES gerencia seu Plano com a constituição de reservas matemáticas necessárias para o pagamento dos benefícios, as quais são divididas em dois segmentos: o relativo a benefícios concedidos (participantes assistidos) e o referente a benefícios a conceder (participantes ativos). Essas reservas estão lastreadas pelos recursos garantidores do Plano (no estoque), e pelos recursos arrecadados mensalmente dos participantes (no fluxo), conforme previsto no Plano de Custeio do PBB, em percentuais de participação estabelecidos paritariamente entre os participantes e os patrocinadores, em níveis revisados anualmente, mas que vêm se mantendo estáveis há muitos anos.

O custeio tem por base o salário-de-participação (SP) e prevê a contribuição dos participantes ativos em três faixas que se somam: 1% sobre o SP; mais 3% sobre o SP que exceder a 50% do salário base da Previdência Social; e mais 5% sobre o SP que

exceder a 100% do salário-base da Previdência Social. Os participantes assistidos contribuem em uma única faixa de 5% sobre o SP.

Ao final de 2010 o Plano estava com superávit de cerca de R$ 600 milhões, representando mais de 8% do passivo atuarial, ou seja, contava com ativos garantidores da ordem de R$ 7,8 bilhões para suportar um passivo atuarial no entorno de R$ 7,2 bilhões. Em junho passado, esse superávit declinou para R$ 160 milhões, representando cerca de 2% do passivo atuarial, em função da conjuntura adversa nos mercados financeiros. O tema representado pela gestão dos recursos garantidores será devidamente aprofundado em outro artigo nesta coluna.

Uma situação superavitária permite vislumbrar duas possíveis situações: a boa, representada pela obtenção de superávits acumulados, porem em níveis inferiores a 25% do passivo atuarial, os quais devem ser registrados em reserva para contingência; e a ótima, representada pela obtenção de superávits acumulados superiores a 25% do passivo atuarial por três anos ou mais, situação na qual o mesmo deverá ser registrado em duas contas: o valor equivalente a 25% em reserva para contingência e o excedente em conta de reserva especial. Note que esta última pode propiciar a melhora dos benefícios previstos e/ou a redução paritária das contribuições dos participantes e dos patrocinadores.

A situação deficitária também contempla duas alternativas: se comprovado, de forma fundamentada, que o déficit tem natureza transitória não será necessária a adoção de nenhuma medida saneadora, contudo, na constatação de sua natureza estrutural, a legislação impõe a revisão do Plano de Custeio, com a majoração, de forma paritária, das contribuições.

Em medida polêmica, foi admitida a possibilidade de reembolso paritário de recursos da reserva especial para os participantes e patrocinadores, por meio da Resolução CGPC nº 26, de 31.08.2009. Esse mecanismo, que foi utilizado recentemente na PREVI - fundo de previdência do Banco do Brasil, foi contestado pela associação nacional dos participantes – ANAPAR, que se posicionou favoravelmente ao conceito do “fluxo unidirecional de recursos”. Essa Associação argumenta que os recursos aportados nos fundos de pensão só devem ser usados para pagar ou melhorar os benefícios e, em nenhuma hipótese, poderiam ser devolvidos aos participantes e patrocinadores, sob pena de o fundo de pensão fugir à sua finalidade social, equiparando-se a uma instituição financeira.

Registre que o Plano de Benefícios da Fundação é de natureza solidária, o que exige a realização periódica de estudos visando a confirmação da adequação da metodologia

utilizada. Para a boa gestão do Plano também é importante manter o cadastro de participantes atualizado e completo.

Os fatores que influenciam o resultado do cálculo das reservas matemáticas, e em última análise, a futura evolução do Plano, estão distribuídos em dois grupos: as premissas atuariais e as premissas econômico-financeiras. No primeiro constam a tabela de mortalidade, a tabela de invalidez e a composição familiar, entre outras. No segundo estão a taxa de rotatividade, a taxa de juros atuarial, a taxa de crescimento salarial dividida por segmentos (técnico e de apoio), a taxa de administração e a taxa de inflação projetada, dentre outras. Essas premissas devem ser avaliadas e certificadas anualmente por meio de Parecer Atuarial emitido por estatísticos externos e devem ser objeto, periodicamente, de auditoria atuarial.

A definição de uma estratégia para a gestão do passivo atuarial pode abranger medidas em duas vertentes: a adoção da gestão ativa desse passivo, inclusive proporcionando consistência com a gestão dos recursos garantidores (neste caso, utilizando instrumentos como o ALM: *asset and liability management* - gestão de ativos e passivos), e a definição de diretrizes para administrar a crescente judicialização dos direitos previdenciários.

Há tempos vem sendo difundida na Fundação a ideia de utilizar instrumentos para realizar a gestão ativa do passivo atuarial, com a constatação de que a maioria das premissas utilizadas no cálculo das reservas sofre alteração lenta e gradual, enquanto que algumas têm grande volatilidade. Nessa situação, existem vantagens reais no uso de um processo proativo de acompanhamento das referidas premissas, tanto para antecipar problemas como para implantar, de forma tempestiva, possíveis soluções.

A crescente judicialização de demandas decorrentes de supostos direitos previdenciários não lastreados em reservas vem causando preocupações a todos. A Administração da Fundação vem reconhecendo direitos que se enquadram claramente nas condições do Plano de Benefícios, no entanto, para as demandas que estão na área cinzenta, os gestores têm sido levados a adotar uma postura prudencial, sob pena de serem responsabilizados pessoalmente na esfera cível, levando ao crescente direcionamento de algumas demandas para a esfera judicial. É confortável para os participantes o fato de que essas ações judiciais têm um efeito neutro para o nível atual de reservas da Fundação e para a preservação dos direitos dos demais participantes, pois esse passivo atuarial emergente, quando reconhecido judicialmente, deverá ser coberto de forma paritária pelo participante demandante e pelo patrocinador.

*) contador aposentado do BNDES, certificado pelo Instituto de Certificação dos Profissionais de Seguridade Social – ICSS; foi membro do Conselho Fiscal (2002/07) e do Conselho Deliberativo da FAPES (2007/11).