

RISCOS ATUARIAIS COM FOCO NO EQUILÍBRIO DOS PLANOS DE BENEFÍCIOS

An hourglass with white sand is the central focus, set against a dark background. The sand is flowing from the top bulb to the bottom bulb. In the bottom left corner, there are several stacks of dark coins. The overall composition is framed by abstract, flowing shapes in shades of purple and black.

ABRAPP

Comissão Técnica Regional Sudeste de Atuária

RISCOS ATUARIAIS COM FOCO NO EQUILÍBRIO DOS PLANOS DE BENEFÍCIOS

São Paulo

Janeiro/2018



RISCOS ATUARIAIS COM FOCO NO
EQUILÍBRIO DOS PLANOS DE BENEFÍCIOS

Este trabalho tem o objetivo de apresentar a visão da Comissão Regional de Atuária Sudeste da ABRAPP sobre RISCOS ATUARIAIS COM FOCO NO EQUILÍBRIO DOS PLANOS administrados pelas Entidades Fechadas de Previdência Complementar.

A grande dificuldade de tratar sobre o tema consiste no fato das organizações darem maior ênfase aos riscos relacionados às áreas financeiras e de investimento, mas todos que fazem parte da tomada de decisão precisam compreender integralmente os riscos inerentes à natureza do negócio e qual o papel de cada um nessa tarefa.

Por isso, acreditamos que este trabalho irá contribuir para o aprimoramento do conhecimento atuarial no Sistema de Previdência Complementar na tarefa de monitoramento de riscos e estamos certos que ele é apenas o início para um aprofundamento nos estudos futuros!



SUMÁRIO

1. Objetivo do Trabalho	5
2. Estrutura do Sistema de Previdência Brasileiro	7
3. Regime de Previdência Complementar	11
4. Modalidades de Planos de Benefícios	13
5. Equilíbrio Atuarial	19
6. Risco Atuarial	21
6.1 Decorrente da Adoção das Hipóteses Biométricas e Demográficas	23
6.2 Decorrente da Adoção das Hipóteses Econômicas e Financeiras	28
6.3 Decorrente de Demandas Judiciais	33
7. Gestão de Riscos Sob a Ótica do Plano de Custeio nas Diferentes Situações de Planos	35
7.1 Planos Abertos às Novas Adesões	38
7.2 Planos Fechados às Novas Adesões	38
7.3 Nos Diferentes Perfis de População	39
7.3.1. Planos Compostos por Quase sua Totalidade de Ativos	41
7.3.2 Planos Compostos por sua Maioria de Aposentados e Pensionistas	41
8. Acompanhamento dos Riscos Sob a Ótica dos Órgãos Estatutários e Participantes	43
8.1 Conselho Deliberativo	43
8.2 Conselho Fiscal	44
8.3 Diretoria Executiva	45
8.4 Participantes	45
9. Um Novo Papel do Participante	47
10. Conclusão	49
11. Comissão Técnica Regional Sudeste de Atuária	51

RISCOS ATUARIAIS COM FOCO NO
EQUILÍBRIO DOS PLANOS DE BENEFÍCIOS

1. OBJETIVO DO TRABALHO

O Regime de Previdência Complementar Brasileiro passou nos últimos anos por grandes mudanças regulatórias que, junto com o avanço tecnológico das últimas décadas, possibilitaram a automação e monitoramento de diversos processos. Esse avanço tecnológico correlacionado com uma geração que cada vez mais acessa informações através de seus smartphones, tablets, computadores, fez com que um novo perfil de participante se apresentasse para os Fundos de Pensão.

Mas como conseguir conciliar um negócio que tem a característica de longo prazo (arriscaríamos dizer de longuíssimo prazo) com esse novo perfil de participante que é voraz e deseja acessar tudo que for possível através da palma de sua mão?

Surge então a necessidade de estabelecer novos padrões de governança revolucionando os meios de comunicação entre os Fundos de Pensão, participantes e patrocinadores. Diante desse cenário, a Comissão Técnica Regional Sudeste de Atuária desenvolveu este trabalho que tem como objetivo apresentar uma visão sobre RISCOS ATUARIAIS COM FOCO NO EQUILÍBRIO DOS PLANOS.

Hoje, mais de 1.100 Planos de Benefícios que são administrados pelas Entidades Fechadas de Previdência Complementar e, num assunto tão delicado e específico como este, é consenso na nossa comissão que deve haver uma análise mais detalhada de cada caso, com ponderações com os participantes, patrocinadores, conselhos, atuários e órgão fiscalizador e regulador.

A grande dificuldade de tratar sobre o tema consiste no fato cultural das organizações darem maior ênfase aos riscos relacionados às áreas financeiras e de investimento, mas todos que fazem parte da tomada de decisão precisam compreender os riscos inerentes à natureza do negócio e qual o papel de cada um nessa tarefa.

Assim como não existe uma ferramenta infalível para gerenciamento dos riscos para as áreas financeiras e de investimento, também não há uma ferramenta perfeita para fazer inferências sobre o futuro na parte do passivo atuarial. Porém, como as variações nas premissas utilizadas no cálculo atuarial são mais lentas, aumentamos bastante a chance que as nossas decisões tenham os resultados esperados ao monitorar os eventos e realizar estudos para conhecer os riscos envolvidos.

Entendemos que para o sucesso na gestão de riscos, além da abordagem do tema do trabalho, é preciso o conhecimento um pouco mais aprofundado sobre onde estamos dentro da Estrutura do Sistema de Previdência Brasileiro, de como estão estruturadas as diversas modalidades de Planos de Benefícios que administramos, da conceituação das hipóteses que são consideradas nos cálculos atuariais para dimensionar do passivo atuarial, de como é feito o monitoramento destas hipóteses, do papel dos diversos órgãos dos Fundos de Pensão, do novo perfil e papel do nosso participante.

Não adianta termos ótimas ferramentas de monitoramento, os melhores meios de comunicação, o melhor nível contributivo, o melhor nível de benefício, o melhor *site* se, no final, não sabemos o que fazer com os riscos do nosso negócio e acabamos por gerar insegurança e imprevisibilidade aos nossos participantes.

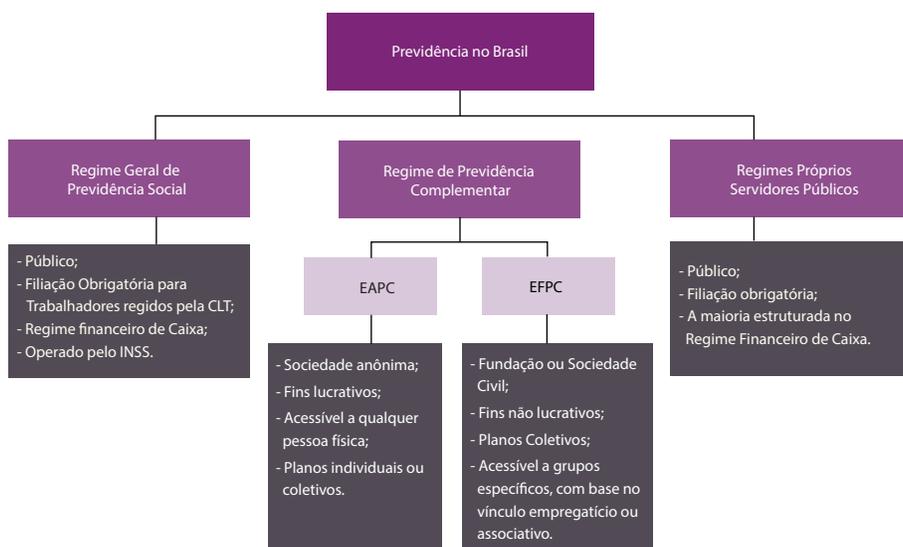
Acreditamos que este trabalho irá contribuir para o aprimoramento do conhecimento atuarial no Sistema de Previdência Complementar e estamos certos que ele é apenas o início para um aprofundamento nos estudos futuros.

2. ESTRUTURA DO SISTEMA DE PREVIDÊNCIA BRASILEIRO

O Sistema de Previdência Brasileiro é composto por 3 (três) grandes Regimes.

- a) Regime Geral de Previdência Social;
- b) Regimes Próprios de Previdência dos Servidores Públicos;
- c) Regime de Previdência Complementar.

Figura 1: Estrutura do Sistema de Previdência Brasileiro



Fonte: Guia do Participante Ministério da Previdência Social

a) Regime Geral de Previdência Social

O Regime Geral de Previdência, operado pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), tem filiação obrigatória para todos os trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e está estruturado no Regime Financeiro de Caixa (Repartição Simples), ou seja, todo valor arrecadado no

período é utilizado para pagar os benefícios naquele mesmo período, não havendo reservas para pagamento de benefícios futuros, o que cria um pacto entre as gerações, isto é, o trabalhador atual contribui para pagar o benefício dos atuais assistidos e não para sua aposentadoria.

Com o aumento da longevidade da população brasileira, há uma expectativa de que as pessoas recebam o benefício por mais tempo e, com o ingresso da mulher no mercado de trabalho, o número médio de filhos por família vem caindo significativamente, o que reduzirá o número de contribuintes já num futuro bem próximo, trazendo um problema estrutural para o Regime Geral de Previdência Social. Mais pessoas recebendo benefício e um número bem menor de pessoas contribuindo para custear estes benefícios. Neste regime há um valor máximo de benefício (teto do Benefício no INSS) e, como será visto no item "c", as pessoas que almejam receber um valor de benefício superior, devem buscar alternativas no Regime de Previdência Complementar para formar reservas financeiras com esta finalidade.

b) Regimes Próprios de Previdência dos Servidores Públicos

O Regime Próprio de Previdência dos Servidores Públicos tem filiação obrigatória para todos os Servidores Públicos e a maioria dos Regimes Próprios está estruturada no Regime Financeiro de Caixa (Repartição Simples).

Até a publicação da Lei nº 12.618, de 30/04/2012, não havia neste Regime um valor máximo para concessão de benefício que, juntamente com o aumento da longevidade, fizeram com que os assistidos do Regime Próprio de Previdência dos Servidores Públicos viessem gerando sucessivos déficits crescentes, superando em 2016 o déficit gerado pelo Sistema Geral de Previdência que possui um número maior de assistidos.

Com o objetivo de minimizar o problema, a referida Lei estabeleceu o limite máximo para concessão de benefício assim como é feito no INSS e, também autorizou a criação de 3 (três) Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC) para cada segmento do Poder Público denominadas como: i) Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo (Funpresp-Exe); ii) Fundação de Previdência Complementar

do Servidor Público Federal do Poder Legislativo (Funpresp-Leg); e iii) Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Judiciário (Funpresp-Jud).

Essas 3 (três) Entidades foram estruturadas dentro do Regime de Previdência Complementar, criando uma alternativa para os servidores que quisessem receber um valor de benefício superior ao limite máximo de concessão de benefício, como será visto no item “c” a seguir.

c) Regime de Previdência Complementar

Diferentemente dos dois Regimes anteriores, a adesão ao Regime de Previdência Complementar é facultativo e está estruturado na constituição de reservas que são formadas através das contribuições de participantes, assistidos, patrocinadores e também pelos rendimentos das aplicações destes recursos.

A relação entre os participantes, assistidos e patrocinadores e os grupos que administram este sistema é de longo prazo (30, 40, 50 ou mais anos). Durante este período, desvios podem ocorrer em relação ao que estava sendo planejado e o que efetivamente ocorre, podendo comprometer o nível de formação das reservas financeiras que serão utilizadas para pagar os benefícios, o que abordaremos mais adiante nesse trabalho.

3. REGIME DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

O sistema de Previdência Complementar é composto por dois Grupos:

I – Entidades Abertas de Previdência Complementar (EAPC)

São as Seguradoras que estão acessíveis a qualquer pessoa física que deseja aderir ao Plano de Benefício aprovado nos moldes estabelecidos pelo órgão regulador e fiscalizador.

As EAPCs têm finalidade lucrativa e uma parte das contribuições de participantes, assistidos, patrocinadores e dos rendimentos das aplicações destes recursos é destinada ao pagamento de despesas administrativas e de comercialização, bem como podem contemplar, nos seus cálculos, o lucro das companhias seguradoras destinado aos seus acionistas, o que pode reduzir o potencial de acumulação de recursos, se comparado aos recursos que seriam acumulados nas Entidades Fechadas de Previdência Complementar.

Figura 2: Estrutura contributiva Entidades Abertas de Previdência Complementar



II – Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC)

São estruturadas como Fundação ou Sociedade Civil que, diferentemente das Entidades Abertas de Previdência Complementar, não possuem finalidade lucrativa e são criadas com a finalidade única de administrar Planos de Benefícios coletivos nos moldes estabelecidos pelo órgão regulador e fiscalizador para pagar benefícios aos participantes no momento da inatividade. No entanto, não estão disponíveis à todos indivíduos mas apenas a grupos específicos, com base no vínculo empregatício ou associativo.

Figura 3: Estrutura contributiva Entidades Fechadas de Previdência Complementar



4. MODALIDADES DE PLANOS DE BENEFÍCIOS

As Entidades de Previdência Complementar somente podem instituir e operar Planos de Benefícios para os quais tenham autorização do órgão regulador e fiscalizador.

A Constituição Federal trata da questão de custeio da Previdência Complementar em seu artigo 202, ao determinar que o regime de previdência privada seja organizado de forma autônoma em relação ao regime de previdência social, baseado na "Constituição de Reservas que garantam o benefício contratado".

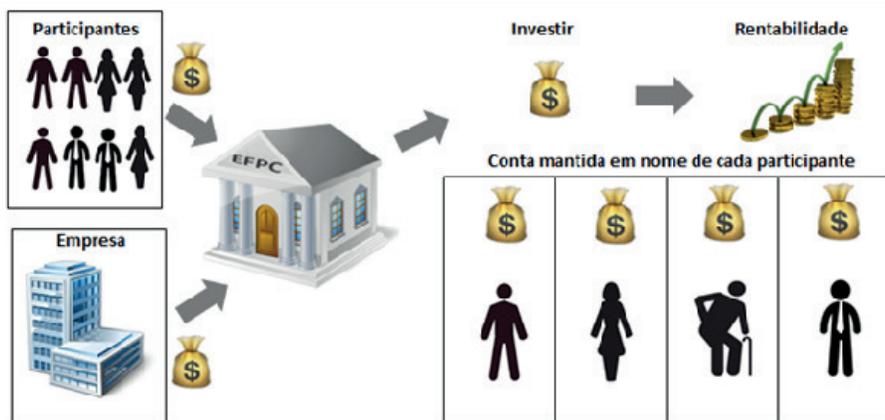
Existem atualmente 3 (três) modalidades distintas de Planos de Benefícios. Esses planos são classificados de acordo com o benefício programado, ou seja, aquele em que a data de início de benefício é previsível, conforme as condições estabelecidas em seu Regulamento (exemplo: Aposentadoria por Idade ou Tempo de Contribuição), conforme apresentado a seguir:

I - Plano de Contribuição Definida

Nesta modalidade de plano, cada participante possui uma conta (Reserva Matemática) que é constituída através das suas contribuições, das contribuições do patrocinador e pela rentabilidade obtida na aplicação desses recursos.

A conta mantida em nome de um participante não se confunde com as contas mantidas em nome dos demais e, ao optar pelo benefício, o valor ou nível do benefício é permanentemente reajustado com base na conta mantida em seu nome e, uma vez exaurido o recurso existente na sua conta, o benefício deste também se extinguirá.

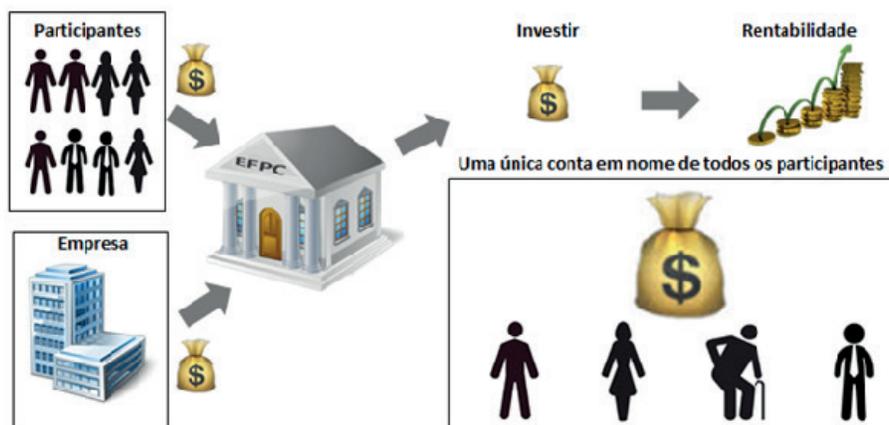
Figura 4: Forma de Constituição de Reservas em Planos de Contribuição Definida



II - Plano de Benefício Definido

Nesta modalidade de plano, o valor ou nível do benefício é previamente estabelecido no Regulamento, no entanto, as contribuições que serão realizadas pelos participantes, patrocinadores e assistidos são estabelecidas em alíquotas definidas dentro dos regulamentos ou em cálculos atuariais e são utilizadas para constituir um fundo coletivo (Reserva Matemática) que tem o objetivo de assegurar a concessão e manutenção do valor ou nível do benefício de todos, não existindo conta em nome de cada participante, patrocinador ou assistido e sim uma única conta coletiva (Reserva Matemática).

Figura 5: Forma de Constituição de Reservas em Planos de Benefícios Definido



III - Plano de Contribuição Variável

Nesta modalidade, o Plano de Benefício apresenta a conjugação das características de **Plano de Contribuição Definida** na fase de acumulação de recursos e de **Plano de Benefício Definido** na fase de pagamento dos recursos conforme apresentado a seguir:

Fase de acumulação de recursos:

Cada participante possui uma conta (Reserva Matemática) que é constituída através das contribuições realizadas pelo participante, patrocinador e pela rentabilidade obtida.

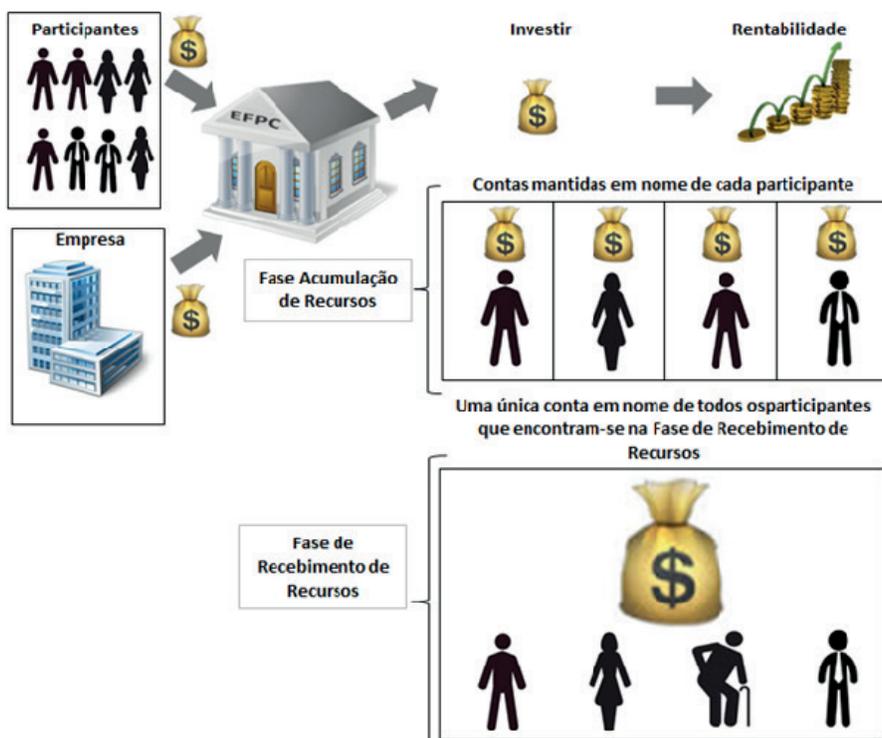
Fase de recebimento dos recursos:

No exato momento da entrada em aposentadoria, o valor do benefício é apurado considerando o montante acumulado na conta mantida em nome do participante e um conjunto de hipóteses atuariais que estão ligadas a fatores econômicos e biométricos que devem estar ajustados à realidade do plano.

No momento imediatamente seguinte, todo montante acumulado pelo participante que está se aposentando é transferido para um fundo coletivo (Reserva Matemática) que tem o objetivo de assegurar a concessão e manutenção do valor ou nível do benefício de todos os assistidos.

A partir deste momento, não existe mais conta em nome do participante ou patrocinador em relação àquele assistido e sim uma única conta coletiva para todos os assistidos, mantendo-se separadas apenas as contas dos participantes ativos que estão na *fase de acumulação de recursos*.

Figura 6: Forma de Constituição de Reservas em Planos de Contribuição Variável



O controle de riscos nas três modalidades de Planos de Benefícios é de extrema relevância.

Muitos gestores acham que não existem riscos em Planos de Contribuição Definida ou que eles foram reduzidos em Planos de Contribuição Variável e, por isso, não acompanham ou não dão a devida importância quanto ao monitoramento. Este conceito está totalmente equivocado, já que o risco não foi eliminado ou reduzido, necessitando de um acompanhamento contínuo.

Muitos Planos de Contribuição Definida e Planos de Contribuição Variável estabelecem em seus regulamentos que o participante pode optar por diferentes Perfis de Investimento. Não estamos a favor nem contra este ponto, só nos perguntamos se o nosso participante tem o conhecimento necessário e está preparado para lidar com esses riscos?

Para ajudar a responder essa pergunta, falaremos a seguir um pouco sobre os riscos relacionados aos cálculos atuariais, das premissas e dos estudos que os atuários realizam com o objetivo de monitorar os eventos, aumentamos as chances para que as decisões do gestor ou do próprio participante alcancem os resultados esperados (Equilíbrio Atuarial).

5. EQUILÍBRIO ATUARIAL

Notamos que quando falamos que um Plano de Benefício encontra-se desequilibrado, a maioria das pessoas rapidamente faz associação a um Plano Deficitário, mas o desequilíbrio também pode ser por excesso de recursos, ou seja, podemos estar falando de um Plano Superavitário.

Tanto em uma situação quanto em outra, Superávit ou Déficit, as causas que a originaram devem ser monitoradas e, se for identificado tratar-se de problema estrutural, ele deve e precisa ser corrigido.

Pode estar havendo cobrança em excesso de recursos para cobrir as obrigações do plano, ou mesmo o inverso, o valor que está sendo cobrado pode não cobrir todas as obrigações trazendo transtornos futuros em ambas as situações.

Para evitar essas situações, são realizadas Avaliações Atuariais onde o objetivo de proporcionar o “equilíbrio atuarial” dos Planos de Benefícios. De um lado, são colocadas as obrigações e, do outro, os recursos.

Para definir o montante das obrigações de um Plano de Benefício e o custo para suportá-las, são formuladas muitas hipóteses como as leis de entradas e saídas (probabilidade de falecimento e rotatividade), a evolução dos salários, a evolução dos benefícios da Previdência Social, tornando, assim, complexo o trabalho do atuário de estimativa das Reservas Matemáticas¹.

¹ Valor atual do compromisso do Plano de Benefício em relação aos participantes ativos, aposentados e pensionistas descontadas as contribuições que estes irão recolher à Entidade, juntamente com as do patrocinador, considerando o regulamento e um conjunto de hipóteses atuariais.

As hipóteses atuariais são premissas ligadas a fatores econômicos, financeiros e biométricos que devem estar ajustados à realidade da massa de participantes, do Plano de Benefício e com a política de recursos humanos do patrocinador. Como alguns exemplos de hipóteses atuariais, podemos citar: taxa de juros, taxa de crescimento salarial, mortalidade de inválidos, mortalidade geral, dentre outras.

6. RISCO ATUARIAL

O horizonte do pagamento das obrigações dos Planos de Benefícios é de longo prazo (30, 40, 50 ou mais anos), por isso há uma grande complexidade na apuração das Reservas Matemáticas ao adotar hipóteses para fazer inferências sobre o futuro (de como as pessoas falecerão, qual será o grupo de dependentes existente no falecimento do participante para estimar o montante necessário para pagamento do benefício de pensão, etc).

Se a efetiva realização de uma ou mais hipóteses utilizadas nos cálculos forem diferentes das que estão sendo efetivamente observadas nos Planos de Benefícios, teremos o que denominamos "Risco Atuarial".

Assim como não existe uma ferramenta infalível para gerenciamento dos riscos para às áreas financeiras e de investimento, também não há uma ferramenta perfeita para fazer inferências sobre o futuro na parte do passivo atuarial. No entanto, diferentemente das hipóteses utilizadas nas áreas financeiras e investimentos, as variações de muitas das hipóteses utilizadas nos cálculos atuariais são lentas e, para tomar a decisão pela sua modificação, muitas vezes é necessário fazer o acompanhamento por um período bastante longo.

Ao fazer um monitoramento contínuo através dos estudos dessas hipóteses, envolvendo profissionais e Órgãos Estatutários na tomada de decisão, aumentamos bastante a chance que as decisões tenham os resultados esperados.

Como o Risco Atuarial pode afetar significativamente os Planos de Benefícios, a legislação brasileira estabelece a obrigatoriedade das Entidades Fechadas de Previdência Complementar realizarem, minimamente uma vez por ano, Avaliações Atuariais para verificar se os recursos acumulados cobrirão as

obrigações do Plano de Benefício de acordo com as hipóteses formuladas ou se será preciso fazer alguma alteração no custo para suportá-los.

Há uma grande complexidade para avaliar o risco de uma única hipótese de forma isolada, por isso, deve haver o pleno entendimento do reflexo conjunto das hipóteses atuariais.

Por exemplo, se dentro do Plano de Benefício ocorreu um número de invalidez maior do que o esperado, o montante arrecadado para pagar o benefício de invalidez pode ser insuficiente. Ao mesmo tempo, como um número menor de pessoas atingiu idade na aposentadoria sem ter se invalidado, pode ocorrer excesso no montante que foi arrecadado para cobertura do benefício de aposentadoria por idade e por tempo de serviço.

Em quase a totalidade das vezes, o efeito financeiro não é nulo para o desvio conjunto das hipóteses utilizadas nos cálculos atuariais.

No exemplo anterior, o montante necessário para pagar os benefícios do número maior de pessoas que se invalidou dificilmente será equivalente ao montante que será reduzido nas reservas para pagar o benefício de aposentadoria por idade e por tempo de serviço. Por esse e outros motivos faremos um aprofundamento em cada uma das hipóteses utilizadas nos cálculos atuarias, o que acreditamos irá contribuir para o entendimento e tomada de decisão quanto ao monitoramento dos riscos e definição das hipóteses nos Planos de Benefícios.

6.1. DECORRENTE DA ADOÇÃO DAS HIPÓTESES BIOMÉTRICAS E DEMOGRÁFICAS

Tabela 1: Hipóteses Biométricas e Demográficas

As Hipóteses Biométricas e Demográficas (*1) são as seguintes
- Tábua de Mortalidade Geral
- Tábua de Entrada em Invalidez
- Tábua de Mortalidade de Inválidos
- Hipótese de Desligamento
- Tábua de Sobrevivência (*2)
- Tábua de Sobrevivência de Inválidos (*3)
- Tábua de Morbidez (*4)
- Hipótese sobre composição da família de pensionistas
- Hipótese de Entrada em Aposentadoria
- Hipótese sobre Geração Futura de Novos Entrados
(*1) Definição de acordo com Comitê de Pronunciamentos Atuariais (CPA 003 - Classificação de Hipóteses Atuariais do Instituto Brasileiro de Atuária) publicado em 21 de março de 2016. (*2) Denominação de Tábua de Mortalidade Geral, nos casos de utilização exclusiva para longevidade. (*3) Denominação de Tábua de Mortalidade de Inválidos, nos casos de utilização exclusiva para longevidade. (*4) Algumas tábuas de entrada em invalidez já refletem a experiência de morbidez, ou seja, número de pessoas expostas ao risco de contrair doenças, o que representa motivo de afastamento das atividades laborais por moléstia e enseja, assim, o benefício temporário de auxílio-doença.

Tábua de Mortalidade Geral

A Tábua de Mortalidade Geral refere-se à hipótese utilizada para refletir as probabilidades anuais de óbito para um determinado grupo de pessoas, estando elas aptas ao trabalho ou não. De um modo geral, ela é utilizada para estimar a mortalidade de grupo de aposentados cuja causa do benefício não seja decorrente de invalidez.

A necessidade de se estabelecer uma Tábua de Mortalidade específica a subgrupos segurados em determinados estudos pode ser oportuna quando esses grupos se mostrarem heterogêneos quanto ao risco que represen-

tam, como por exemplo: ativos, aposentados, grupos com serviço passado, grupos migrados entre planos, etc.

Geralmente, a mortalidade na *fase de acumulação de recursos* (mortalidade de ativos) é menos gravosa em função da idade e da constância de exames admissionais e/ou periódicos. No entanto, o uso de tábua de Mortalidade Geral descasada do risco que procura expressar pode superestimar ou subestimar as provisões matemáticas e custos dos Planos de Benefícios, podendo gerar desequilíbrios estruturais de difícil cobertura ou solução.

O aumento da longevidade é um dos maiores fatores de risco para todo o Sistema de Previdência, porque há uma expectativa das pessoas receberem o benefício por mais tempo, tornando cada vez mais difícil a tarefa de garantir que o montante acumulado na hora da aposentadoria dure até o momento do óbito.

Para o participante que ainda está na *fase de acumulação de recursos*, a mudança na Tábua de Mortalidade por outra que projete uma longevidade um pouco maior tende a reduzir o valor do benefício, o que exige aumento das contribuições para manter o mesmo nível de benefício. Já a mudança dessa hipótese biométrica para o participante que já está na *fase de recebimento de recursos* tende a aumentar os recursos necessários para pagar o mesmo valor do benefício, o que cria a necessidade de novos aportes ao plano.

Uma das hipóteses com efeitos mais elevados sobre os resultados atuariais é a de mortalidade, no entanto, a situação é diferente dependendo da maturidade de cada Plano de Benefício, tornando imprescindível o trabalho de monitoramento dos efeitos dessas variáveis.

Tábua de Entrada em Invalidez

A Tábua de Entrada em Invalidez é a hipótese utilizada para refletir a probabilidade de entrada em invalidez a cada ano do grupo.

O conceito de invalidez vem se modificando muito ao longo dos anos, e

sua incidência deriva de características pessoais decorrentes da idade, do gênero, da saúde física, da condição socioeconômica dos riscos relacionados à política de segurança do trabalho das empresas. Muitos Planos de Benefícios estabelecem em seu Regulamento que o benefício de invalidez só será concedido mediante a concessão também pelo Regime Geral de Previdência Social. Um número maior de concessões ou restrições por esse Regime por um período longo de tempo, pode trazer riscos elevados aos planos, exigindo o monitoramento contínuo dessa hipótese.

Tábua de Mortalidade de Inválidos

A Tábua de Mortalidade de Inválidos refere-se à hipótese utilizada para refletir as probabilidades anuais de óbito dos indivíduos inválidos do grupo.

O número de pessoas que entram em benefício de invalidez tem se reduzido significativamente ao longo dos anos com as novas práticas de segurança do trabalho. O estudo do ambiente previdenciário indica como de baixa consistência, visto a pouca disponibilidade de dados para análises estatísticas, havendo escassos estudos customizados para o ambiente nacional e, menos ainda, para segmentos setoriais.

Com o avanço da medicina e o aumento da qualidade de vida da população, é provável que também aumente a expectativa de vida dos participantes inválidos, principalmente na medida em que vai aumentando o tempo decorrido desde a ocorrência da doença ou acidente que deu origem à invalidez. Portanto, assim como nos participantes não inválidos, é importante que se monitore esta hipótese para verificar se há indícios de que, ao longo dos anos futuros, os participantes inválidos também venham a sobreviver mais.

Hipótese de Rotatividade - Desligamento

A hipótese de Rotatividade ou Desligamento deve refletir o nível de desligamento de empregados nas patrocinadoras e que efetivamente vão se desligar do plano, optando pelo instituto do resgate ou portabilidade.

A utilização dessa hipótese deve ser bem dimensionada, guardando rela-

ção direta com a movimentação dos participantes dentro do plano e com a política de recursos humanos para os anos seguintes. Imprecisões nas estimativas dessa variável podem ter efeitos expressivos sobre o volume financeiro das Reservas Matemáticas.

Essa hipótese atuarial tem grande relevância em estudos que tenham por objetivo fazer uma alocação de recursos de longo prazo. Ela pode simular um excesso de liquidez ao estimar desembolso precoce de recursos sinalizando volumosas saídas através da opção pelo resgate ou portabilidade traduzindo em risco de reinvestimentos e, ao mesmo tempo pode criar problemas de liquidez ao postergar demais os fluxos ao utilizar uma hipótese de rotatividade muito inferior à observada.

Hipótese sobre composição da família de pensionistas

Esta hipótese é determinante para formação das Reservas Matemáticas quando o Plano de Benefício prevê pagamento de pensão porque é através dela que serão estimadas as obrigações com esse benefício e exige a máxima regularidade cadastral dos associados e de seus dependentes.

Alguns atuários trabalham com grupos familiares reais, lançando em seus cálculos a exata formação familiar de cada um dos participantes. Outros atuários utilizam uma modelagem média, ou Heritor (Hx) - , onde se traça uma curva média de dependentes por idade, sexo, estado de higidez e condição como participante (se ativo ou em benefício).

Não há como definir qual a melhor hipótese sobre a composição de família de pensionista a ser adotada sem que seja feita uma rigorosa análise da particularidade de cada plano. Alguns preveem em seu regulamento pagamento de pensão a dependentes que são habilitados mediante o reconhecimento em iguais condições pelo Regime Geral de Previdência Social, o que cria a possibilidade do reconhecimento de dependentes mesmo após o falecimento do participante. Outros planos preveem que só será pago o benefício de pensão aos dependentes que o participante estiver manifestado em vida a vontade de deixar pensão.

Portanto, o atuário e demais profissionais que estão envolvidos na tomada de decisão deverão observar a particularidade de cada plano e, adotar a hipótese que mais se adeque à realidade.

Hipótese de Entrada em Aposentadoria

Esta hipótese tem relação direta com as datas para elegibilidade fixadas pelo Regime Geral de Previdência Social ou pelo Regime Próprio dos Servidores Públicos quando esse sistema serve de parâmetro para complementação de renda.

Tanto nos planos estruturados na modalidade de Benefício Definido quanto nos estruturados na modalidade de Contribuição Variável ou Contribuição Definida, essa hipótese é fundamental para a formação do fluxo de caixa de pagamentos e, assim como a hipótese de Rotatividade – Desligamento, essa hipótese atuarial tem grande relevância em estudos que tenham por objetivo fazer uma alocação de recursos de longo prazo.

Hipótese sobre Geração Futura de Novos Entrados

É a hipótese que representa o fluxo anual de novos participantes ou, em outras palavras, a hipótese de reposição/entrada de empregados na empresa.

Estima-se o número de novos ingressantes anuais de forma a aumentar, estabilizar ou reduzir a massa de participantes ativos, objetivando representar a compensação dos participantes que ingressam em gozo de aposentadoria e os que são desligados.

Na hipótese de entrada de participantes com as mesmas características etárias e salariais no plano, a influência seria nula. Porém a entrada intensa de massas jovens reduzirá as taxas de custeio.

A aplicação dessa hipótese deve ser muita bem estudada, pois poderemos estar subestimando ou superestimando os custos do Plano de Benefício da Entidade, caso esta hipótese não represente as características etárias e salariais da empresa.

Alguns atuários fazem projeções incluindo a geração futura de novos entrados, isto é, considerando um perfil para os novos participantes, de acordo com faixas etárias pré-estabelecidas. São projeções ilustrativas e não é recomendado considerá-las nas avaliações atuariais, sendo pouco utilizada atualmente.

6.2. DECORRENTE DA ADOÇÃO DAS HIPÓTESES ECONÔMICAS E FINANCEIRAS

Tabela 2: Hipóteses Econômicas e Financeiras

As Hipóteses Econômicas e Financeiras (*1) são as seguintes
- Taxa de Inflação
- Projeção de Crescimento Real de Salário
- Projeção de Crescimento Real dos Benefícios do Plano
- Projeção de Crescimento Real do Maior Salário de Benefício do INSS
- Indexador do Plano
- Taxa Real Anual de Juros
(*1) Definição de acordo com Comitê de Pronunciamentos Atuariais (CPA 003 - Classificação de Hipóteses Atuariais do Instituto Brasileiro de Atuária) publicado em 21 de março de 2016.

Taxa de Inflação

A hipótese de Taxa de Inflação na maioria dos planos está relacionada às hipóteses do Indexador do Plano, Fator de Capacidade Real dos Salários ou Fator de Capacidade Real dos Benefícios da Entidade. Hipóteses estas que tem o objetivo de refletir o impacto da deterioração dos salários e benefícios entre dois reajustes num ambiente inflacionário.

A hipótese de Inflação funciona na verdade como um redutor do passivo atuarial que reflete todo o montante necessário até a extinção das obrigações (30, 40, 50 ou mais anos), por isso, é aconselhável que na sua definição se leve em consideração não somente a inflação para o ano seguinte, mas de todos os anos futuros de acordo com a política econômica do país até a extinção do plano.

Em um Plano BD maduro², a ocorrência de inflações inferiores às projetadas no Fator de Capacidade Real dos benefícios da Entidade terá como consequência um aumento do custo do plano.

Projeção de Crescimento Real de Salário

A hipótese de Projeção de Crescimento Real de Salário corresponde à taxa que, descontado o efeito inflacionário, reflete como os salários irão crescer anualmente em média durante a fase de acumulação dos recursos do plano.

O risco relacionado a esta hipótese será maior nos planos compostos por maioria de participantes ativos ou em planos que estão estruturados na modalidade Benefício Definido, em que o valor do benefício será apurado com base nos salários futuros.

Se a taxa aplicada ao cálculo atuarial for significativamente diferente da taxa real verificada nos salários, poderão ser necessários mais ou menos recursos para a garantia das obrigações a pagar, gerando desequilíbrio atuarial, onerando ou desonerando em excesso participantes e patrocinadores.

Projeção de Crescimento Real dos Benefícios do Plano

A hipótese de Projeção de Crescimento Real dos benefícios do plano corresponde à taxa que, descontado o efeito inflacionário, reflete como os benefícios irão crescer anualmente em média na fase de recebimento de recursos.

Nos planos em que o regulamento prevê crescimento real dos benefícios do plano, haverá uma maior dificuldade para o atingimento da meta atuarial, sendo preciso uma atenção especial na taxa real de juros utilizada em planos com esta característica.

Deve-se considerar quando do estudo de adequação para taxa real de juros o incremento real do benefício, tentando mitigar os riscos relacionados ao descasamento desta hipótese.

² Planos BD maduro são aqueles cujos gastos com seus benefícios superem a arrecadação das suas contribuições.

Projeção de Crescimento Real do Maior Salário de Benefício do INSS

Corresponde à taxa que, descontado o efeito inflacionário, reflete como o Maior Salário de Benefício do INSS irá crescer anualmente em média.

Essa hipótese geralmente é utilizada quando há uma sinalização que o Governo irá reajustar o Maior Salário de Benefício da Previdência Oficial em níveis superiores aos verificados na Inflação, tendo impacto direto nos planos que exigem a concessão do benefício pelo Regime Geral de Previdência Social, quando esse sistema serve de parâmetro para complementação de renda.

Na prática, se um Plano de Benefício Definido que tem como princípio pagar um benefício que corresponde a média dos últimos salários menos o benefício do INSS, se for utilizada uma Projeção de Crescimento Real do Maior Salário de Benefício do INSS e em um determinado momento essa taxa for diferente da verificada, poderá haver uma subestimação dos recursos dos planos.

Indexador do Plano

A hipótese de Indexador do plano na maioria dos planos está relacionada às hipóteses de Inflação, Fator de Capacidade Real dos Salários ou Fator de Capacidade Real dos benefícios da Entidade, hipóteses estas que tem o objetivo de refletir o impacto da deterioração dos salários e benefícios entre dois reajustes num ambiente inflacionário.

O Indexador do Plano, em Planos de Contribuição Definida e na *Fase de Acumulação de Recursos* em Planos de Contribuição Variável, funciona juntamente com a hipótese de Taxa Real Anual de Juros como uma referência para gestores e participantes quanto ao retorno esperado de investimentos. Já em Planos de Benefício Definido e na *Fase de Recebimento de Recursos* em Planos de Contribuição Variável, essa hipótese serve como indexador para correção de benefícios.

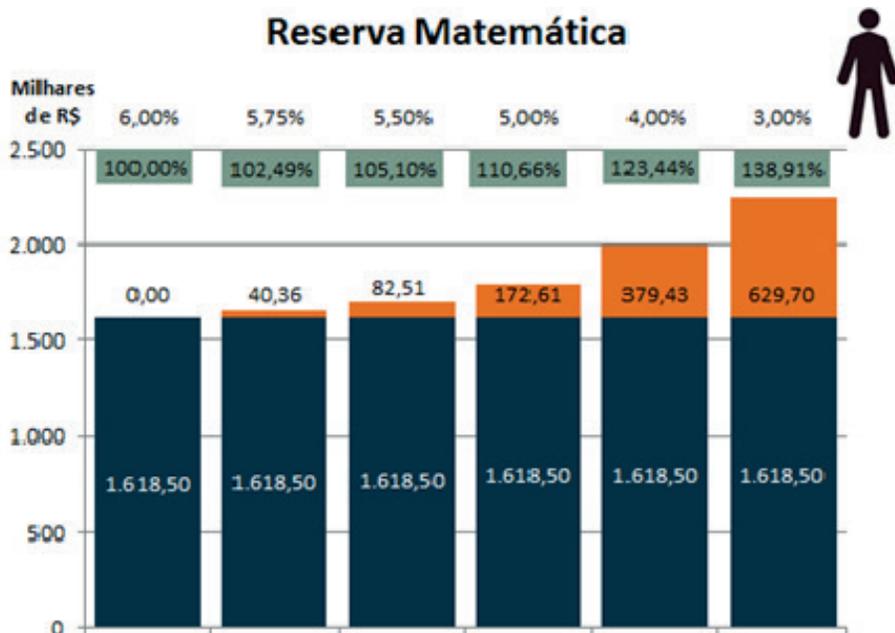
Taxa Real Anual de Juros

A Taxa Real de Juros corresponde à hipótese utilizada para refletir a expectativa de retorno real dos ativos garantidores do plano nos anos futuros.

Para entendermos um pouco melhor o reflexo dessa hipótese atuarial, vamos considerar que temos um único participante para pagar mensalmente um benefício de R\$ 10.000,00 enquanto ele sobreviver.

Considerando que ele tem 55 anos, simulamos no **Gráfico 1** o acréscimo na Reserva Matemática decorrente da mudança da hipótese de Taxa Real de Juros partindo de um cenário base correspondente à Taxa Real de desconto de 6,00% para 5,75%, 5,50%, 4,00% e 3,00%.

Gráfico 1: Acréscimo Reserva Matemática para um benefício de R\$ 10.000,00 pago a indivíduo do sexo masculino com 55 anos, considerando a Tábua de Mortalidade AT-83 Masculina – SOA, considerando 13 pagamentos anuais e uma expectativa de inflação na ordem de 4,00% a.a.

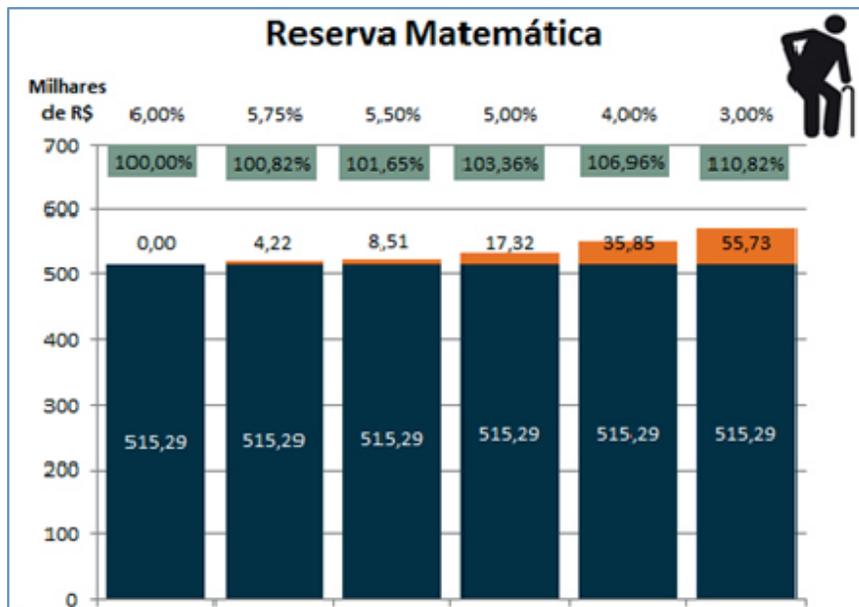


Como pode perceber no **Gráfico 1**, a variação de apenas 1,00%, ou seja, a redução da Taxa Real de Juros, de 6,00% para 5,00% representou um acréscimo de R\$ 172,61 mil, correspondente à 10,66% da Reserva Matemática de R\$ 1.618,50 mil.

Considerando agora outro participante que tem agora 90 anos. Fizemos a mesma simulação do acréscimo na Reserva Matemática decorrente da

mudança da hipótese de Taxa Real de Juros partindo de um cenário base correspondente à Taxa Real de desconto de 6,00% para 5,75%, 5,50%, 4,00% e 3,00%.

Gráfico 2: Acréscimo Reserva Matemática para um benefício de R\$ 10.000,00 pago a indivíduo do sexo masculino com 90 anos, considerando a Tábua de Mortalidade AT-83 Masculina – SOA, considerando 13 pagamentos anuais e uma expectativa de inflação na ordem de 4,00% a.a.



A mesma variação de apenas 1,00%, ou seja, a redução da Taxa Real de Juros, de 6,00% para 5,00% representou agora um acréscimo de R\$ 17,32 mil, correspondente à 3,36% da Reserva Matemática de R\$ 515,29 mil. Note que dois importantes conceitos estão representados nos dois gráficos acima!

1º Conceito: Maior Longevidade gera maior necessidade de recursos.

Embora o valor do benefício (R\$ 10.000,00) e as condições de pagamento sejam as mesmas (pagar enquanto tiver vivo), como o indivíduo de 55 anos tem uma expectativa de vida maior, são necessários R\$ 1.618,50 mil de Reserva Matemática para arcar com esse compromisso³, ao passo que para um indivíduo de 90 anos, são necessários R\$ 515,29 mil de Reserva

³ Considerando que os recursos estão aplicados a uma Taxa Real de Retorno de 6,00% a.a.

Matemática para esse mesmo compromisso.

2º Conceito: Quanto menor a Taxa Real Anual de Juros, maior será o volume de recursos necessários para fazer frente à mesma obrigação.

A premissa de Taxa Real Anual de Juros é, sem dúvida, a premissa mais sensível no cálculo da avaliação atuarial na maioria dos Planos de Benefícios. Fazer inferências sobre o cenário econômico de longo prazo brasileiro é, no nosso entendimento uma grande complexidade, o que dificulta bastante o trabalho de todos os envolvidos na definição dessa e das demais hipóteses utilizadas nos cálculos atuariais.

Como vimos nos **Gráficos 1 e 2**, o reflexo financeiro de variações das hipóteses atuariais pode ser bastante diferente nos planos dependendo do grau de maturidade e como estão previstos os seus fluxos de recebimento e desembolso de caixa.

Outro fator de risco que vem preocupando bastante o Sistema de Previdência Complementar é o alto número de ações judiciais que acabam tendo impacto direto nos custos dos planos, fazendo com que todos os participantes, assistidos e patrocinadores paguem por esses benefícios gerados judicialmente e que não estão considerados nas premissas atuariais. Por isso abordaremos esse ponto no item a seguir.

6.3. DECORRENTE DE DEMANDAS JUDICIAIS

A Previdência Complementar Fechada vem apresentando altos números de ações judiciais movidas por participantes ativos e assistidos, muitas delas provocadas por sindicatos e associações. Os questionamentos mais comuns são as mudanças regulamentares ao longo do período contributivo, insatisfação com o valor do benefício calculado, dentre outros.

Essas ações têm impacto direto nos custos dos planos, fazendo com que todos os participantes e assistidos paguem por esses benefícios gerados judicialmente e que não estão considerados nas premissas Atuariais, e com isso afetará diretamente as Provisões Matemáticas de benefícios Concedidos (PMBC) e a Conceder (PMBAC).

Algumas Entidades Fechadas com objetivo de proteger seus planos e a fim de evitar que seus participantes futuramente venham arcar com compromissos gerados em benefícios de um participante ou pequeno grupo deles, têm buscado providências para a mitigação desse risco.

Mensurar qual o valor real que será desembolsado pelo plano em cada ação judicial é uma tarefa muito difícil. Há discussão de valores retroativos, pedidos de danos morais, solicitação de ressarcimento das contribuições, discordância do valor de resgate da reserva de poupança, aplicação de reajustes não previstos em regulamentos (URV, por exemplo), revisão de benefício inicial baseado na comparação de um com outro aposentado, etc.

Os valores mensurados em provisões de demandas judiciais pelas EFPCs são muitas vezes diferentes dos valores obtidos ao final desses processos, dada à subjetividade das decisões judiciais. Há casos de Entidades que nem consideram esse risco em suas avaliações. Provisionar esse risco faz com que a Entidade tenha um maior controle desse passivo, devendo ser levado em conta também, no momento de uma possível distribuição de superávit ou equacionamento de déficit.

Outras medidas importantes que podem reduzir esse risco são as políticas de aproximação dos participantes e as Entidades como as Ouvidorias que facilitam a comunicação entre os participantes e a EFPC e os projetos de educação previdenciária.

Além disso, é importante que os participantes conheçam as regras de cálculo do seu benefício e tenham em mente que o valor do seu benefício foi fruto da sua contribuição, da patrocinadora e da rentabilidade desses recursos ao longo do tempo. Qualquer diferença que não esteja prevista em regulamento, trará um aumento no custeio e poderá gerar desequilíbrios com consequência de Déficit para o plano, o que pode, dependendo da quantidade de demandas judiciais, a inviabilizar a continuidade e, até no futuro levar a uma redução de benefício, caso a Entidade não consiga manter o nível desses benefícios no futuro, o que foi o caso do Aerus, que com a falência da maior patrocinadora, teve que recalcular as Reservas Matemáticas e aumentar contribuições, reduzindo com isso, o valor do benefício líquido.

7. GESTÃO DE RISCOS SOB A ÓTICA DO PLANO DE CUSTEIO NAS DIFERENTES SITUAÇÕES DE PLANOS

Durante a realização desse trabalho a Comissão Regional de Atuária Sudeste, pode contar com a colaboração dos profissionais de Risco da PREVI que, na data de 07/04/2017, fizeram uma excelente apresentação sobre o processo de monitoramento de risco da Entidade. A apresentação possibilitou o alinhamento de conhecimento entre os membros da nossa Comissão e ampliou os conceitos de classificação de risco que tínhamos de forma a observar fatores como potencialidade, frequência de exposição e mapeamento de ações para mitigação em diferentes situações de planos.

A colaboração foi de suma importância. Além de ter resultado em pequenos ajustes no presente trabalho, ampliou a possibilidade de abordagem em estudo futuro da nossa Comissão quanto à gestão de riscos, em que será feito um aprofundamento quanto à probabilidade/potencialidade de incidência dos riscos nos planos.

Tabela 3: Classificação de Risco sob a ótica do Plano de Custeio nas diferentes modalidades de Planos de Benefícios

Hipóteses	Modalidade do Plano de Benefício								
	EFPC			Patrocinadora			Participante		
	BD	CV	CD	BD	CV	CD	BD	CV	CD
6.1 Biométricas e Demográficas (*1)									
- Tábua de Mortalidade Geral	●	●	●	●	●	●	●	●	●
- Tábua de Entrada em Invalidez	●	●	●	●	●	●	●	●	●
- Tábua de Mortalidade de Inválidos	●	●	●	●	●	●	●	●	●
- Hipótese de Desligamento	●	●	●	●	●	●	●	●	●
- Tábua de Sobrevivência (*2)	●	●	●	●	●	●	●	●	●
- Tábua de Sobrevivência de Inválidos (*3)	●	●	●	●	●	●	●	●	●
- Tábua de Morbidez (*4)	●	●	●	●	●	●	●	●	●
- Hipótese sobre composição da família de pensionistas	●	●	●	●	●	●	●	●	●
- Hipótese de Entrada em Aposentadoria	●	●	●	●	●	●	●	●	●
6.2 Econômicas e Financeiras (*1)									
- Taxa de Inflação	●	●	●	●	●	●	●	●	●
- Projeção de Crescimento Real de Salário	●	●	●	●	●	●	●	●	●
- Projeção de Crescimento Real dos Benefícios do Plano	●	●	●	●	●	●	●	●	●
- Projeção de Crescimento Real do Maior Salário de Benefício do INSS	●	●	●	●	●	●	●	●	●
- Indexador do Plano	●	●	●	●	●	●	●	●	●
- Taxa Real Anual de Juros	●	●	●	●	●	●	●	●	●
6.3 Demandas Judiciais									
- Demandas Judiciais	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	● Baixo	● Médio	● Alto						
<p>(*1) Definição de acordo com Comitê de Pronunciamentos Atuariais (CPA 003 - Classificação de Hipóteses Atuariais do Instituto Brasileiro de Atuária) publicado em 21 de março de 2016.</p> <p>(*2) Denominação de Tábua de Mortalidade Geral, nos casos de utilização exclusiva para longevidade .</p> <p>(*3) Denominação de Tábua de Mortalidade de Inválidos, nos casos de utilização exclusiva para longevidade.</p> <p>(*4) Algumas tábuas de entrada em invalidez já refletem a experiência de morbidez, ou seja, número de pessoas expostas ao risco de contrair doenças, o que representa motivo de afastamento das atividades laborais por moléstia e enseja, assim, o benefício temporário de auxílio-doença.</p>									

Riscos nas diferentes modalidades de planos

Como podemos notar na tabela acima, os planos estruturados na modalidade de Benefício Definido (BD) estão mais expostos aos riscos atuariais porque asseguram um valor final de benefício independente das oscilações nas hipóteses demográficas e econômicas escolhidas.

Já os planos estruturados na modalidade Contribuição Variável (CV) ou Contribuição Definida (CD), ao utilizarem o regime financeiro de capitalização, estão sujeitos às oscilações nas hipóteses demográficas e econômicas escolhidas que podem implicar em aumento ou redução na taxa de contribuição dentro do custeio do plano.

Os planos estruturados na modalidade Contribuição Definida funcionam na maioria das vezes como aplicações financeiras para os participantes e não estariam, a princípio, sujeitos aos riscos atuariais. Nesse tipo de plano, o saldo acumulado na data de aposentadoria é transformado em benefício mensal, podendo ou não ser vitalício, com ou sem garantia de reajustes anuais. No entanto, assim como os planos estruturados na modalidade de Benefício Definido (BD) ou Contribuição Variável (CV), há uma expectativa do participante em relação ao seu benefício e, como o risco financeiro das aplicações e do aumento da longevidade também estão presentes nessa modalidade de plano, deve ser monitorado pela Entidade, mas o pagamento do benefício está condicionado à existência de recursos em sua Conta Individual, ficando o risco concentrado no participante.

Já os planos estruturados na modalidade Contribuição Variável (CV) podem, dependendo do seu desenho, reduzir o risco atuarial financeiro ou demográfico e manter as características previdenciárias dos planos, tais como, manutenção do poder aquisitivo e garantia da renda vitalícia do participante do Plano de Benefício. As hipóteses demográficas estão diretamente relacionadas com o progressivo envelhecimento populacional, que têm requerido maiores reservas garantidoras para o Plano de Benefício, uma vez que a fase de benefícios se estende por mais tempo.

Riscos nas diferentes situações de plano

A situação em que o Plano de Benefício se encontra também será importante ao determinar o nível de exposição ao risco, conforme veremos a seguir.

7.1. PLANOS ABERTOS ÀS NOVAS ADESÕES

Os planos que estão abertos às novas adesões tendem a uma estabilidade da massa de participantes ativos, isso porque o número de novos ingressantes anuais compensam os participantes que ingressam em gozo de aposentadoria e os que são desligados.

Na hipótese de entrada de participantes com as mesmas características etárias e salariais no plano, a influência no fluxo de arrecadação seria nula. Porém a entrada intensa de massas jovens pode reduzir as taxas de custeio.

7.2. PLANOS FECHADOS ÀS NOVAS ADESÕES

Diferentemente dos planos que estão abertos às novas adesões neste tipo de plano, a massa de participantes ativos só irá reduzir e, dependendo de como está estabelecido o plano de custeio, podem haver sérios problemas e riscos elevados para o plano.

Por exemplo, se há benefício de risco que esteja sendo financiado pelo método de repartição simples ou repartição de capitais de cobertura. Em um dado momento, com o envelhecimento da massa de participantes ativos e o aumento das probabilidades de entrada em invalidez e falecimento em atividade, o custo dos benefícios de risco pode se elevar bastante e ficar insuportável, trazendo problemas estruturais para o plano.

Estudos para mitigar os riscos de situações como a anteriormente descrita devem ser feitos por atuários capacitados que podem avaliar a situação do plano estabelecendo métodos de financiamentos que estabilizem o custeio mesmo após o fechamento dos Planos de Benefícios.

Outro ponto que merece atenção especial nesses tipos de plano é quanto ao risco de liquidez. Com a redução da massa de participantes ativos, a arrecadação de contribuições mensais também irá reduzir, o que traz a ne-

cessidade de um fluxo constante de recebimento de receitas nas aplicações financeiras (cupons, aluguéis, dividendos, vencimento de títulos, juros, etc) para cumprir com o pagamento dos benefícios dos assistidos e pagamento de resgates e portabilidades.

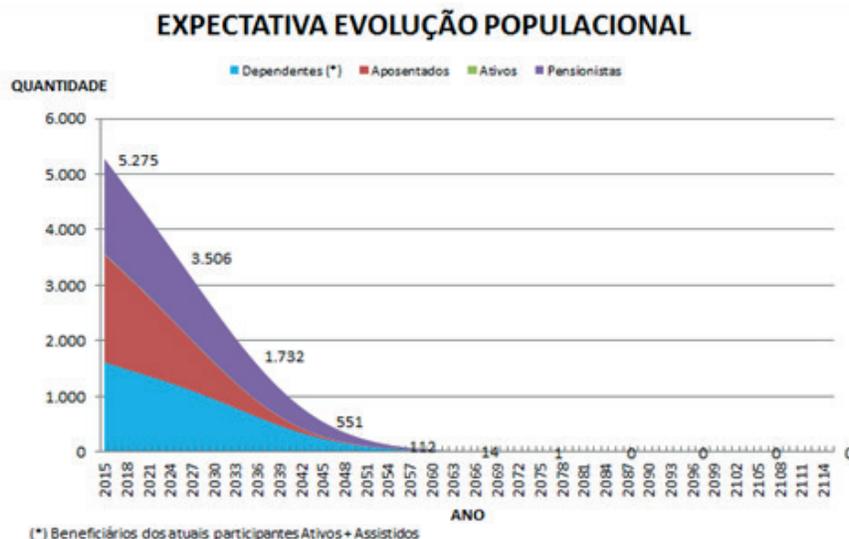
7.3. NOS DIFERENTES PERFIS DE POPULAÇÃO

Um ponto que merece atenção especial nos diferentes perfis de população é a situação de desequilíbrio.

Como muitos planos possuem uma população com idade relativamente elevada, em situações de Déficit ou Superávit, não há um prazo muito extenso para solucionar problemas dessa natureza e, se a tomada de decisão para solucionar o problema de desequilíbrio for muito prolongada, podem existir transferência de obrigações ou de riquezas entre diferentes indivíduos.

No **Gráfico 3** apresentamos a expectativa de evolução populacional onde é possível observar que o número de indivíduos reduz significativamente caindo de 5.275 no ano de 2015 para 3.506 no ano de 2025.

Gráfico 3: Expectativa evolução populacional de um Plano de Benefício real administrado por uma Entidade Fechada de Previdência Complementar



Se, por exemplo, o plano do **Gráfico 3** estivesse com uma situação deficitária e a decisão pelo equacionamento fosse postergada, usando a faculdade prevista em legislação de trabalhar nos limites de déficit permitidos, esse plano poderia estar transferindo obrigações entre gerações.

Imaginemos também a situação oposta se, por exemplo, o mesmo plano do **Gráfico 3** estivesse com uma situação superavitária e a decisão pela distribuição fosse postergada, usando a faculdade prevista em legislação de trabalhar nos limites, esse plano poderia estar transferindo riquezas entre gerações.

Recentemente ocorreram algumas decisões judiciais no sentido de suspender planos de equacionamento de Déficit que haviam sido aprovados e implementados nas Entidades e que já estavam ocorrendo o desconto de contribuições extraordinárias.

Essa suspensão por ordem judicial, na prática, pode estar transferindo obrigações entre os indivíduos do plano, porque está havendo pagamento de

benefício sem a formação de reservas, o que exigirá grande volume de aportes no futuro por uma população que não contribuiu para a constituição daquele déficit.

7.3.1. PLANOS COMPOSTOS POR QUASE SUA TOTALIDADE DE ATIVOS

Embora o fluxo de recursos seja positivo (volume de contribuição arrecadado supere o volume de recursos destinado ao pagamento de benefícios), neste tipo de plano deve ser feita uma gestão de monitoramento de risco muito rigorosa.

Os fluxos estimados com desembolso de caixa, por estarem bem distantes, possibilitam a Entidade fazer alocações de recursos com objetivo de longo prazo, o que em muitas vezes maximiza o retorno dos investimentos. No entanto, ao mesmo tempo em que pode maximizar o retorno, também pode criar riscos indesejáveis e um grande problema para os participantes ativos e assistidos, criando a necessidade de contribuições extras para compensar as aplicações feitas em ativos que não deram o retorno esperado ou então que tiveram perdas financeiras.

7.3.2. PLANOS COMPOSTOS POR SUA MAIORIA DE APOSENTADOS E PENSIONISTAS

Assim como nos planos fechados a novas adesões, um ponto que merece atenção especial nesses tipos de plano é o risco de liquidez.

Como grande parte da população é composta por pessoas que estão em gozo de benefício, há necessidade de um fluxo constante de recebimento de receitas nas aplicações financeiras (cupons, aluguéis, dividendos, vencimento de títulos, juros, etc) para cumprir com o pagamento dos benefícios dos assistidos e pagamento de resgates e portabilidades.

8. ACOMPANHAMENTO DOS RISCOS SOB A ÓPTICA DOS ÓRGÃOS ESTATUTÁRIOS E PARTICIPANTES

A legislação brasileira estabelece que todas as pessoas responsáveis pela tomada de decisão, responderão solidariamente pelos prejuízos causados à Entidade para quais tenha concorrido. Por isso, a gestão de risco não é só uma atividade de monitoramento, mas de extrema importância devendo ser permanente e contínua.

A legislação brasileira estabelece ainda que as Entidades Fechadas de Previdência Complementar mantenham uma estrutura mínima composta por Conselho Deliberativo, Conselho Fiscal e Diretoria Executiva e que as pessoas que vão compor essa estrutura possuam comprovada experiência nas áreas financeira, atuarial, administrativa, contábil, jurídica de fiscalização ou de auditoria.

Nos itens a seguir falaremos um pouco sobre o papel de cada um desses órgãos no monitoramento de riscos.

8.1. CONSELHO DELIBERATIVO

O Conselho Deliberativo é o órgão que tem a competência decisória e responsabilidade pela palavra final sobre as ações da Entidade.

Em determinados momentos as pessoas que fazem parte deste órgão precisam de um conhecimento mais aprofundado para tomada de decisão. Por exemplo, para definir as hipóteses utilizadas em Avaliações Atuariais, as decisões são tomadas a partir da análise de estudos de adequação realizados com base em dados históricos por profissionais que possuem o conhecimento específico como atuários, pessoas responsáveis pela aplicação dos recursos, gestores de investimento, etc.

Em algumas situações, os Planos de Benefícios não possuem dados históricos que possibilitam a realização de estudos estatísticos, por isso, também

são consideradas análises subjetivas que refletem a sensibilidade do atuário e outros profissionais sobre determinado evento com base em experiências no mercado ou em outros Planos de Benefícios com situações análogas.

Outro exemplo que podemos citar é o da aplicação dos recursos financeiros. Como já mencionamos anteriormente, as variáveis relacionadas aos investimentos oscilam com maior frequência do que as utilizadas nos cálculos atuariais e, por isso, deve haver um dinamismo maior, sendo a responsabilidade decisória do Conselho Deliberativo compartilhada com comitês, neste exemplo, o Comitê de Investimento da Entidade.

É de extrema importância que as pessoas deste órgão compreendam que, de acordo com a legislação, não podem delegar a outro órgão ou outra pessoa a competência decisória e ficam inseguros para tomar decisões em assuntos específicos. No entanto, nos dois exemplos anteriormente mencionados (definição das hipóteses que são utilizadas em cálculos atuariais e aplicação de recursos), podem e devem avaliar a opinião de profissionais que tem o conhecimento mais aprofundado sobre o assunto.

8.2. CONSELHO FISCAL

O Conselho Fiscal é o órgão que tem a competência de atestar a conformidade das ações da Entidade.

A responsabilidade não está apenas sobre ações já tomadas, mas também de estabelecer mecanismos de controle, acompanhamento e monitoramento de riscos que serão permanentemente levados em consideração pela Entidade na prática de governança, gestão, segregação de funções e controles internos, evitando exposição a riscos indesejados e que as pessoas assumam simultaneamente atividades das quais tenham conflito de interesse.

Assim como ocorre com o Conselho Deliberativo, em algumas situações, esse órgão precisa de um conhecimento mais aprofundado sobre um assunto para emitir sua opinião e, por isso, também analisa estudos realizados por profissionais que possuem o conhecimento específico como atuários, pessoas responsáveis pela aplicação dos recursos, gestores de investimento, etc.

A legislação brasileira estabelece que, minimamente a cada semestre o Conselho Fiscal emita um relatório sobre controles internos, o que torna a atividade de monitoramento de risco contínua indiferente da modalidade em que o Plano de Benefício está estruturado.

8.3. DIRETORIA EXECUTIVA

A Diretoria Executiva é o órgão responsável pela operacionalização da Entidade, por colocar em prática as diretrizes estabelecidas pelo Conselho Deliberativo quanto à política de investimento, premissas e hipóteses atuariais, execução do plano de custeio, cumprimento das obrigações legais, etc.

É neste órgão que haverá a definição da forma de operacionalização, sendo responsável por estabelecer uma estrutura mínima de profissionais do corpo próprio, avaliando continuamente o monitoramento de riscos e a capacidade técnica das pessoas envolvidas nas atividades da Entidade.

Também é nele que há a solidificação da cultura organizacional e onde ocorre o primeiro debate sobre e os resultados dos testes de adequação e, a definição de algumas premissas financeiras que nortearão a realização dos testes de adequação das hipóteses biométricas, demográficas, econômicas e financeiras a serem submetidos ao Conselho Deliberativo para definição e utilização em Avaliação Atuarial.

8.4. PARTICIPANTES

O participante trata-se de todo empregado da patrocinadora ou associado da instituidora que optou por aderir ao Plano de Benefício.

Sem dúvida o ponto mais importante ao fazer o monitoramento de risco é entender a estrutura do Plano de Benefício, ou seja, se foi estruturado na modalidade de Benefício Definido, Contribuição Definida ou Contribuição Variável. Só assim poderemos mensurar corretamente os fatores de risco envolvidos, o nível de exposição e potencialidade.

Os benefícios que o Regulamento do Plano prevê também influenciarão nos fatores de risco, por exemplo, podemos ter Planos de Benefícios em que só

há pagamento de benefício de aposentadoria por tempo de serviço, então, embora haja a possibilidade de invalidez de determinado indivíduo até ele completar as carências para concessão do benefício por tempo de serviço, o plano não estará sujeito ao fator de risco entrada em invalidez.

Diversos são os fatores de exposição que dependem uma análise mais detalhada e precisarão de estudos realizados por profissionais que possuem um conhecimento mais específico. Como por exemplo, planos de que são compostos por sua maioria de participantes assistidos. Dependendo da modalidade do plano e como os recursos estão investidos, mesmo com uma situação de equilíbrio atuarial, podemos ter problemas relacionados à liquidez se os recursos foram aplicados de forma diferente do fluxo esperado de desembolso com pagamento de benefícios.

Como a relação com a Entidade é de longo prazo, entendemos que há um novo papel para o participante dentro dos Planos de Benefícios, atuando ativamente no monitoramento de riscos conforme será visto no item a seguir.

9. UM NOVO PAPEL DO PARTICIPANTE

Poucos anos atrás, as Entidades estavam diante de um perfil de participante que, no momento da aposentadoria, se comparava com outro e perguntava: "Como podemos ter um valor de benefício tão diferente se entramos na empresa mais ou menos na mesma data e tivemos mais ou menos o mesmo salário?"

Hoje há um novo perfil do participante. Aquele que contata a Entidade e pergunta: "Como pode a contribuição que foi feita a dois dias atrás não estar ainda sendo demonstrada no meu extrato?"

Esse novo perfil de participante demanda informações diretas, mas carece muitas vezes de conhecimento mais aprofundado sobre assuntos tão específicos.

Os exemplos acima são muito tradicionais nas Entidades e, quem lê rapidamente, pode não ter percebido um importante detalhe. As duas situações ocorreram em planos estruturados em modalidades totalmente distintas. O primeiro, em um Plano de Benefício Definido e o segundo em um Plano de Contribuição Definida.

Temos hoje dois perfis de participante. Um perfil que faz parte de uma geração que ingressou no mercado de trabalho recentemente e que acessa informações através de seus smartphones, tablets, computadores e outro perfil de participante que dá preferência para atendimentos presenciais.

Mas imagina uma situação que independe da diferença cultural existente entre esses dois perfis de participante como, por exemplo, se eles fizerem parte do mesmo Plano de Benefício?

Independentemente do perfil do participante, os dois devem ter o conhecimento porque compartilham dos mesmos riscos. Junto com o avanço tecnológico, surgiram também mudanças significativas no cenário econômico

e previdencial brasileiro com novos riscos que impactam significativamente a formação de reserva, nível contributivo e o valor do benefício, criando um novo papel para o participante nos Planos de Benefícios.

Um fato curioso é que ainda hoje existem participantes de Planos de Contribuição Variável ou Contribuição Definida que pensam que o valor do seu benefício será calculado com base no salário no momento da aposentadoria. Como vimos neste trabalho, essa impressão está totalmente equivocada.

Esse novo perfil de participante ao entrar em contato com a Entidade não quer aguardar a informação 10, 20 ou 30 dias. Se há demora no retorno de informação há um desconforto e uma insegurança que pode colocar em dúvida a credibilidade e a confiança na Entidade, o que cria a necessidade novos padrões de governança revolucionando os meios de comunicação das Entidades com seus participantes e patrocinadores e monitoramento de riscos.

10. CONCLUSÃO

O princípio do EQUILÍBRIO consiste na igualdade ou equivalência de diversos fatores. Em se tratando de Previdência Complementar, consiste na equivalência entre Obrigações e os Recursos Garantidores.

Quando falamos que um Plano de Benefício encontra-se desequilibrado, a maioria das pessoas faz associação a um Plano Deficitário, no entanto, o desequilíbrio também pode ser por excesso de recursos, ou seja, podemos estar falando de um Plano Superavitário. Tanto em uma situação quanto em outra, Superávit ou Déficit, as causas que a originaram devem ser monitoradas e, se for identificado tratar-se de problema estrutural, este deve e precisa ser corrigido.

O Sistema de Previdência Complementar como vimos, está organizado de forma autônoma ao Regime Geral de Previdência Social e ao Regime Próprio dos Servidores Públicos, tendo como principal pilar a "constituição de Reservas que garantam o benefício contratado". Por isso, esse trabalho teve como tema os RISCOS ATUARIAIS COM FOCO NO EQUILÍBRIO DOS PLANOS.

Do ponto de vista atuarial, se um pagamento de benefício for feito sem que tenha sido constituída Reserva Matemática pela Entidade que administra o plano, podem surgir sérios problemas econômicos financeiros exigindo aumentos de contribuições para cobertura das insuficiências, intervenções do órgão fiscalizador ou, em casos extremos, até mesmo a liquidação da Entidade na hipótese de falta de recursos, o que pode deixar milhares de participantes sem remuneração para seu sustento, o que exige um monitoramento constante dos riscos.

Para o sucesso na gestão de riscos, entendemos que apenas o entendimento dos pontos aqui mencionados não garante o sucesso nessa

tarifa, porém acreditamos ser um grande primeiro passo para conselheiros, pessoas envolvidas no processo decisório e no monitoramento dos riscos, para o nosso próprio participante e para todo o Regime de Previdência Complementar.

Agradecemos a todos os profissionais que colaboraram na realização do presente trabalho que, acreditamos irá contribuir para o conhecimento atuarial no Sistema de Previdência Complementar e possibilita a abordagem em estudo futuro da nossa Comissão quanto à gestão de riscos, em que será feito um aprofundamento quanto à probabilidade/potencialidade de incidência dos riscos nos planos.

11. CTR SUDESTE DE ATUÁRIA

Diretora

Liane Câmara Matoso Chacon - FASERN

Coordenador

Raphael Barcelos de Faria - BRASLIGHT

Membros

Adalberto Cardoso de Almeida - CAPESESP

Ana Cláudia Ferreira Gonçalves - CIFRÃO

Bruno Sardinha Lopes - ELETROS

Dilcrécio Akira Miki - PREVI *

Elizete Hissako Sato Kamino - PETROS *

Jorge Luiz Barbosa de Souza Júnior - FIOPREV *

Leandro Vinicius Fonseca Araripe Ramos - TELOS

Luiz Vicente Lemelle - VALIA

Milena Tourinho - TEXPREV

Mônica de Assunção Fernandes Fully - PREVI

Nelson Emiliano Costa - MONGERAL

Patrícia dos Santos Cota - BRASILETROS *

Pier Domenico Rodrigues Ietto - ICATUFMP

Renata Machado Veiga - BRASILETROS

Tatiana Tabira Tavares - PETROS

Vera Helena Piccoli - PRECE

** Profissionais que atuaram na CTR até agosto/2017 e participaram da elaboração do projeto.*



**Abrapp - Associação Brasileira das Entidades
Fechadas de Previdência Complementar**

Tel.: (11) 3043.8777

Av. das Nações Unidas, 12551 – 20º andar – Brooklin Novo
04578-903 – São Paulo – SP

 www.abrapp.org.br

 www.facebook.com/abrapp

ABRAPP

Agência Brasileira do ISBN
ISBN 978-85-99388-56-3



9 788599 388563