

Fonte: I Seminário Internacional de Fundos de Pensão  
Data: 27 e 28 de Maio 2003

Este Sumário Executivo foi apresentado no 1º Seminário Internacional de Fundos de Pensão realizado em maio no Rio de Janeiro.



AFL-CIO Center for Working Capital  
888 16<sup>th</sup> Street, NW Washington, DC, 20006 USA  
(202) 974-8020, telephone  
(202) 974-8029, fax  
cwc@centerforworkmgcapital.org  
www.centerforworkingcapital.org



# A APOSENTADORIA EM PERIGO

O papel crucial dos planos de pensão de benefício definido para conseguir  
segurança em termos de aposentadoria nos  
Estados Unidos

(Índice e Sumário Executivo)

Copyright 2003 © AFL-CIO Center for Working Capital  
Todos os direitos reservados  
Impresso nos Estados Unidos  
JSBN 0-9723036-1-8  
Número de Controle da Biblioteca do Congresso: 2002113278

# ÍNDICE

Índice

Agradecimentos

Sumário Executivo

Introdução

A aposentadoria em perigo

*O propósito de A Aposentadoria em Perigo*

*A estrutura de A Aposentadoria em Perigo*

Uma observação sobre estatísticas e saldos de planos de contribuição definida

Capítulo Primeiro: o desafio da segurança para a aposentadoria

Trabalhadores, sindicatos e fundos de pensão

Fontes de receitas de aposentadoria nos Estados Unidos

Uma perspectiva internacional da segurança para a aposentadoria nos Estados Unidos

Pensões que beneficiam os trabalhadores nos Estados Unidos

Capítulo Segundo: estrutura e características dos planos

Categorias de planos de pensão

Planos de pensão de benefício definido

Fórmulas de pensão de benefício unitário e benefício plano

Planos de pensão híbridos

Diferenças entre os planos multi-empregador e empregador único

Diferenças entre os planos do setor público e privado

Aumentos das contribuições e do custo de vida

Lei de pensões

Planos de contribuição definida

O status dos planos de contribuição definida

Planos do tipo 401(k)

Capítulo Terceiro: o status dos planos de pensão de benefício definido

A Prevalência dos planos de benefício definido do setor privado

A Prevalência dos planos de benefício definido do setor público

Fortalecimento da tendência dos planos de contribuição definida

Capítulo Quarto: as vantagens dos planos de benefício definido

Vantagens relacionadas aos benefícios

Anuidades vs. pagamento total

Benefícios de invalidez

Aumentos do benefício pós-aposentadoria

Aposentadoria precoce

Benefícios conjuntos e de sobrevivente

Vantagens do investimento

Rendimentos

Taxas e comissões

Os benefícios dos planos de contribuição definida suplementares

Seguros, suporte governamental e proteções legais  
A PBGC e suporte oficial dos fundos públicos  
Fundos mínimos  
Obrigações fiduciárias

Capítulo Quinto: preocupações relacionadas aos planos de contribuição definida

Saldos insuficientes  
Os planos do tipo 401(k) beneficiam desproporcionalmente os mais ricos  
Os planos de contribuição definida na Enron e na WorldCom  
Sobrecarga com ações da companhia  
Processos contra as perdas crescentes dos planos 401(k)  
Riscos relacionados aos investimentos  
Risco de mercado  
Risco da inflação  
Educando os participantes dos fundos 401(k)  
Venda excessiva dos planos de contribuição definida com base em raciocínio errado  
Flexibilidade e capacidade de escolha da contribuição definida  
Responsabilidade pessoal sobre a aposentadoria  
Promoção do entendimento dos benefícios por parte do trabalhador  
Contribuições do empregador aos planos de contribuição definida  
Proteção da aposentadoria dos executivos

Capítulo Seis: fortalecimento dos planos de benefício definido

Portabilidade  
A complexidade administrativa dos planos de benefício definido  
A PBGC

Sobre o AFL-CIO Center for Working Capital

Notas finais

## AGRADECIMENTOS

Joel Solomon, Diretor Adjunto do Center for Working Capital pesquisou os dados e redigiu este relatório. O autor quer agradecer os valiosos comentários de Alan Blinder, David Blitzstein, Rich Ferlauto, Teresa Ghilarducci, Neil Gladstein, Joyce Mader, Mike Musuraca, Beatrice Newbury, Shaun O'Brien, Sean O'Ryan, Robert Pleasure, Mavis Robertson, Darnon Silvers, Monte Tarbox, Christian Weller e Jayne Zainglein. O conteúdo deste estudo não representa necessariamente as opiniões dos autores desses comentários. Beatrice Newbury desenhou a capa do relatório.

## SUMÁRIO EXECUTIVO

Uma crise de segurança em relação à aposentadoria ameaça os trabalhadores norte-americanos. Os trabalhadores que lutaram por bons planos de pensão de benefícios definidos e usufruíram dos seus benefícios devem retomar a luta, não apenas devido ao fato de as difíceis condições econômicas terem aumentado as pressões sobre os fundos de pensão, como também porque os próprios planos de pensão de benefício definido estão sendo ameaçados. Para melhorar as condições de segurança dos seus planos de aposentadoria, os trabalhadores devem defender tanto as estruturas dos planos de benefício definido como os extraordinários benefícios que eles proporcionam.

Seria muito fácil culpar as recentes quedas do mercado acionário pela ameaça que pesa sobre a segurança da aposentadoria, considerando que as perdas na bolsa representaram reduções de ativos de mais de US\$ 1 trilhão para os planos de pensão desde o ano 2000.<sup>1</sup> Mas fazer isso deixaria de lado um fator crucial do problema: uma mudança relativamente recente na forma como os empregadores proporcionam benefícios de aposentadoria que minou a segurança da aposentadoria expondo os trabalhadores a um risco muito maior, exacerbando os efeitos das oscilações nos valores dos ativos dos planos de pensão e limitando os tipos de benefícios de aposentadoria que eles poderão obter. O impacto prejudicial desta mudança se fará sentir durante décadas no futuro. Embora os planos de contribuição definida possam ser uma parte importante da preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, os planos de pensão de benefício definido podem representar um papel muito importante em proporcionar segurança em termos de aposentadoria nos Estados Unidos.

*A Aposentadoria em Perigo* estuda o papel dos planos de benefício definido no estabelecimento da segurança na aposentadoria e explora as fraquezas dos planos de contribuição definida e as falácias utilizadas para promovê-los. Entretanto, este documento argumenta que os planos de benefício definido podem e devem ser aperfeiçoados, tornando-os mais portáteis e menos complexos e que os planos de contribuição definida têm um papel apropriado como planos de pensão suplementares.

Os planos de pensão de benefício definido foram fortalecidos durante décadas de negociação coletiva e de reformas legislativas para proporcionar *segurança* à aposentadoria e não apenas *poupança* para a aposentadoria. Esta diferenciação é importante. A segurança da aposentadoria inclui muitos componentes, tais como a gama de benefícios disponíveis (por exemplo: aposentadoria precoce subsidiada, benefícios conjuntos e de sobrevivente e cobertura para invalidez, aumentos de benefícios pós-aposentadoria e anuidades cujo recebimento não significa um desembolso extra), o entendimento de que os benefícios prometidos estarão disponíveis quando for necessário (devido aos requisitos de contribuições prévias e com o suporte de seguros ou apoio governamental) e a capacidade de planejar a vida durante a aposentadoria (com base nesses fatores).

Os desafios de proporcionar segurança para a aposentadoria são imensos. Os trabalhadores que conseguem se aposentar com planos de pensão de benefícios definidos e com planos de poupança de contribuição definida estão em condições muito

melhores que aqueles que somente têm um plano de qualquer dos dois tipos. Mas muitos trabalhadores nos Estados Unidos não têm nenhum dos dois. Em uma época em que a crise econômica ameaça a sobrevivência de um número cada vez maior de trabalhadores americanos, a defesa e o fortalecimento dos planos de pensão de benefício definido exigem uma atenção cada vez maior.

## **A SEGURANÇA DA APOSENTADORIA DOS TRABALHADORES ESTÁ AMEAÇADA**

**As previsões de aposentadoria de muitos trabalhadores nos Estados Unidos são pessimistas — e cada vez piores.** Em 1998, quase 19 por cento das famílias com chefes de família na faixa etária entre 47 e 64 anos esperavam receitas de aposentadoria que os colocariam abaixo da linha da pobreza no momento de se aposentarem, caso a sua renda fosse calculada utilizando a receita dos ativos, da Seguridade Social e os planos de pensão, uma deterioração em comparação a 1989.<sup>2</sup> Mais da metade dos trabalhadores do setor privado não tinha nem um plano de benefício definido nem um plano de contribuição definida. (Ver fatos e análise no Capítulo Primeiro).

**A mudança dos planos de benefício definido para os planos de contribuição definida prejudica gravemente as possibilidades de aposentadoria dos trabalhadores.** Os planos de benefício definido têm uma porcentagem decrescente do total dos planos de aposentadoria dos participantes dos planos e do benefício pago por aposentadoria. Em 1979, os participantes do plano de benefício definido representavam dois terços do total de trabalhadores acolhidos a um plano de aposentadoria patrocinado pelo empregador, sendo que em 1998 eram apenas 42 por cento. Eles experimentaram uma queda similar na porcentagem do total de benefícios de aposentadoria pagos. O número de planos do setor privado segurados pela Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGCC) chegaram a 114.396 em 1985, e caíram para 32.321 em 2002. Para piorar as coisas ainda mais, à medida que continua a mudança para se afastar dos planos de benefício definido, os planos de contribuição definida, que não estão segurados, sofrem graves perdas. (Ver fatos e análise no Capítulo Terceiro.)

## **OS PLANOS DE BENEFÍCIO DEFINIDO PROPORCIONAM MUITAS VANTAGENS**

- **Os planos de pensão de benefício definido proporcionam vantagens financeiras aos trabalhadores.**
  - Os riscos de investimento relacionados aos planos de benefício definido são suportados pelos empregadores que arcam com os déficits nos ativos dos planos e que têm melhores condições para gerenciar o risco.
  - Os Empregadores fazem provisão dos fundos para aposentadoria para que os trabalhadores possam receber seus benefícios quando chegar o momento da aposentadoria, sem se preocupar com que prioridades mais prementes do empregador possam comprometer os ativos do fundo de pensão.

- Um programa de seguros com suporte governamental cobre os planos de benefício definido do setor privado, enquanto que os planos de benefício definido para os empregados do setor público contam com o suporte do estado e dos governos municipais que os oferecem.
- As decisões em termos de gestão de investimentos são tomadas por profissionais, contribuindo assim para um desempenho a longo prazo dos fundos, que é superior ao dos planos de contribuição definida.
- Os ativos do plano são colocados num pool e os investimentos são realizados a longo prazo, de tal forma que a aposentadoria de um dos participantes não prejudica as estratégias de alocação de investimentos ou obriga a fazer investimentos em ativos menos arriscados ou menos rentáveis. O tamanho de muitos planos de benefício definido também lhes permite investir numa gama mais ampla de ativos, fortalecendo assim as suas carteiras.
- As taxas e comissões para a participação no plano são responsabilidade do próprio plano e do empregador, não dos participantes individuais, e esses custos tendem a ser menores. Os empregadores e os planos têm incentivos para minimizar os custos porque não podem ser repassados aos participantes e aos beneficiários.

(Ver fatos e análise no Capítulo Quinto)

- **Os planos de pensão de benefício definido proporcionam maiores benefícios que os planos de contribuição definida.** A segurança para a aposentadoria depende de conseguir uma receita adequada para cobrir as despesas da aposentadoria, mas a receita é apenas uma parte da história. Os planos bem desenhados oferecem vantagens em termos de aposentadoria precoce, de benefícios conjuntos e de sobrevivente, de invalidez e aumentos de benefício pós-aposentadoria. Os planos de benefício definido também oferecem anuidades que não supõem aos aposentados uma despesa extra.<sup>3</sup> Oferecem maior flexibilidade no desenho dos benefícios, aproveitam as vantagens dos riscos compartilhados para diminuir os custos, e freqüentemente subsidiam benefícios de aposentadoria, como aposentadoria precoce e cobertura por invalidez, oferecendo-os por um custo inferior ao seu custo atuarial. Estes benefícios atendem a realidade da vida profissional. A quarta parte dos trabalhadores se aposenta precocemente devido a problemas de saúde ou invalidez e outros devem se aposentar por razões familiares. (Ver fatos e análise no Capítulo Quarto)
- **Os planos de pensão de benefício definido estão protegidos por requerimentos fiduciários muito mais rigorosos.** Os planos de pensão de benefício definido têm padrões de diversificação de ativos desenhados para proteger os participantes das grandes perdas e seus procuradores são responsáveis por utilizar a prudência nas decisões de investimento. Os planos de contribuição definida estão isentos das exigências de diversificação e os empregadores que os oferecem não são responsáveis pelos investimentos das quotas dirigidas aos participantes, abrindo assim o caminho para os conflitos de

interesses como os drenaram bilhões de dólares dos planos do tipo 401(k) na Enron e na WorldCom. (Ver fatos e análise no Capítulo Quarto e Quinto.)

## OS PLANOS DE PENSÃO DE BENEFÍCIO DEFINIDO DEVEM SER FORTALECIDOS E DEFENDIDOS

- **Os defensores da segurança na aposentadoria devem fortalecer e defender os planos de benefício definido.** Algumas das críticas levantadas contra os planos de benefício definido merecem ser levadas em consideração — incluindo-se as preocupações sobre a portabilidade e as complicações de administração dos planos. Portanto, os defensores da segurança na aposentadoria deveriam entender essas preocupações e desenvolver estratégias para solucioná-las. (Ver fatos e análise no Capítulo Sexto.)
- **Os sindicatos desempenharam um papel importante na negociação de cobertura de pensões, mas os trabalhadores devem defender os seus benefícios e as suas pensões.** O estabelecimento e a manutenção dos planos de benefício definido são apenas uma parte do desafio. Os trabalhadores sindicalizados tendem a receber melhores benefícios de aposentadoria que os trabalhadores não sindicalizados, mas a mudança para os planos de pensão de contribuição definida está minando esta conquista, da mesma forma que a conversão dos planos tradicionais de benefício definido para pensões híbridas como planos de saldo de caixa. (Ver fatos e análise nos Capítulos Primeiro e Quarto.)

## OS PLANOS DE CONTRIBUIÇÃO DEFINIDA REPRESENTAM RISCOS PARA OS TRABALHADORES

- **Os saldos na maioria dos planos de contribuição definida são realmente muito pequenos e oferecem poucas esperanças de proporcionarem uma aposentadoria decente.** Os planos de contribuição definida tinham um total estimado de \$ 1,7 trilhões em 2001. Entretanto, a média das contas de aposentadoria privada para famílias com um chefe de família na faixa entre os 55 e os 64 anos era de apenas \$55.000 em 2001.<sup>4</sup> E desde então a tendência dos saldos continua sendo de queda. Um homem de 64 anos em Nova York que comprou uma anuidade de \$55.000 poderia esperar hoje uma renda mensal de apenas \$360, bem abaixo de uma pensão média e da renda anual tanto dos empregados do setor privado como dos do setor público. (Ver fatos e análise no Capítulo Quinto.)
- **Os riscos de investimento associados aos planos de contribuição definida são uma realidade para os trabalhadores, apesar da característica de longo prazo de poupar para a aposentadoria.** Os trabalhadores não devem confiar nos rendimentos médios obtidos a longo prazo no mercado acionário para planejar a sua aposentadoria, porque a seqüência de rendimentos da conta de contribuição definida é crucial para os aposentados e para as pessoas que se aproximam da idade de aposentadoria. As perdas nos investimentos que tenham lugar no início da aposentadoria podem acabar com uma carteira de poupança que poderia ter durado

muitos anos caso tivesse tido um rendimento médio. Desde 1910, as ações têm um rendimento médio anual de 7 por cento, mas entre 1966 e 1986 o rendimento médio anual foi inferior a 2 por cento.<sup>5</sup> Portanto, em épocas ruins para a economia, os trabalhadores poderiam ter de adiar a aposentadoria (se isso fosse possível) enquanto os que precisassem se aposentar teriam de enfrentar a situação de seus benefícios não serem vitalícios, obrigando-os a não ter o tratamento de saúde adequado e a ter uma vida muito mais frugal que aquela que poderiam ter, caso tivessem tido acesso a um plano de benefício definido. (Ver fatos e análise no Capítulo Quinto)

- **Os planos de contribuição definida implicam sérios danos além das potenciais diminuições de renda durante a aposentadoria.** Os empregadores podem cortar as suas contribuições - e realmente o fazem - em épocas ruins para a economia; muitas vezes os trabalhadores retiram dinheiro dessas contas e deixam de usá-lo para a aposentadoria; muitos pagamentos totais não são reinvestidos nas contas de aposentadoria, especialmente por parte dos jovens (que se beneficiariam mais dos investimentos a longo prazo) e por parte dos trabalhadores que recebem salários mais baixos e que em geral têm um nível de vida mais baixo (e que provavelmente precisarão de um maior apoio financeiro ao se aposentarem). E cada vez maior o número de processos abertos contra as companhias pela sua gestão dos fundos de contribuição definida. (Ver fatos e análise no Capítulo Quinto)
- **Ao mudar de planos de benefício definido para planos de contribuição definida, os empregadores diminuem custos, mas isso é feito transferindo o risco e o custo para os trabalhadores.** Os empregadores se beneficiam com a mudança para os planos de contribuição definida porque estes não exigem que eles façam contribuições na conta dos trabalhadores ou que acrescentem fundos para compensar a diminuição do valor dos ativos que possa acontecer no futuro. E, os empregadores com planos de contribuição definida não pagam prêmios de seguros PGGC. Ao utilizar ações da companhia para fazer as contribuições nos planos de contribuição definida, os empregadores também se beneficiam de deduções de impostos sobre a contribuição sem terem que fazer contribuições em dinheiro e por aumentarem a quantidade de ações que se encontram -presumivelmente- em mãos amigas. Muitos empregadores reduzem seus próprios custos administrativos escolhendo uma empresa de administração de investimentos utilizando como base os menores custos administrativos em lugar do desempenho da companhia em termos de investimento e das taxas e comissões cobradas dos participantes (Ver fatos e análise no Capítulo Quinto.)



<sup>1</sup> Os 1000 maiores planos de pensão nos Estados Unidos perderam \$1,1 trilhões de dólares em ativos entre Setembro de 2000 e Setembro de 2002. Ver “The P&I 10000”, *Pensions & Investments*, Janeiro 20, 2003, “The P&I 1000” *Pensions & Investments*, Janeiro 21, 2002, e “The P&I 1000”, *Pensions & Investments*, Janeiro 22, 2001.

<sup>2</sup> Edward N. Wolff, *Retirement Insecurity: The Income Shortfalls Awaiting the Soon-to-Retire* (Washington, D.C.: Economic Policy Institute, 2002), pág. 41. (Hereafter, Wolff, *Retirement Insecurity*).

<sup>3</sup> Todos os planos de benefício definido devem oferecer anuidades como o método padrão de pagamento. Os participantes nos planos de benefício definido que têm a opção de receber distribuições de bônus podem, em algumas circunstâncias, obter uma anuidade no mercado de varejo que proporcione uma renda maior que a anuidade que poderia ser oferecida pelos planos de benefício definido. Ver “Anuidades vs. Distribuições de Bônus” no Capítulo Quarto.

<sup>4</sup> Este número inclui tanto os planos de contribuição definida como as Contas Individuais de Aposentadoria, de tal forma que mostra a quantia recebida pelas famílias. A cifra não inclui os ativos de planos de contribuição definida de empregos anteriores, subestimando, portanto, a quantia recebida pelas famílias.

<sup>5</sup> Gary Burtless, “How Would Financial Risk Affect Retirement Income Under Individual Accounts?” Centro de Pesquisa da Aposentadoria no Boston College, Edição No. 5, Outubro 2000, pág. 5 (a partir de agora, Burtless, “Financial Risk”) e William Wolman e Anne Colamosca, *The Great 401(k) Hoax* (Cambridge, MA: Perseus Publishing, 2002), p. 13 (a partir de agora, Wolman e Colamosca, *401(k) Hoax*).