

Empresa Contratada: GAMA Consultores Associados

Experiências e políticas utilizadas para a expansão dos regimes de previdência complementar:

Estudo conclusivo em dez países

Antônio Fernando Gazzoni

Cesar Luiz Danieli

Guilherme Brum Gazzoni

João Marcelo Barros Leal M. Carvalho

Lucas Pinheiro de Medeiros

Estudo apresentado ao Ministério da Previdência Social em conformidade com o pregão eletrônico Nº 36, de 6 de dezembro de 2012.

Brasília

2013

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	6
2	METODOLOGIA DE PESQUISA	8
2.1	FONTE DE DADOS E INFORMAÇÕES	8
2.1.1	A OCDE (OECD)	8
2.1.2	A OISP (IOPS).....	9
2.1.3	A AISS (ISSA)	9
2.1.4	DEMAIS FONTES	11
2.2	CONSIDERAÇÕES GERAIS	11
3	RELAÇÃO ENTRE PREVIDÊNCIA SOCIAL E PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR	16
4	AUSTRÁLIA	19
4.1	PREVIDÊNCIA SOCIAL	19
4.2	APLICAÇÃO E FUNCIONAMENTO DAS POLÍTICAS PREVIDENCIAIS .	20
4.2.1	FORMAS DE ADESÃO	20
4.2.2	ELEGIBILIDADE	21
4.2.3	PRODUTOS PREVIDENCIAIS DE FOMENTO	22
4.2.3.1	MODALIDADES DE PLANO	22
4.2.3.2	PORTABILIDADE.....	23
4.2.3.3	CATEGORIAS DOS PLANOS DE <i>SUPERANNUATION</i>	24
4.2.4	POLÍTICAS FISCAIS DE INCENTIVO.....	24
4.2.4.1	TRIBUTAÇÃO AO EMPREGADOR	25
4.2.4.2	TRIBUTAÇÃO AOS PARTICIPANTES	25
4.2.4.3	SACRIFÍCIO DE SALÁRIO	26
4.2.5	IMPACTO DA POLÍTICA DE FOMENTO.....	26
4.3	INSTRUMENTOS LEGAIS.....	27
5	BÉLGICA	29
5.1	APLICAÇÃO E FUNCIONAMENTO DAS POLÍTICAS PREVIDENCIAIS .	29
5.1.1	FORMAS DE ADESÃO	30
5.1.2	PRODUTOS PREVIDENCIAIS DE FOMENTO	30
5.1.3	POLÍTICAS FISCAIS DE INCENTIVO.....	32

5.1.4	IMPACTO DA POLÍTICA DE FOMENTO.....	33
5.2	INSTRUMENTOS LEGAIS.....	33
6	ESTADOS UNIDOS	35
6.1	APLICAÇÃO E FUNCIONAMENTO DAS POLÍTICAS PREVIDENCIAIS .	35
6.1.1	FORMAS DE ADESÃO	35
6.1.2	PRODUTOS PREVIDENCIAIS DE FOMENTO	36
6.1.3	APOIO À PEQUENA EMPRESA	41
6.1.4	POLÍTICAS FISCAIS DE INCENTIVO.....	42
6.1.5	IMPACTO DA POLÍTICA DE FOMENTO.....	44
6.1.5.1	PLANOS CD	44
6.1.5.2	ADESÃO AUTOMÁTICA.....	44
6.2	INSTRUMENTOS LEGAIS.....	45
7	HOLANDA	48
7.1	APLICAÇÃO E FUNCIONAMENTO DAS POLÍTICAS PREVIDENCIAIS .	49
7.1.1	FORMAS DE ADESÃO	49
7.1.2	PRODUTOS PREVIDENCIAIS DE FOMENTO	49
7.1.2.1	PLANOS ADMINISTRADOS POR FUNDOS DE PENSÃO	50
7.1.2.1.1	PLANOS CORPORATIVOS.....	50
7.1.2.1.2	PLANOS SETORIAIS.....	51
7.1.2.2	PLANOS ADMINISTRADOS POR SEGURADORA.....	51
7.1.2.3	PLANOS ADMINISTRADOS POR INSTITUTO DE PENSÃO PREMIUM (PREMIEPENSIOENINSTELLING - PPI).....	52
7.1.3	POLÍTICAS FISCAIS DE INCENTIVO.....	52
7.1.4	IMPACTO DA POLÍTICA DE FOMENTO.....	54
7.2	INSTRUMENTOS LEGAIS.....	54
8	ITÁLIA.....	56
8.1	PREVIDÊNCIA SOCIAL	56
8.2	APLICAÇÃO E FUNCIONAMENTO DAS POLÍTICAS PREVIDENCIAIS .	57
8.2.1	FORMAS DE ADESÃO	59
8.2.2	PRODUTOS PREVIDENCIAIS DE FOMENTO	59
8.2.2.1	BENEFÍCIOS OFERECIDOS.....	59
8.2.3	POLÍTICAS FISCAIS DE INCENTIVO.....	60

8.2.3.1	TRIBUTAÇÃO DAS CONTRIBUIÇÕES DO EMPREGADO E DO EMPREGADOR	60
8.2.3.2	TRIBUTAÇÃO DOS BENEFÍCIOS.....	60
8.2.4	IMPACTO DA POLÍTICA DE FOMENTO.....	61
8.3	INSTRUMENTOS LEGAIS	61
9	JAPÃO	64
9.1	PREVIDÊNCIA SOCIAL	65
9.1.1	PENSÃO NACIONAL (NATIONAL PENSION - NP).....	65
9.1.2	SEGURO DE PENSÃO DOS EMPREGADOS(EMPLOYEE PENSION INSURANCE - EPI)	66
9.1.3	PENSÃO DE AJUDA MÚTUA (MUTUAL AID PENSIONS).....	67
9.2	APLICAÇÃO E FUNCIONAMENTO DAS POLÍTICAS PREVIDENCIAIS ..	68
9.2.1	FORMAS DE ADESÃO	68
9.2.2	PRODUTOS PREVIDENCIAIS DE FOMENTO	68
9.2.2.1	PLANOS ESTABELECIDOS PELOS FUNDOS DE PENSÃO DOS FUNCIONÁRIOS (EMPLOYEE PENSION FUNDS - EPF)	69
9.2.2.1.1	CARACTERÍSTICAS DOS PLANOS ESTABELECIDOS PELOS EPF....	70
9.2.2.2	PLANOS DE PENSÃO COM BENEFÍCIO FISCAL (TAX-QUALIFIED PENSION PLANS)	71
9.2.2.3	NOVOS PLANOS CORPORATIVOS.....	72
9.2.2.4	OUTROS PLANOS	74
9.2.3	POLÍTICAS FISCAIS DE INCENTIVO.....	74
9.2.4	IMPACTO DA POLÍTICA DE FOMENTO.....	74
9.3	INSTRUMENTOS LEGAIS	75
10	NOVA ZELÂNDIA	77
10.1	APLICAÇÃO E FUNCIONAMENTO DAS POLÍTICAS PREVIDENCIAIS ..	77
10.1.1	FORMAS DE ADESÃO	77
10.1.2	PRODUTOS PREVIDENCIAIS DE FOMENTO	78
10.1.2.1	PLANO KIWISAVER	78
10.1.2.2	PLANO DE APOSENTADORIA (SUPERANNUATION) REGISTRADO..	79
10.1.2.3	PLANO DE APOSENTADORIA (SUPERANNUATION) SEM REGISTRO	80
10.1.3	POLÍTICAS FISCAIS DE INCENTIVO.....	80
10.1.4	IMPACTO DA POLÍTICA DE FOMENTO.....	81

10.2	INSTRUMENTOS LEGAIS.....	82
11	REINO UNIDO.....	84
11.1	PREVIDÊNCIA SOCIAL.....	84
11.2	APLICAÇÃO E FUNCIONAMENTO DAS POLÍTICAS PREVIDENCIAIS .	85
11.2.1	FORMAS DE ADESÃO	85
11.2.2	PRODUTOS PREVIDENCIAIS DE FOMENTO	86
11.2.2.1	PLANOS DE BENEFÍCIO DEFINIDO (BD).....	86
11.2.2.2	PLANOS DE CONTRIBUIÇÃO DEFINIDA (CD).....	86
11.2.2.3	PLANOS HÍBRIDOS	87
11.2.2.4	PLANOS CD CONTRATADOS.....	87
11.2.3	POLÍTICAS FISCAIS DE INCENTIVO.....	87
11.2.4	IMPACTO DA POLÍTICA DE FOMENTO.....	89
11.3	INSTRUMENTOS LEGAIS.....	89
12	SUÉCIA.....	92
12.1	PREVIDÊNCIA SOCIAL.....	92
12.1.1	APOSENTADORIA SOBRE O SALÁRIO (INKOMSTPENSIONEN).....	94
12.1.2	PENSÃO PREMIUM (PREMIEPENSIONEN - PPM)	94
12.1.3	APOSENTADORIA DE GARANTIA.....	95
12.2	APLICAÇÃO E FUNCIONAMENTO DAS POLÍTICAS PREVIDENCIAIS .	95
12.2.1	FORMAS DE ADESÃO	95
12.2.2	PRODUTOS PREVIDENCIAIS DE FOMENTO	96
12.2.3	POLÍTICAS FISCAIS DE INCENTIVO.....	98
12.2.4	IMPACTO DA POLÍTICA DE FOMENTO.....	98
12.3	INSTRUMENTOS LEGAIS.....	99
13	SUIÇA	101
13.1	APLICAÇÃO E FUNCIONAMENTO DAS POLÍTICAS PREVIDENCIAIS	101
13.1.1	FORMAS DE ADESÃO	103
13.1.2	ELEGIBILIDADE	103
13.1.3	SALÁRIO DE PARTICIPAÇÃO	104
13.1.4	PRODUTOS PREVIDENCIAIS DE FOMENTO	104
13.1.4.1	BENEFÍCIO DE APOSENTADORIA POR IDADE.....	104
13.1.4.2	PENSÃO POR MORTE.....	105
13.1.4.3	INVALIDEZ.....	105

13.1.5	POLÍTICAS FISCAIS DE INCENTIVO.....	105
13.1.6	IMPACTO DA POLÍTICA DE FOMENTO.....	106
13.2	INSTRUMENTOS LEGAIS.....	106
14	CONSIDERAÇÕES FINAIS	108
14.1.1	POLÍTICAS DE INCENTIVO AO NÍVEL DE ADESÃO À PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR	109
14.1.2	PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DE FOMENTO	113
14.1.3	POLÍTICA FISCAL.....	115
14.2	CONCLUSÃO	117
	REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA.....	118
ANEXO	125

1 INTRODUÇÃO

De acordo com o Item 5.5 do Anexo I do Pregão Eletrônico nº 36, de 6 de dezembro de 2012, a GAMA Consultores Associados apresenta estudo de experiências e políticas utilizadas para a expansão dos regimes de previdência complementar nos dez países abaixo citados, previamente validados pelo Ministério da Previdência Social:

1. Austrália;
2. Bélgica;
3. Estados Unidos;
4. Holanda;
5. Itália;
6. Japão;
7. Nova Zelândia;
8. Reino Unido;
9. Suécia e
10. Suíça.

O estudo tem como objetivo:

- Identificar os efeitos das experiências e políticas utilizadas para a expansão dos regimes de previdência complementar;
- Apresentar a forma de aplicação e funcionamento das políticas nos países pesquisados;
- Apresentar os produtos previdenciais ofertados;
- Apresentar as políticas fiscais de incentivo a patrocinadores e/ou participantes;
- Apresentar as formas de adesão aos planos de benefícios;
- Identificar os instrumentos legais que embasaram as experiências ou políticas vivenciadas pelos países;

- Identificar os pontos positivos e negativos das experiências e/ou políticas apresentadas;
- Apresentar experiências na adesão automática de participantes ao regime de previdência complementar, apontando vantagens e desvantagens, forma de aplicação e funcionamento.

Em continuidade, neste Relatório, é descrito o resultado das pesquisas realizadas, provendo as informações solicitadas pelo Ministério da Previdência Social – MPS no Item 5.5 do Anexo I do Edital supracitado.

2 METODOLOGIA DE PESQUISA

O trabalho sobre experiências e políticas internacionais abrange dez países previamente selecionados, de comum acordo entre o Ministério da Previdência Social e a GAMA Consultores Associados.

2.1 FONTE DE DADOS E INFORMAÇÕES

As principais fontes de informação desta pesquisa são provenientes dos seguintes organismos internacionais:

- Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) - *Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD¹)*.
- Organização Internacional de Supervisores de Pensão (OISP) - *International Organisation of Pension Supervisors (IOPS¹)*
- Associação Internacional de Seguridade Social (AISS) - *International Social Security Association (ISSA¹)*

2.1.1 A OCDE (OECD)

A OCDE é uma organização econômica internacional composta por 34 países, que visa promover políticas que melhorem o bem-estar econômico e social de pessoas em todo o mundo, constituindo-se em um fórum no qual os governos podem trabalhar juntos para compartilhar experiências e buscar soluções para problemas comuns. Apesar de, atualmente, não ser membro da OCDE, o Brasil

¹ Siglas em inglês

participa como colaborador de diversas câmaras de estudos da organização e está em constante diálogo para, no futuro, viabilizar sua participação.

A OCDE trabalha junto a governos para entender o que impulsiona a mudança econômica, social e ambiental, medindo a produtividade e os fluxos globais de comércio e investimento.

A OCDE estuda, também, questões que afetam diretamente a vida da população em geral; como e quanto é pago a título de impostos e de contribuições para financiar o sistema de seguridade social; e quanto tempo de lazer as pessoas têm disponível. Com esses objetivos, realizam-se comparações entre diferentes nações, como, por exemplo, se os sistemas de previdência de diferentes países vão cuidar adequadamente de seus cidadãos na velhice.

Os dados e informações disponibilizados pela OCDE são relevantes e confiáveis, uma vez que a OCDE trabalha conjuntamente com os governos centrais dos países membros.

2.1.2 A OISP (IOPS)

A OISP é um organismo internacional independente que representa os envolvidos na supervisão dos planos de previdência complementar. A OISP atualmente tem cerca de 70 membros e observadores que representam cerca de 60 países e territórios em todo o mundo.

2.1.3 A AISS (ISSA)

A AISS é a principal organização internacional que reúne as administrações e agências nacionais de seguridade social de diferentes países. A Associação fornece informações, pesquisas, serviços de consultoria especializada e plataformas

para construir e promover políticas e sistemas de seguridade social dinâmicas em todo o mundo. Fundada em 1927, a AISS tem cerca de 350 membros em aproximadamente 150 países, presente, inclusive, no Brasil².

Os dados e informações disponibilizados pela AISS são relevantes e confiáveis, uma vez que a Associação trabalha conjuntamente com os governos centrais dos países membros.

A AISS, a OCDE e a Organização Internacional de Supervisores de Pensão (OISP) firmaram acordo de parceria para trabalhar em conjunto na área de previdência complementar. O principal foco da parceria é desenvolver e atualizar o banco de dados de planos de previdência complementar do setor privado da AISS, OCDE e OISP. O banco de dados está disponível eletronicamente através do serviço de informação de Seguridade Social da AISS³.

A data base dos dados disponíveis no banco de dados da AISS/ OISP/ OCDE varia de acordo com cada país, dentre os abrangidos na presente pesquisa. A seguir estão listados os países e as datas de atualização das respectivas informações:

Quadro 1: Posicionamento das informações da OCDE

País	Data Base
Austrália	01 de julho de 2012
Bélgica	01 de julho de 2012
Estados Unidos	01 de janeiro de 2007
Holanda	01 de julho de 2012
Itália	01 de julho de 2012
Japão	01 de janeiro de 2008
Nova Zelândia	01 de janeiro de 2008
Reino Unido	01 de julho de 2012
Suécia	01 de janeiro de 2008
Suíça	01 de janeiro de 2008

²Cf. Ministério da Previdência Social. Disponível em <<http://www.mpas.gov.br/conteudoDinamico.php?id=154>>. Acesso em 01/08/2013.

³ Disponível em <http://issa.int>. Acesso em 01/08/2013.

Fonte: AISS Disponível em: <www.issa.org>.

2.1.4 Demais Fontes

Além dos dados e informações obtidos junto aos organismos internacionais AISS, OCDE e OISP, pontualmente para cada país foram realizadas pesquisas em sítios oficiais do governo e de organizações especializadas em previdência, sejam elas públicas ou privadas, com especial atenção a fatos supervenientes à data base dos dados do AISS/ OISP/ OCDE. Quando a fonte for diversa do AISS e da OCDE, a origem da informação será, expressamente, citada.

Por fim, foram contatadas empresas com expertise na área previdenciária de diversos países, a fim de se obter uma opinião ainda mais refinada sobre o aprendizado adquirido através das experiências de reforma previdenciária em cada nação. Foram consultadas as seguintes empresas:

- Estados Unidos – Cheiron - <www.cheiron.us> e Nyhart Actuary & Employee Benefits – <www.nyhart.com>
- Holanda – ActuComp - <www.actucomp.com>
- Japão - JP Actuary Consulting Co. Ltd. (JPAC) - <www.jpac.co.jp>
- Reino Unido - Hymans Robertson LLP - <www.hymans.co.uk>
- Suíça – Pittet Associates - <www.pittet.net>

É importante ressaltar que a responsabilidade e a fidedignidade de dados e informações disponibilizados pelas empresas supracitadas são exclusivas dessas fontes.

2.2 CONSIDERAÇÕES GERAIS

Conforme classificação da OCDE (2002), a previdência dos países pode ser classificada em três pilares, assim como ocorre no Brasil. São elas:

- Primeiro pilar: a previdência pública social;
- Segundo pilar: a previdência coletiva do trabalhador; e
- Terceiro pilar: a previdência individual de varejo, usualmente oferecida por meio de uma seguradora que opera o ramo vida ou por Entidade Aberta de Previdência Complementar.

Contudo, existem algumas diferenças em relação ao Brasil. Em alguns países, a previdência social possui apenas a cobertura mínima (*flat-rate*), provendo assistência para a população carente. Em outros países, parte da contribuição social é poupada, aplicando-se recursos em um fundo previdenciário. Há também casos em que a previdência, apesar de ser de repartição simples, é de Contribuição Definida, o que é chamado de Conta Virtual de Contribuição Definida (*Notional Defined Contribution* ou *Non-financial Defined Contribution* – NDC).

Já os fundos de pensão, em alguns casos, podem também ser administrados por entidades governamentais. Em algumas nações, a contribuição patronal para o fundo de pensão se faz, invariavelmente, obrigatória, enquanto que, em outros, se faz obrigatória mediante acordo sindical. Há, ainda, casos em que a contribuição patronal é voluntária, como no Brasil. Além disso, existem casos em que o empregador é obrigado a inscrever o empregado no plano de previdência oferecido pela empresa (*auto-enrolment*), mas este pode optar por sair (*opt-out*).

Os planos previdenciais individuais de varejo são usualmente comercializados por instituições financeiras e seguradoras, assim como no Brasil. Também é possível que empresas contratem planos coletivos para seus empregados junto a estas instituições. Contudo, dependendo das características de cada país, essa prática é mais ou menos comum.

Não obstante as diferenças estruturais existentes nos sistemas previdenciários ou de seguridade social adotados em cada país, todos possuem em comum o objetivo de prover condições suficientes para que seus trabalhadores tenham uma vida digna e desfrutem de renda adequada quando da perda da

capacidade laborativa – especialmente na aposentadoria. Tendo em vista este objetivo comum, cada país adota políticas e, em decorrência, adquire experiências, que podem ser válidas e aplicáveis às pretensões da previdência complementar brasileira, apesar das diferenças estruturais existentes.

Assim, neste estudo:

- centrou-se a análise nas políticas e experiências mais significativas e que podem contribuir para a expansão do regime de previdência complementar brasileiro;
- não se almejou esgotar todas as experiências e políticas adotadas nos países estudados, dadas as limitações inerentes ao próprio estudo e, também, para assegurar que o foco da pesquisa fosse mantido;
- utilizou-se, como fonte do estudo, informações de organismos internacionais com renome mundial, governos locais, revistas especializadas e empresas especializadas em previdência do seu país. Não é objetivo deste estudo calcular ou validar os dados e informações;
- convencionou-se que terão o mesmo significado os termos fundo de pensão, fundo de pensão do empregado, do trabalhador, ocupacional, laboral, coletivo, ou empresarial;
- definiu-se como plano de benefício de caráter previdenciário na modalidade de Benefício Definido (BD) aquele cujos benefícios programados têm seu valor ou nível previamente estabelecidos, sendo o custeio determinado atuarialmente, de forma a assegurar sua concessão e manutenção. Usualmente, o benefício é igual ao salário médio da carreira ou ao salário final, ou, ainda, uma complementação para a previdência social;
- definiu-se como plano de benefícios de caráter previdenciário na modalidade de Contribuição Definida (CD) aquele cujos benefícios programados têm seu valor permanentemente ajustado ao saldo de

conta mantido em favor do participante. De forma diversa à definida na Resolução MPS/CGPC 16, de 22 de novembro de 2005, mesmo que o benefício seja uma anuidade, paga por um fundo de pensão ou por uma seguradora, ainda assim considera-se o plano como de Contribuição Definida, uma vez que o benefício seja proporcional ao saldo acumulado;

- adicionou-se os valores monetários convertidos para o Real cotado na data de 10 de outubro de 2013, independentemente da data em que os dados originais estejam posicionados;
- considerou-se uniformidade na definição de termos usuais ao longo deste documento. São eles:
 - Fundo de pensão: denominação popular para Entidade Fechada de Previdência Complementar. Trata-se de sociedade sem fins lucrativos, constituída por uma empresa ou entidade de classe, que visa à concessão de benefícios de caráter previdenciário, tendo como receita as contribuições dos participantes e, no caso de empresas, também dos patrocinadores;
 - Entidade de Previdência Complementar: empresa, fundação ou instituto que opera o regime de previdência complementar e tem por objetivo principal instituir e executar planos de benefícios de caráter previdenciário. Podem ser classificadas em Entidades Abertas de Previdência Complementar (acessíveis a quaisquer pessoas físicas) ou Entidades Fechadas de Previdência Complementar (sem fins lucrativos, constituída por uma Empresa ou entidade de classe sindical);
 - Gestor: pessoa responsável pela interpretação dos objetivos propostos pela organização, pelo desenvolvimento de planos estratégicos e operacionais e da tomada de decisões a fim de atingir os referidos objetivos;

- o Plano: conjunto de regras definidoras de benefícios de caráter previdenciário, comum à totalidade dos participantes vinculados, com independência patrimonial, contábil e financeira em relação a quaisquer outros;
- o Modalidade: aspecto ou estrutura que o plano de benefícios pode assumir, sendo as modalidades previstas na legislação brasileira as de Contribuição Definida, Benefício Definido e Contribuição Variável.

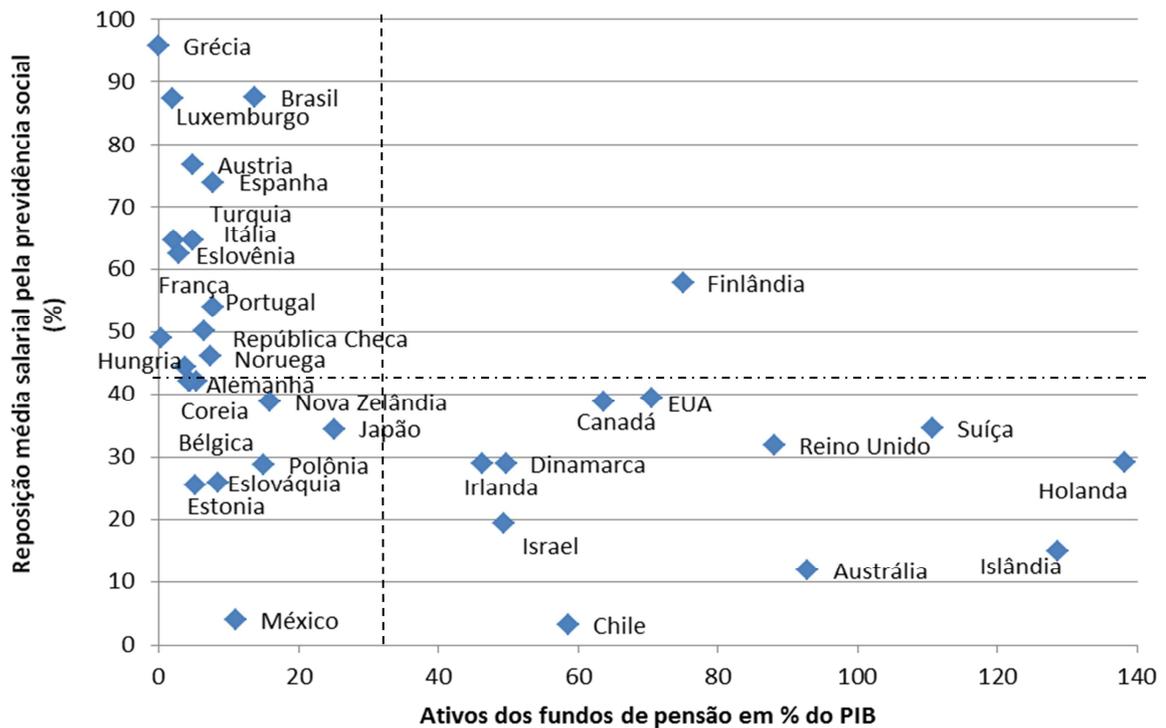
Nos itens que se seguem, serão abordados os temas a que este estudo se propõe a discutir, discorrendo-se, em uma análise internacional, sobre a relação existente entre a previdência complementar e o regime previdenciário que constitui o primeiro pilar (previdência social) e, na sequência, apresentando-se a metodologia e os resultados da pesquisa realizada com os países anteriormente relacionados.

3 RELAÇÃO ENTRE PREVIDÊNCIA SOCIAL E PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

Conforme publicado pela OCDE em 2012, existe uma forte relação entre os ativos dos fundos de pensão dos países e a média do valor do benefício pago pela previdência social.

Para ser possível comparar vários países, dividiu-se o valor dos ativos dos fundos de pensão pelo PIB de seu país. De forma análoga, dividiu-se a média dos benefícios de previdência social em cada país pela sua média salarial, obtendo-se assim um valor médio de reposição (*gross replacement rate*) do salário. O gráfico 1 mostra a relação entre o total de ativos dos fundos de pensão e a reposição média dada pelos benefícios de previdência social, para os países membros da OCDE.

Gráfico 1: Ativo dos fundos de pensão comparados com a razão entre valor do benefício da previdência social / salário médio (%)



Fonte: OCDE 2012. Pension Markets in Focus 2012. Disponível em: <www.oecd.org/finance/private-pensions/pensionmarketsinfocus.htm> (tradução nossa)

Observa-se que na maioria dos países em que o benefício da previdência social é superior a 40% da média salarial, os ativos dos fundos de pensão estão, em geral, em níveis inferiores a 20% do PIB. Se analisados os países cujos ativos dos fundos de pensão são superiores a 40% do PIB, observa-se benefícios previdenciários inferiores à média do grupo pesquisado, ficando em torno de 30% do salário médio.

Os dados podem ser compreendidos no sentido de que em países em que há uma boa proteção social no primeiro pilar, a previdência complementar torna-se menos necessária do que naquelas nações que oferecem, por meio da previdência social, apenas uma renda mínima para a subsistência. Esta lógica se enquadraria perfeitamente ao caso do Brasil, que, com benefícios concedidos pela previdência

social que beiram aos 90% do salário médio da população, possui índice de ativos dos fundos de pensão *versus* PIB inferior a 20%.

Entretanto, não se pode concluir que a redução do benefício de previdência social, por si só, constitui-se em um estímulo à formação de reserva de poupança. Um indício da inexistência dessa relação direta de causa e efeito é a existência de países com baixo grau de proteção social fornecido pela previdência social e, ainda assim, baixa poupança previdenciária no segundo pilar. É o caso, por exemplo, do México, Estônia, Eslováquia e Polônia.

Os resultados das análises e pesquisas realizadas com os dez países que são objeto principal deste estudo serão apresentados nas próximas seções deste documento, onde os mesmos estão relacionados em ordem alfabética.

4 AUSTRÁLIA

A Austrália é o maior país da Oceania e apresenta o segundo maior índice de desenvolvimento humano do mundo, segundo a Organização das Nações Unidas (ONU).

Apresenta-se, a seguir, uma visão geral das características econômicas e demográficas da Austrália:

Tabela 1: Características Econômicas e Demográficas da Austrália

Indicador	Austrália
Produto Interno Bruto - PIB (em Milhões de dólares) ⁴	1.520.608 (R\$3.321.616.115.200,00)
População Total ⁵	22.683.600
PIB per capita (em dólares)	67.035,57 (R\$146.432,50)
Expectativa de vida ao nascer (em anos) ⁶	82,0
Cobertura da previdência complementar (obrigatória) (em % da população em idade laboral - 16 a 64 anos) ⁷	68,5%
Ativo Patrimonial dos Fundos de Pensão em % do PIB ⁸	92,8%

Fonte: Diversas (conforme índices da tabela)

Na Austrália, o termo *Superannuation* refere-se à poupança especificamente dedicada à prestação de apoio financeiro na aposentadoria. O termo é preferível à expressão *fundo de pensão* por razões históricas.

4.1 PREVIDÊNCIA SOCIAL

⁴ Cf. The World Bank (2012). GDP Ranking.

⁵ Cf. The World Bank (2012). . População, Total.

⁶ Cf. International Human Development Indicators (2012)

⁷ Cf. OECD (2011), disposto em anexo. Data base: 2008. Valor estimado para população em idade ativa, baseado em informações do governo sobre o total de empregados.

⁸ Cf. OECD (2012). Dados referentes a junho de 2011.

A previdência social, financiada por impostos, é direcionada a idosos de baixa renda, e paga um valor fixo a todos os elegíveis. Segundo o Governo da Austrália (*Australian Government, 2013*), a idade de aposentadoria é de 65 anos para homens e mulheres, e irá aumentar gradualmente de 65 para 67 anos entre 2017 e 2023. O rendimento anual, para quem é elegível é de 31.688,80 dólares australianos (R\$65.468,91) por ano para o casal, ou, se solteiro, 21.018,40 dólares australianos (R\$43.451,34) por ano. No exercício 2011/2012 esta despesa representou 2,3% do PIB.

4.2 APLICAÇÃO E FUNCIONAMENTO DAS POLÍTICAS PREVIDENCIAIS

4.2.1 Formas de Adesão

Foi instituída em 1992, na Austrália, a Garantia de *Superannuation*, ou *Superannuation Guarantee*, que consiste na contribuição obrigatória de todos os empregadores do país, em nome de todos seus empregados, para um plano de *Superannuation* regulamentado. Esta contribuição obrigatória mínima está sendo alterada gradativamente de 9% em 2013 para 12% em 2019. A contribuição do empregado é possível, apesar de não ser comum, pois não goza de benefícios fiscais.

Esta contribuição obrigatória contempla todos os empregados dos setores público e privado maiores de 18 anos que ganham 450 dólares australianos (R\$930,29) ou mais por mês.

A adesão é voluntária para os trabalhadores autônomos. Contudo, uma vez que não há obrigatoriedade de contribuição, esta é estimulada através de incentivos, sendo então oferecidos benefícios fiscais para os autônomos que decidem contribuir para um plano de previdência complementar.

Os planos de *Superannuation* podem ser criados exclusivamente para os empregados de uma empresa patrocinadora ou para determinados setores da economia. Os planos também podem impor um limite mínimo de aporte inicial.

Várias empresas de grande porte e instituições do setor público pagam as contribuições de aposentadoria adicionais acima do percentual mínimo exigido pela garantia de *Superannuation*. É comum que patrocinadores do setor público contribuam com valores superiores ao mínimo, no entanto, as condições tendem a variar entre os patrocinadores, com benefícios, onde, muitas vezes, o benefício varia com o tempo de serviço e outras condições de emprego.

Os funcionários têm o direito de escolher o plano de previdência ao qual suas contribuições patronais são pagas. No entanto, eles não são obrigados a escolher um plano. Se não fizerem a opção, o empregador vai escolher aquele ao qual as contribuições serão pagas. Em resumo, o plano é indicado pelo empregador, a menos que o empregado escolha expressamente algum outro.

4.2.2 Elegibilidade

Para fins de aposentadoria, a idade mínima se dá de acordo com o ano de nascimento do participante, variando entre 55 anos para os homens e mulheres nascidos antes de 1º de julho de 1960 e 60 anos para os nascidos após 30 de junho de 1964. As idades de elegibilidade à *Superannuation* são:

- para um participante nascido antes de 1º de julho de 1960: 55 anos;
- para um participante nascido entre 1º de julho de 1960 e 30 de junho de 1961: 56 anos;
- para um participante nascido entre 1º de julho de 1961 e 30 de junho de 1962: 57 anos;
- para um participante nascido entre 1º de julho de 1962 e 30 de junho de 1963: 58 anos;

- para um participante nascido entre 1º de julho de 1963 e 30 de junho de 1964: 59 anos;
- para um participante nascido após 30 de junho de 1964: 60 anos.

Os empregadores não são obrigados a contribuir com a garantia de aposentadoria, se o empregado:

- recebe menos de 450 dólares australianos (R\$930,29) (rendimento bruto de impostos) em qualquer mês;
- é menor de 18 anos de idade e trabalha menos de 30 horas por semana;
- é pago para realizar trabalho doméstico ou de natureza privada por 30 horas ou menos por semana;
- é não residente pago pelo trabalho realizado fora da Austrália;
- enquadra-se em uma determinada categoria de executivo estrangeiro;
- está trabalhando temporariamente na Austrália para um empregador não nacional e é coberto por um acordo bilateral de aposentadoria.

4.2.3 Produtos Previdenciais de Fomento

4.2.3.1 Modalidades de Plano

A maioria dos planos regulamentados de *Superannuation* está estruturada na modalidade de Contribuição Definida (CD), com um pequeno número de planos de Benefício Definido (BD). Muitos dos planos BD estão fechados para novos participantes.

Os benefícios de planos CD podem ser pagos pelo fundo em forma de aposentadorias, de anuidades adquiridas junto a companhias seguradoras, de

saques de montantes fixos pré-definidos ou de combinações dessas formas de renda. Contudo, os saques em pagamento único ainda são os mais comuns.

O único requisito legal que rege a fórmula dos planos BD é que os empregadores devem atender, compulsoriamente, a uma contribuição obrigatória ao sistema de *Superannuation Guarantee*. Conforme mencionado anteriormente, esta contribuição obrigatória está sendo alterada gradativamente de 9% em 2013 para 12% em 2019.

4.2.3.2 Portabilidade

Após a mudança de emprego, os recursos de um participante podem ser preservados no plano original ou portados para outro plano dentro do sistema de *Superannuation*, com o consentimento do participante. O direito acumulado pelo participante, para fins de portabilidade, dependerá da modalidade do plano.

Nos casos de prestações decorrentes de planos de Contribuição Definida (CD), os participantes podem requerer, pelo menos uma vez por ano, a transferência do saldo de conta de um plano de *Superannuation* regulamentado para outro. O montante transferido será geralmente o saldo da conta do participante, deduzido de uma taxa de retirada.

Geralmente, os direitos a um benefício de prestação continuada, em oposição a um benefício de pagamento único, não são portáveis de um plano de Benefício Definido (BD) para outro BD ou mesmo para um plano CD. Entretanto, no caso de um plano BD em processo de liquidação, a portabilidade torna-se possível, seja a um plano em manutenção ou a um plano saldado, desde que com o consentimento do participante.

Não há limites legais sobre as taxas de saída a serem aplicadas na portabilidade de um plano para outro. No entanto, todas as taxas cobradas devem ser divulgadas.

4.2.3.3 Categorias dos Planos de *Superannuation*

As principais categorias de planos de *Superannuation* são:

- planos públicos BD, CD ou um híbridos;
- planos de previdência patrocinados pelo empregador, que estão abertos apenas para funcionários daquele patrocinador. Podem ser BD, CD ou híbridos;
- planos de previdência setoriais, geralmente abertos apenas aos empregados de empresas dentro de um determinado setor, embora alguns planos setoriais estejam abertos para o público. São, invariavelmente, da modalidade CD;
- planos de varejo, abertos ao público em geral. Geralmente são da modalidade CD, embora alguns planos possam cobrir benefícios em BD;
- planos de *Superannuation* de Autogestão (*Self-managed Superannuation Funds*), que são planos com menos de cinco participantes, onde cada participante é também um administrador do plano. Estes planos são regulados pelo *Australian Taxation Office*; e
- contas de poupança de aposentadoria (*Retirement Savings Account - RSA*), que são formas contratuais de baixo custo, semelhantes a depósitos a prazo. Eles são simples produtos financeiros operacionalizados por meio de depósitos em instituições (bancos ou cooperativas de crédito) ou por empresas de seguro de vida. As RSA atualmente respondem por menos de 1% dos ativos de aposentadoria da Austrália.

4.2.4 Políticas Fiscais de Incentivo

4.2.4.1 Tributação ao Empregador

As contribuições do empregador e do trabalhador autônomo referentes ao *Superannuation Guarantee* são dedutíveis. Os rendimentos do patrimônio acumulado decorrentes das contribuições do empregador são isentos e os benefícios são tributados em 15%.

4.2.4.2 Tributação aos Participantes

Não há dedução fiscal para as contribuições dos participantes. Os rendimentos do patrimônio acumulado decorrentes das contribuições dos participantes são tributados e os benefícios decorrentes são isentos.

4.2.4.3 Sacrifício de Salário

Tendo em vista que as contribuições do empregador possuem benefício fiscal, e que as contribuições dos empregados não possuem nenhum benefício, alguns funcionários negociam contribuições voluntárias adicionais de seu empregador, mediante renúncia de parte do seu salário. Essas contribuições, comumente referidas como sacrifício de salário (*salary sacrifice*), são tratadas favoravelmente como contribuições do empregador, e como redução do rendimento tributável dos empregados. Este sacrifício de salário serve para obter maiores benefícios fiscais através do aumento das contribuições patronais ao plano de *Superannuation*.

Em contrapartida, outras opções do empregado, além do sacrifício de salário, constituem-se em pagar contribuições voluntárias adicionais para o mesmo plano para o qual o empregador contribui ou entrar em um plano de aposentadoria individual, através de um plano de previdência aberto. Estas contribuições dos empregados não são dedutíveis, e os benefícios atribuíveis a essas contribuições não são tributados, apesar do rendimento do investimento ser tributado. Essas contribuições são conhecidas para fins de imposto de renda como contribuições “sem concessão”.

4.2.5 Impacto da Política de Fomento

Tendo em vista que a legislação australiana estabelece a obrigatoriedade das contribuições do empregador para o empregado com idade superior a 18 anos e rendimento superior a 450 dólares australianos (R\$930, 29), dentre outras exceções supracitadas, pode-se concluir que a adesão, ressalvadas estas exceções, é de 100% dos empregos formais.

Contudo, levando-se em consideração que parte da população em idade laboral não está empregada ou é trabalhador autônomo, informal ou, ainda, doméstico, a cobertura de previdência complementar em relação à população em idade laboral, de 16 a 64 anos, é de 68,5%, de acordo com a OCDE (2011).

Pode-se considerar que a forma mais eficiente de ampliação da cobertura oferecida pela previdência privada é a instituição de obrigatoriedade, pois atinge 100% dos empregos formais. Destaca-se, na Austrália, que esta obrigatoriedade é apenas para o empregador, desonerando o empregado.

É importante ressaltar que os benefícios da previdência social são financiados por impostos, e não por contribuições à previdência social. Dessa forma, o empregador, por um lado, é obrigado a contribuir para um plano de *Superannuation*, mas, por outro, é desonerado da contribuição social.

4.3 INSTRUMENTOS LEGAIS

Os principais instrumentos legais que embasam a experiência narrada nos itens anteriores estão elencados em ordem cronológica decrescente a seguir:

2012: Alteração sobre a obrigatoriedade de contribuição da *Superannuation Guarantee*, para aumentar gradualmente o valor mínimo de contribuição do empregador de 9% para 12%, entre 2013 e 2019, e para abolir o limite de idade máxima da obrigatoriedade de contribuições, atualmente de 70 anos.

2005: Legislação de *Superannuation* (lei de 2004, com eficácia a partir de 2005). Os funcionários têm o direito de escolher o plano para o qual as contribuições patronais obrigatórias serão pagas.

2001: Alteração na Legislação de Direito de Família, com impacto nas *Superannuation*, que permite que o saldo acumulado seja dividido por acordo ou decisão judicial em caso de divórcio, a partir de 28 dezembro de 2002.

1992: *Superannuation Guarantee Act*. constitui a base para o sistema de aposentadoria obrigatória da Austrália e estabelece o sistema que exige de todos os

empregadores o pagamento de uma determinada porcentagem dos salários dos funcionários a um fundo de pensão regulamentado em nome dos empregados.

5 BÉLGICA

A Bélgica possui um alto índice de desenvolvimento humano, com elevada qualidade de vida e de saúde. A expectativa de vida ao nascer na Bélgica é de 80,0 anos.

Apresenta-se, a seguir, uma visão geral das características econômicas e demográficas da Bélgica:

Tabela 2: Características Econômicas e Demográficas da Bélgica

Indicador	Bélgica
Produto Interno Bruto - PIB (em Milhões de dólares) ⁹	483.709 (R\$1.056.613.939.600,00)
População Total ¹⁰	11.142.157
PIB per capita (em dólares)	43.412,51 (R\$94.830,29)
Expectativa de vida ao nascer (em anos) ¹¹	80,0
Cobertura da previdência complementar ocupacional (em % da população em idade laboral - 16 a 64 anos) ¹²	38,5%
Ativo Patrimonial dos Fundos de Pensão em % do PIB	4,2% ¹³ em Fundos de Pensão e 27% ¹⁴ de ativo total sob gestão profissional

Fonte: Diversas (conforme índices da tabela)

5.1 APLICAÇÃO E FUNCIONAMENTO DAS POLÍTICAS PREVIDENCIAIS

Na Bélgica, os empregadores podem estabelecer, sozinhos ou em grupos de empresas, planos de previdência complementar ocupacional.

Os planos devem ser baseados em um acordo coletivo, caso haja contribuição dos empregados. O acordo deve ser firmado com o conselho ou

⁹ Cf. The World Bank (2012). GDP Ranking

¹⁰ Cf. The World Bank (2012). . População, Total

¹¹ Cf. International Human Development Indicators (2012)

¹² Cf. OECD (2011), disposto em anexo. Data base: 2008.

¹³ Cf. OECD (2012).

¹⁴ Cf. European Fund and Asset Management Association (2013)

comissão de melhoria da saúde, segurança e trabalho do empregador. Caso não haja conselho, o plano deve constar no regulamento de pessoal.

Representantes dos empregados e empregadores podem, de forma voluntária, estabelecer um plano setorial, por meio de acordo coletivo. Quando um plano setorial é estabelecido, todos os empregadores do setor são obrigados a participar desses programas, a menos que o acordo coletivo lhes permita a abstenção. No entanto, por lei, isso só é possível se o empregador oferece um sistema de prestação de benefícios equivalentes ao nível oferecido pelo plano setorial. O acordo coletivo, portanto, estabelece padrões mínimos para cada setor, criando um mercado de previdência altamente competitivo e profissional.

5.1.1 Formas de Adesão

Os planos de previdência complementar belgas são, em geral, de adesão voluntária dos empregados. Entretanto, no caso de o plano ser baseado em acordo coletivo, a participação torna-se obrigatória para aqueles que se vincularem ao empregador após o estabelecimento do plano. É importante destacar que, conforme Conselho da União Europeia (*European Commission 2012*), esta obrigatoriedade nem sempre é respeitada.

Em muitos casos, os planos são financiados exclusivamente por contribuições dos empregados. Apesar de a maioria dos planos ser administrado por seguradoras, os dois maiores planos da Bélgica são geridos por administradoras de fundos de pensão.

5.1.2 Produtos Previdenciais de Fomento

Os planos ocupacionais (*occupational pensions*) podem ser administrados como regimes de fundos de pensão (*voluntary occupational schemes*) ou como

apólices de seguro coletivo (*private pension schemes*), administradas por seguradoras, bancos e corretoras.

Há três tipos de planos ocupacionais:

- planos corporativos (*company schemes*) - o empregador é quem toma a iniciativa de prover um plano de aposentadoria para todos ou parte dos seus trabalhadores;
- planos setoriais (*industry-wide schemes*) - um acordo coletivo é que dita os detalhes do plano de pensão para empregadores e empregados; e
- planos de previdência aberta (*individual pension promises*) - o empregador contribui para um plano, do terceiro pilar previdenciário, estabelecido por meio de um fundo de pensão; apólice de seguro de pensão coletiva administrada por uma seguradora; conta poupança administrada por instituição de investimentos coletivos; ou plano individual de poupança.

5.1.3 Políticas Fiscais de Incentivo

Conforme OCDE (2008), publicado no documento *Pension Country Profile: Belgium, Private Pension Outlook 2008*, as contribuições do empregador são dedutíveis. Contudo, a contribuição somente é dedutível para o caso em que o benefício global de aposentadoria do participante, incluindo o da previdência social, seja inferior a 80% do salário do final da carreira. Para a parcela das contribuições do empregador que gere benefício superior ao nível de 80% do salário final da carreira, não há dedução fiscal. Já as contribuições do empregado são tributadas favoravelmente, com taxa de 4,4%.

Os ativos (patrimônio acumulado por meio de contribuições) são tributados em 0,17% por ano e os rendimentos são tributados em 15%, exceção feita aos dividendos de ações, que são tributados em 25%.

Os benefícios pagos em forma de prestação continuada são tributados como renda. Já se o benefício for sacado em forma de pagamento único, a taxa aumenta progressivamente, de acordo com o valor do saque.

5.1.4 Impacto da Política de Fomento

Conforme Conselho da União Europeia (*European Commission 2012*), na Bélgica o segundo pilar ainda não está completamente difundido, pois não é respeitada a adesão compulsória. Isso significa que parte dos empregados não está vinculada a fundos de pensão, ainda que haja determinação da adesão em acordos coletivos, os quais cobrem cerca de 70% do setor privado.

Dessa forma, nota-se que não basta somente a previsão legal e o acordo entre centrais sindicais e patronais para tornar efetiva uma ampla adesão a planos de previdência complementar. É importante que haja a conscientização de empresas e funcionários; que se dê condições e facilidades para implementação dos planos; e que se fiscalize a efetiva adesão, quando há a obrigatoriedade desta.

O desrespeito à compulsoriedade da adesão, aliado à ausência ou ineficácia da fiscalização, faz com que o instituto da adesão obrigatória perca, na Bélgica, parte considerável de sua efetividade, produzindo efeitos menos significativos do que em outros países que apresentam regra semelhante.

5.2 INSTRUMENTOS LEGAIS

Os principais instrumentos legais que embasam a experiência narrada nos itens anteriores estão elencados em ordem cronológica decrescente a seguir:

2011: Decreto Real sobre a evolução da arquitetura de supervisão do setor financeiro. Introdução da estrutura “*Twin Peaks*”: a supervisão prudencial das instituições financeiras foi transferida para o Banco Central (*National Bank of Belgium* - NBB), exceto em relação à supervisão prudencial dos fundos de pensão, que permaneceu no FSMA (Autoridade de Mercados e Serviços Financeiros – *Financial Services and Markets Authority*). Desde a implantação da estrutura “*Twin Peaks*”, a FSMA, em conjunto com o NBB, também é responsável pela supervisão dos mercados financeiros, dos intermediários, dos fundos de investimento, da conduta das instituições financeiras no mercado e pela proteção ao consumidor.

2006: Lei sobre a supervisão das Entidades Fechadas de Previdência Complementar; prevê regras prudenciais aplicáveis aos fundos de pensão estabelecidos na Bélgica.

2003: Lei geral sobre previdência complementar aplicável aos trabalhadores da Bélgica, independentemente do país onde o fundo de pensão ou a seguradora é sediada; regula a criação de planos de previdência complementar, cobertura, tempo de espera, carência e as opções para os membros do plano quando da rescisão de emprego; substitui a primeira lei geral sobre previdência complementar de 1995.

1992: Código do Imposto de Renda e Código do Imposto do Selo; regula o tratamento fiscal das contribuições, renda e benefícios do investimento.

1975: Lei sobre a supervisão de companhias de seguro sediadas na Bélgica; prevê regras aplicáveis à criação e operação das seguradoras.

6 ESTADOS UNIDOS

Os Estados Unidos têm a maior economia do mundo, com PIB de 15,68 trilhões de dólares (R\$34,25 trilhões). Apresenta-se, a seguir, uma visão geral das características econômicas e demográficas dos Estados Unidos:

Tabela 3: Características Econômicas e Demográficas dos Estados Unidos

Indicador	Estados Unidos
Produto Interno Bruto - PIB (em Milhões de dólares) ¹⁵	15.684.800 (R\$34.261.877.120.000,00)
População Total ¹⁶	313.914.040
PIB per capita (em dólares)	49.965,27 (R\$109.144,14)
Expectativa de vida ao nascer (em anos) ¹⁷	78,7
Cobertura da previdência complementar ocupacional (em % da população em idade laboral - 16 a 64 anos) ¹⁸	32,8%
Ativo Patrimonial dos Fundos de Pensão em % do PIB	70,5%

Fonte: Diversas (conforme índices da tabela)

6.1 APLICAÇÃO E FUNCIONAMENTO DAS POLÍTICAS PREVIDENCIAIS

Nos Estados Unidos, desde a criação dos planos 401(k), da modalidade CD, em 1978, observa-se vertiginoso aumento da popularidade dos planos de Contribuição Definida, e redução da oferta de planos de Benefício Definido.

6.1.1 Formas de Adesão

¹⁵ Cf. The World Bank (2012). GDP Ranking

¹⁶ Cf. The World Bank (2012). . População, Total

¹⁷ Cf. International Human Development Indicators (2012)

¹⁸ Cf. OECD (2011), disposto em anexo. Data base: 2008.

Tendo em vista a mudança no perfil dos planos norte-americanos, que era preponderantemente de planos de Benefício Definido com alto índice de adesão, e passou a ser de planos CD muito mais pulverizados, chegando a mais de 700 mil planos na década de 90, deparou-se com o seguinte dilema, conforme abordado no item 6.1.1:

Os planos CD são amplamente ofertados pelos empregadores, mas têm baixa aceitação entre os empregados. Já os planos BD têm alta aceitação entre os empregados, mas poucas empresas se dispõem a ofertá-los. Nos dois casos, a adesão de empregados do setor privado norte-americano manteve-se entre 45% e 50%.

O desafio tornou-se o aumento da adesão nos Estados Unidos, visto já ser ampla a oferta de planos de previdência pelo setor privado. Nesse sentido, como forma de fomento dos planos CD, o empregador passou a ter a faculdade de realizar a inscrição automática de seus empregados, entretanto, é sempre assegurado ao empregado o direito à opção de sair do plano. Conforme Soto e Butrica (2009), a adesão automática aumenta o nível de adesão no primeiro ano de emprego de 49% para 86% nos planos 401(k).

Nos Estados Unidos, para um plano ser de adesão automática, ele deve atender a dois requisitos: deve dar ciência ao empregado de todas as condições do plano com clareza, e não pode cobrar do empregado um alto percentual de seu salário.

6.1.2 Produtos Previdenciais de Fomento

A previdência do setor privado, até os anos 80, era eminentemente dominada por planos de Benefício Definido, que na maioria dos casos era financiada integralmente pelo patrocinador. Nestes casos, a adesão aos planos administrados

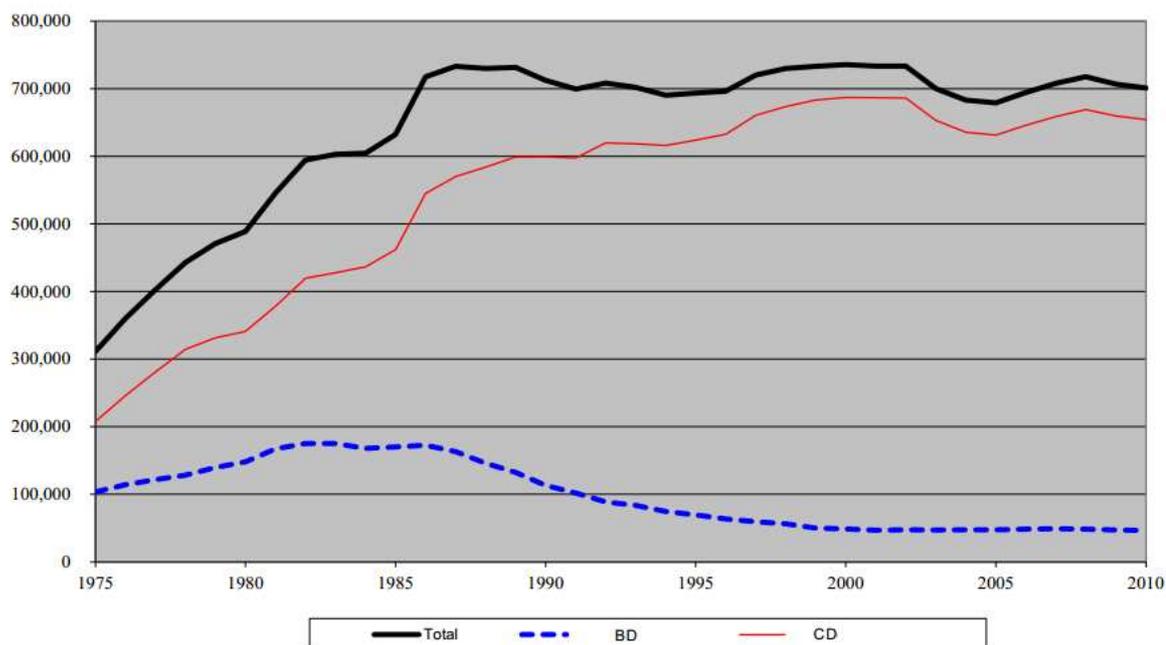
por fundos de pensão era de 100% dos empregados, pois não havia qualquer ônus aos funcionários.

Com a criação dos planos 401(k), estruturados na modalidade CD, viu-se esse cenário mudar drasticamente, que hoje é dominado por planos do tipo CD.

É possível destacar as seguintes características gerais dos planos das modalidades BD e CD: os planos BD são normalmente oferecidos por grandes empresas, sem contrapartida do empregado, com altíssimos níveis de adesão; já os planos CD são oferecidos por empresas de diversos portes, inclusive pequenas empresas, exercendo paridade contributiva, com significativo índice de não inscritos.

Nesse sentido, apresentamos o Gráfico 2, que mostra a enorme proliferação dos planos CD entre 1975 e 2010.

Gráfico 2: Número de Planos de Previdência por Tipo de Plano, 1975-2010



Fonte: <http://www.dol.gov/ebsa/pdf/historicaltables.pdf>

Os planos 401(k), foram os principais responsáveis pela expansão dos planos de previdência nas últimas décadas nos Estados Unidos, que tinham cerca de 300 mil planos em 1975, e passaram a 700 mil planos em 2010. De fato, a

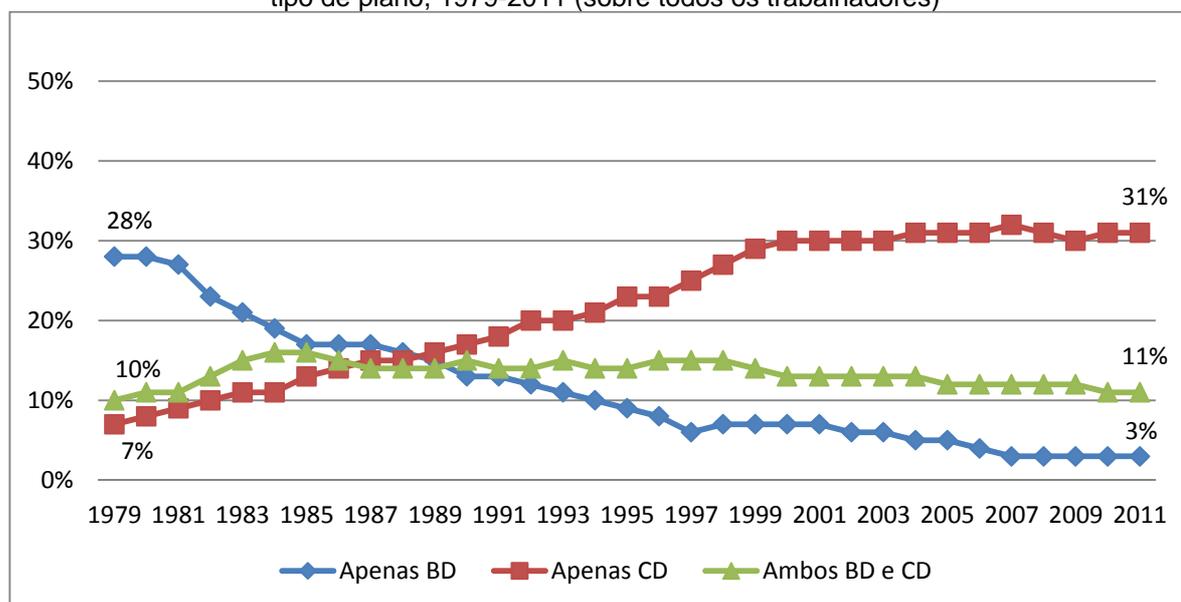
popularidade dos planos aumentou ainda mais frente a importantes incentivos do governo, como:

- Forma de Adesão: Adesão automática;
- Incentivos para pequenas empresas; e
- Políticas Fiscais de Incentivo: Plano com Benefício Fiscal (*Tax Qualified Plan*);

Estes incentivos serão aprofundados nos próximos itens deste Relatório.

O Gráfico 3 apresenta a quantidade de pessoas inscritas em planos BD e CD, proporcional à quantidade total de trabalhadores do setor privado nos Estados Unidos.

Gráfico 3 - Trabalhadores do setor privado participantes de plano de previdência do empregador, por tipo de plano, 1979-2011 (sobre todos os trabalhadores)



Fonte: <http://www.ebri.org/publications/benfaq/index.cfm?fa=retfaqt14fig1>, 2012

Pode-se observar que os planos CD, apesar de terem se expandido, tornando-se os mais populares entre as empresas de diversos portes, reduzindo risco e fomentando a previdência complementar nos Estados Unidos, não foram capazes de aumentar o nível de cobertura no setor nos últimos 30 anos, que se manteve praticamente inalterada, em termos relativos.

Nos Estados Unidos também existem planos híbridos, que têm características intermediárias entre planos BD tradicionais e de planos CD puros, de forma a compartilhar riscos entre patrocinadora e participante. Ainda assim estes planos são classificados ou como CD ou como BD, sendo que aqueles que oferecem algum tipo de risco atuarial ao plano são tidos como planos BD.

Um plano híbrido típico é o plano chamado *Cash balance*. Este plano, que é da modalidade BD, foi concebido com o intuito de dar maior transparência aos empregados que os planos BD tradicionais. O plano *Cash Balance* tem esse nome pois, na fase de acumulação, informa o participante do seu saldo individual. No momento da aposentadoria, o benefício é calculado com base no seu saldo acumulado. Entretanto, ainda assim o *Cash Balance* é considerado um plano BD, pois o empregador deve garantir uma rentabilidade mínima dos ativos.

Os planos *Cash Balance*, conforme Nyhart (2013), são muito populares, pois apresentam benefícios fiscais (*Tax Qualified*). De fato, para se obter o máximo de benefício fiscal, muitas empresas oferecem dois planos, o *Cash Balance* e o 401(k), segundo Nyhart (2013). Isso porque o limite de dedução no imposto de renda das patrocinadoras em relação aos planos *Cash Balance* é maior do que o limite relativo aos planos 401(k). Então, é comum as empresas contribuírem no limite da faixa de dedução do imposto de renda proporcionada pelo 401(k), visto que este tipo de plano é mais seguro para as patrocinadoras, e, esgotado este limite, passam a contribuir para um plano *Cash Balance*, trazendo para si o risco atuarial inerente a este plano, porém gozando de maior benefício fiscal.

Tendo em vista a baixa popularidade dos planos BD entre as empresas e dos planos CD entre os empregados, outros planos com compartilhamento de riscos vêm sendo desenhados. Conforme publicado na Edição 248 da revista Investidor Institucional (2013), a consultoria norte-americana Cheiron desenhou um plano de compartilhamento de risco chamado Plano de Previdência Ajustável (*Adjustable Pension Plan - APP*). Este plano, que é estruturado na modalidade BD, propõe-se a dar uma maior proteção para o empregado que os planos CD, pois garante um rendimento mínimo e, ao mesmo tempo, oferece menor risco que os planos BD

tradicionais, pois o rendimento do APP é limitado por um piso (*Floor Rate*) e por um teto (*Cap Rate*), que reduzem a volatilidade do plano. A diferença entre o APP e o *Cash Balance*, conforme Olsen (2013), é que o *Cash Balance* é ajustável baseado em um *Benchmark*¹⁹, como títulos do governo, e o APP é ajustável conforme o efetivo desempenho dos investimentos do plano.

¹⁹ Benchmark é um indicador que dá a referência de desempenho que um fundo de investimento busca acompanhar.

6.1.3 Apoio à Pequena Empresa

Destacam-se três iniciativas do Governo Americano de fomento para pequenas empresas:

- Pouca burocracia e menor custo;
- Acesso à informação; e
- Benefício fiscal.

Nos Estados Unidos, não existe uma entidade autônoma para operar os planos de benefícios como no Brasil, onde este papel é desempenhado pela Entidade Fechada de Previdência Complementar. A patrocinadora contrata, diretamente, o gestor de passivo e o atuário, que podem fazer parte da mesma empresa, bem como contrata a instituição financeira que irá administrar os recursos, chamado gestor de ativos (*trustee*). Além disso, existem planos pré-aprovados pelo órgão regulador, tornando possível para o empregador criar um plano de benefício sem a necessidade de aguardar autorização prévia do órgão regulador. Uma menor burocracia resulta em menores custos.

Da mesma forma, no caso de alterações no regulamento dos planos, o envio do documento para análise governamental prévia é facultativo. Tal envio é realizado quando a empresa patrocinadora tem alguma dúvida quanto à legalidade do plano, ocasião em que submete o regulamento do plano, denominado *Plan Document*, ao Internal Revenue Service - IRS ou ao US Department of Labor - DOL, conforme o caso, visando evitar eventuais multas provenientes da operacionalização de planos em desconformidade com a legislação.

Para prover acesso à informação, tanto a *Internal Revenue Service* (2012) publicou informativo sobre Planos de Previdência para Pequena Empresa (*Retirement Plans for Small Business*) quanto o Ministério do Trabalho (*US Department of Labor – DOL* (2013)) disponibilizou, na *internet*, material explicativo sobre as características de todos os tipos de planos de previdência, bem como sobre os benefícios oferecidos à pequena empresa.

Um dos principais atrativos nos planos de previdência para as pequenas empresas são os benefícios fiscais, a serem abordados no próximo tópico.

6.1.4 Políticas Fiscais de Incentivo

As contribuições dos planos de previdência do empregador e do empregado são dedutíveis do imposto de renda, limitado a um teto que varia com a idade e a renda do trabalhador. Além deste, ainda existem outros incentivos desenhados para os Planos com Benefícios Fiscais (*Qualified Retirement Plans*). Estes planos devem atender a algumas exigências, tais como:

- Equidade do plano - o plano deve ser oferecido a todos empregados, sem discriminar as pessoas com menores salários; e
- Participação de quantidade mínima de empregados – o empregador deve garantir que um percentual do número total de trabalhadores participe do plano de previdência. Contudo, como o empregador não tem controle sobre a saída em massa do plano, o que acarretaria a perda do benefício fiscal, existe uma alternativa mais segura, chamada Safe Harbor. É condição suficiente para obtenção do benefício que o empregador ofereça contribuição de 4% do salário.

Conforme *Department of Labor* (2013), ainda existem os seguintes benefícios fiscais especialmente desenhados para pequenas empresas visando auxiliar na cobertura dos custos de implantação do plano:

- Incentivo fiscal para pequenas empresas de 50% do custo de criação e administração do plano, limitado a US\$500 (R\$1.092,20) por ano nos três primeiros anos;
- Incentivo fiscal para pessoas de baixa renda, incluindo trabalhador autônomo, que verta contribuições para o plano. O incentivo depende do valor das contribuições. O valor máximo do incentivo total é

US\$2.000 (R\$4.368,80). O incentivo varia de 10% a 50%, dependendo da renda do participante.

6.1.5 Impacto da Política de Fomento

6.1.5.1 Planos CD

A popularidade dos planos CD tornou-se ainda maior tendo em vista os seguintes fatores:

- Benefícios fiscais, principalmente para os planos *Tax Qualified*;
- Baixo custo de implantação para pequenas empresas; e
- Adesão Automática

Diante de benefícios e incentivos fiscais, em muitos casos empresas optam por oferecer planos 401(k) exclusivamente para obter redução de imposto. De fato, para pequenas empresas a redução de imposto chega a ser maior que as contribuições para os empregados (se excluídas as contribuições destinadas aos próprios sócios da empresa). Esta também é a realidade dos planos *Cash Balance*.

Da mesma forma, frequentemente as pessoas sacam o benefício assim que elegíveis, ao invés de recebê-lo em forma de renda continuada na aposentadoria. Isso mostra que a previdência complementar americana, em muitos casos, não tem caráter previdenciário de fato, sendo apenas um mecanismo para diferimento e redução de impostos.

6.1.5.2 Adesão Automática

Para ser um plano do tipo *Tax Qualified*, ou o empregador obtém um percentual de adesão mínimo, ou oferece benefício mínimo de 4% do salário. Por este motivo o instrumento de adesão automática pode ser utilizado para aumentar a adesão no plano e fazer o benefício mínimo de 4% se tornar desnecessário.

Nesse sentido, VanDerhei J.(2010) realizou estudo nos Estados Unidos para determinar se o advento da adesão automática implicou menores benefícios para os empregados. Para tanto, foi definido o conceito de sucesso como sendo a obtenção de uma renda de aposentadoria de 80% do salário, e avaliado se o instrumento de adesão automática aumenta as chances da ocorrência de sucesso.

Em seu estudo, VanDerhei mostra que, nos Estados Unidos, para o quartil de menor renda, o sucesso para empregados sujeitos a adesão voluntária tem probabilidade de 45,7%, enquanto para empregados sujeitos a adesão automática a chance se eleva para 79,2% de sucesso. Para o quartil de maior renda, a diferença é ainda maior, sendo de 27,0% as chances frente à adesão voluntária e 64% a probabilidade de sucesso com a adesão automática.

Como se observou no item 0, a adoção da adesão automática nos planos de benefícios norte-americanos compete exclusivamente ao empregador.

6.2 INSTRUMENTOS LEGAIS

Os principais instrumentos legais que embasam a experiência narrada nos itens anteriores estão elencados em ordem cronológica decrescente a seguir:

2012: *Moving Ahead for Progress in the 21st Century Act (MAP-21)*: dispõe, majoritariamente, acerca da autorização para construção de estradas, programas de trânsito e de segurança no trânsito. Entretanto, também altera a ERISA, no que diz respeito à definição da taxa de juros a ser utilizada nas avaliações atuariais de planos alcançados por aquela lei.

2008: *Worker, Retiree, and Employer Act of 2008*: realiza correções técnicas ao PPA de 2006, relativo a regras de idade, custo de benefícios e limitação nas deduções fiscais. Prevê provisões relativas a crises econômicas através do aumento de tempo de contribuição, facilitando contribuições adicionais e dispensando requisitos mínimos de diversificação dos fundos de investimentos.

2006: *Pension Protection Act (PPA)*: altera a ERISA, requer um financiamento mais rápido de planos deficitários de Benefício Definido, facilita a inscrição automática e consultoria de investimento em planos 401(k), e esclarece o estatuto jurídico dos planos *Cash Balance*.

2001: *Economic Growth and Tax Relief Reconciliation Act (EGTRRA)*: altera a ERISA, aumenta o limite de contribuição e de benefícios, aumenta a possibilidade de transferência entre tipos diferentes de planos CD e impõe uma carência menor para obtenção do recurso do empregador dos planos 401(k).

1994: *Uruguay Round Agreements Act*, altera a ERISA, determina aumento de contribuições para planos BD deficitários e limita as premissas de taxa de juros e taxa de mortalidade utilizadas para determinar o nível de financiamento.

1986: *Tax Reform Act*, altera ERISA, estabelece regras de carência mais curtas, limita o uso da premissa de previdência social, amplia a cobertura para empregados com salários menores, e cria um novo imposto, sobre o excesso de ativos revertidos para a patrocinadora, no caso de fechamento de um plano de previdência.

1984: *Retirement Equity Act*, altera a ERISA, determina que, para todo plano com benefício de aposentadoria, é obrigatório que o benefício se reverta em benefício para os pensionistas, a não ser que o cônjuge renuncie por escrito a esse direito.

1978: *Revenue Act*, estabelece planos 401(k), que foram efetivamente implementados em 1981.

1974: *Employee Retirement Income Security Act* – ERISA (Lei de Previdência para o Trabalhador), a mais importante lei de previdência complementar nos EU. Dispõe sobre a proteção dos direitos através da regulamentação da participação, da aquisição, do financiamento, das normas e dos relatórios fiduciários, e através da criação do *Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC)*, instituição que paga benefícios em caso de liquidação dos planos de benefícios definidos.

1947: *Labor-Management Relations Act* (também conhecida como Lei *Taft-Hartley*); dispõe sobre linhas gerais para operação de planos de previdência administrados por gestor de ativos (*trustee*) do empregador e dos empregados.

1942: *Revenue Act*: estabelece pela primeira vez o princípio de que os benefícios não devem privilegiar empregados que recebem os maiores salários.

1928: *Revenue Act*: permite o patrocinador deduzir do imposto de renda o montante relativo às contribuições para planos de previdência.

1921: *Revenue Act*: isenta de tributação os ganhos de capital de investimentos de fundos de pensão.

7 HOLANDA

O mercado de fundos de pensão da Holanda destaca-se por ser um dos mais desenvolvidos do mundo. Conforme OCDE (2011), os ativos dos fundos de pensão da Holanda representavam 138,2% do PIB daquele país.

Apresenta-se, a seguir, uma visão geral das características econômicas e demográficas da Holanda:

Tabela 4: Características Econômicas e Demográficas da Holanda

Indicador	Holanda
Produto Interno Bruto - PIB (em Milhões de dólares) ²⁰	836.074 (R\$1.826.320,05)
População Total ²¹	16.767.705
PIB per capita (em dólares)	49.862,16 (R\$108.918,90)
Expectativa de vida ao nascer (em anos) ²²	80,8
Cobertura da previdência complementar (obrigatória mediante acordo sindical) – (em % da população em idade laboral - 16 a 64 anos) ²³	69,3%
Ativo Patrimonial dos Fundos de Pensão em % do PIB ²⁴	138,2%

Fonte: Diversas (conforme índices da tabela)

Devido ao envelhecimento da população, o governo vem implementando reformas no sistema previdenciário holandês.

No âmbito do primeiro pilar, a **previdência social holandesa** provê um benefício de aposentadoria básico às pessoas com 65 anos ou mais. Contudo, o governo decidiu aumentar a idade de aposentadoria para 66 anos em 2020 e para 67 anos em 2025. Empregadores receberão um bônus de aposentadoria (*mobility bonus*) para o emprego de trabalhadores idosos e, para aqueles que trabalharem além da idade mínima, haverá um aumento de 6,5% no benefício de previdência

²⁰ Cf. The World Bank (2012). GDP Ranking

²¹ Cf. The World Bank (2012). . População, Total

²² Cf. International Human Development Indicators (2012)

²³ Cf. OECD (2011) , disposto em anexo. Data base: 2009

²⁴ Cf. OECD (2012)

social para cada ano trabalhado, limitado a 5 anos. No entanto, aqueles que solicitarem aposentadoria antecipada receberão 6,5% a menos por ano.

A nova legislação visa assegurar a continuidade do pagamento de aposentadorias e pensões à população holandesa, no âmbito da previdência social, gerando uma economia de 0,7% do PIB do país por ano. No que diz respeito às políticas de fomento à previdência privada, estas serão abordadas nos itens a seguir.

7.1 APLICAÇÃO E FUNCIONAMENTO DAS POLÍTICAS PREVIDENCIAIS

7.1.1 Formas de Adesão

Os planos setoriais frequentemente determinam adesão compulsória dos trabalhadores do setor, mediante acordo sindical, que pode ser aprovada pelo Ministério de Assuntos Sociais e Emprego, caso solicitado. Os fundos de pensão setoriais obrigatórios dominam o setor de planos coletivos, sendo responsáveis por 80% do quantitativo total de participantes desses planos. A não adesão aos planos setoriais é possível, desde que o empregador forneça um plano corporativo, com benefícios ao menos em um nível equivalente ao plano setorial.

7.1.2 Produtos Previdenciais de Fomento

Cerca de 90% dos trabalhadores que aderem a um fundo de pensão na Holanda ingressam em um plano de Benefício Definido. O restante dos trabalhadores está coberto por planos de Contribuição Definida.

Para 97% dos participantes inscritos em planos BD, o pagamento recebido é baseado no salário médio percebido durante a carreira; para 1,3% é baseado no

salário final. A combinação desses dois tipos de cálculo de benefício é adotada para 1% dos participantes, enquanto que em menos de 0,7% dos casos, o benefício corresponde a um valor fixo.

A modelagem pressupõe um regime de média salarial, com crescimento salarial. Embora não haja exigência legal de aumento, a maioria das aposentadorias e pensões que se encontram em pagamento são reajustadas anualmente. Cerca de 60% das aposentadorias e pensões em curso são indexadas à evolução salarial do setor, enquanto que aproximadamente 35% são indexadas à inflação.

Os direitos adquiridos são totalmente transferíveis quando há troca de emprego. É legalmente exigido que os direitos adquiridos por pessoas que saem de um plano antes da aposentadoria sejam indexados exatamente da mesma forma que os benefícios em pagamento. Os prazos de carência são muito curtos e não há teto para os benefícios.

Os empregadores devem financiar os seus planos coletivos externamente, ou seja, devem contratar um provedor (administrador) de aposentadorias. Existe a possibilidade de se utilizar um dos seguintes meios para administração:

7.1.2.1 Planos Administrados por Fundos de Pensão

Os planos instituídos por meio de fundos de pensão podem tanto ser corporativos como setoriais. A maioria dos funcionários contribui para um plano do tipo BD com base em um percentual do seu salário. Esse percentual normalmente varia entre 4% e 8%. A contribuição do empregador é determinada pelo atuário do fundo de pensão ou da seguradora. Para planos do tipo CD, os funcionários tendem a contribuir com um terço do total vertido, sendo os outros dois terços de responsabilidade do empregador.

7.1.2.1.1 Planos Corporativos

Empregadores vinculados a uma ou mais companhias podem estabelecer planos corporativos. Os planos podem ser singulares, com um único patrocinador, ou multipatrocinado, quando congregam mais de um patrocinador. Para casos de trabalhadores autônomos, geralmente não há patrocinador nem empregado. Isso significa que a decisão pelo plano é feita pelos próprios profissionais. Nesses casos, é possível adesão por meio de um plano instituído, que é similar a um plano corporativo.

7.1.2.1.2 Planos Setoriais

Os planos setoriais podem estar ligados a mais de um segmento da economia. Há planos setoriais não obrigatórios, por exemplo, para os empregados do setor de transporte público, e há planos obrigatórios, no caso dos funcionários públicos. O Ministro de Assuntos Sociais e Emprego pode declarar a obrigatoriedade do plano para todos os funcionários em um setor específico, a pedido de um grupo de representantes sindicais e patronais que estabeleceram o plano de previdência mediante acordo sindical.

7.1.2.2 Planos Administrados por Seguradora

Empresas menores frequentemente oferecem Planos Coletivos de Seguro. Estes planos, que possuem caráter previdenciário, são contratados por meio de apólices de seguro individuais ou coletivas. Contratos de anuidade coletivos (*group annuity contracts*) são comumente usados para financiar benefícios. Esses contratos

também costumam cobrir os casos de morte caso ocorram antes da aposentadoria, bem como a invalidez.

O tratamento fiscal das contribuições e benefícios é o mesmo dos fundos de pensão.

7.1.2.3 Planos Administrados por Instituto de Pensão Premium (Premiepensioeninstelling - PPI)

Conforme Comissão de Valores Mobiliários da Holanda (*Stichting Toezicht Effectenverkeer – STE*), a partir da Lei das Pensões (*Pensioenwet*) de 2007, baseada na diretiva 2003/41/EC do Parlamento Europeu, foi criada uma categoria especial de fundo de pensão, chamada Instituição de Pensão Premium (PPI).

A principal característica da PPI é o foco exclusivo em planos CD. De fato, a PPI é proibida de administrar planos BD ou pagar anuidades, pois lhe é vedado assumir riscos. Desta forma, a PPI não se submete à regulamentação nem à fiscalização específica das seguradoras.

Se o beneficiário da PPI desejar contratar uma anuidade, ele deverá fazê-lo por meio de uma seguradora.

O Instituto de Pensão *Premium* é um novo tipo de administrador de aposentadorias, de baixo custo e sem risco, e tem a possibilidade de operar fora do país, desde que dentro da União Europeia.

7.1.3 Políticas Fiscais de Incentivo

As contribuições do empregado e do empregador são tributadas de forma semelhante.

Nos plano BD, os valores vertidos são dedutíveis caso o benefício seja de até 70% do salário final, supondo 35 anos de contribuição e crescimento salarial de

2%. Caso o benefício seja proporcional ao salário médio, o limite é de 100% deste, com crescimento salarial de 2,25% ao ano. Caso a aposentadoria da previdência social e complementar seja superior a 100% do salário final, há tributação progressiva sobre o excedente.

Nos planos CD as regras de tributação variam de acordo com a idade do participante e a idade de aposentadoria, a fim de produzir resultados semelhantes aos planos BD.

Os rendimentos não são tributados, e os benefícios são tributados como renda.

7.1.4 Impacto da Política de Fomento

A Holanda tem um regime de previdência privada com ampla cobertura. Conforme OCDE (2011), a cobertura da previdência complementar é de 69,3% da população em idade laboral, entre 16 anos e 64 anos. Já os ativos dos fundos de pensão representavam 138,2% do PIB, o índice mais alto do mundo.

Em 2011, o sistema era formado por 454 fundos de pensão, sendo que 95 desses fundos geriam planos setoriais. Conforme Holland Expat Center (2009), os planos setoriais respondem por 87% do total de participantes de fundos de pensão. As empresas holandesas podem não aderir aos planos setoriais, desde que ofereçam plano próprio com benefícios pelo menos equivalentes. Além desses, há cerca de 550 planos de empregador único. Em 2005, ainda havia outros 46.000 pequenos empregadores oferecendo planos operados por companhias de seguros.

Dessa forma, considera-se o modelo de adesão obrigatória, mediante acordo sindical, um sucesso, tendo em vista que 87% dos participantes dos planos de previdência aderem a planos setoriais.

7.2 INSTRUMENTOS LEGAIS

Os principais instrumentos legais que embasam a experiência narrada nos itens anteriores estão elencados em ordem cronológica decrescente a seguir:

2007: Lei das Pensões (Pensioenwet) - Um princípio básico do *Pensions Act* é a visão de que os planos coletivos (*occupational pensions*) são uma condição de emprego. Empregadores e empregados, representados por organizações patronais e sindicatos, são os principais responsáveis pela criação de planos de previdência, mediante acordo sindical. De acordo com o *Pensions Act*, os empregadores não tem a obrigação de celebrar um acordo de pensão com os empregados. No entanto, se o

empregador e os empregados concluírem um acordo, esta lei estabelece as condições a serem cumpridas.

Uma destas condições é que o acordo de pensão deve ser administrado externamente por um fundo de pensão, uma seguradora ou Instituição de Pensão *Premium (Premium Pension Institution)*. Também é possível ter o acordo de pensão administrado por um fundo de pensão ou uma seguradora estabelecida em outro Estado-Membro da União Europeia (artigo 23 da Lei). O *Pensions Act* determina os requisitos a serem atendidos pelo fundo, Instituição de Pensão *Premium (Premium Pension Institution)* ou seguradora.

2005: Lei das Pensões Obrigatórias para Profissões (*Wet verplichte beroepspensioenregeling*) - Esta lei autoriza o Ministro de Assuntos Sociais e Emprego a tornar obrigatória a adesão para determinados grupos independentes de profissionais (como médicos especialistas), a pedido de uma organização ou organizações que representem a maioria da categoria em questão, havendo possibilidade de isenção/dispensa.

2000: Lei da Participação Obrigatória em um Plano Setorial (*Wet Verplichte Deelneming in een Bedrijfstakpensioenfonds*) - Esta lei autoriza o Ministro de Assuntos Sociais e Emprego a tornar obrigatória a adesão a um plano de pensão setorial para todos os empregadores e empregados em um determinado setor, se solicitada por um grupo de representantes de empregadores e empregados. A isenção/dispensa é possível.

8 ITÁLIA

A Itália possui uma das mais altas expectativas de vida do mundo, de 82,0 anos ao nascer.

Apresenta-se, a seguir, uma visão geral das características econômicas e demográficas da Itália:

Tabela 5: Características Econômicas e Demográficas da Itália

Indicador	Itália
Produto Interno Bruto - PIB (em Milhões de dólares) ²⁵	2.013.263 (R\$4.397.771.697.200,00)
População Total ²⁶	60.917.978
PIB per capita (em dólares)	33.048,75 (R\$72.191,69)
Expectativa de vida ao nascer (em anos) ²⁷	82,0
Cobertura da previdência complementar ocupacional (em % da população em idade laboral - 16 a 64 anos) ²⁸	7,5%
Ativo Patrimonial dos Fundos de Pensão em % do PIB	4,9% ²⁹ em Fundos de Pensão e 13% ³⁰ de ativo total sob gestão profissional

Fonte: Diversas (conforme índices da tabela)

8.1 PREVIDÊNCIA SOCIAL

O sistema de cálculo do benefício social da Itália é chamado de Conta Virtual de Contribuição Definida (Notional Defined Contribution – NDC). Como a maioria dos sistemas de previdência social, o NDC é de repartição simples, de forma que, em um regime orçamentário, as contribuições vertidas pelos atuais ativos financiam os benefícios dos atuais aposentados e pensionistas.

²⁵ Cf. The World Bank (2012). GDP Ranking

²⁶ Cf. The World Bank (2012). . População, Total

²⁷ Cf. International Human Development Indicators (2012)

²⁸ Cf. OECD (2011), disposto em anexo. Data base: 2009

²⁹ Cf. OECD (2012).

³⁰ Cf. European Fund and Asset Management Association (2013)

Contudo, cada pessoa tem uma conta individual fictícia em que se registram as contribuições para fins de cálculo da aposentadoria, da mesma forma que em uma conta de Contribuição Definida. Dessa forma, o valor dos benefícios é determinado no momento da aposentadoria, baseado no saldo acumulado na conta individual fictícia.

8.2 APLICAÇÃO E FUNCIONAMENTO DAS POLÍTICAS PREVIDENCIAIS

Os planos de previdência privada têm três diferentes fontes de financiamento:

- contribuições dos empregados;
- contribuições do empregador; e
- fundo de garantia (*Trattamento di Fine Rapporto* - TFR)

Um empregado pode aderir a um plano de previdência complementar transferindo apenas o valor contido no seu TFR, sendo as contribuições adicionais de caráter facultativo. Destaca-se que o TFR é uma indenização recolhida periodicamente pelo empregador em favor do empregado, tendo este acesso aos recursos em caso de demissão ou aposentadoria, semelhante ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS existente no Brasil,

O TFR representa a principal fonte de financiamento para planos de previdência privada italianos. Todo mês, os empregadores contribuem com 6,91% do salário bruto dos trabalhadores, em favor destes. A cada ano, o estoque acumulado do TFR, que é contabilizado como reserva contábil no balanço dos empregadores, é repassado à Seguridade Social Italiana, conforme estabelecido legalmente.

Em relação às contribuições do empregado, não há limite máximo legal que disponha acerca destas, mas geralmente há a opção por mantê-las no montante máximo em que é concedido benefício fiscal às pessoas físicas. Em alguns planos de aposentadoria coletivos, os empregadores devem contribuir de forma paritária

aos empregados, se assim determinado por acordos coletivos. Contribuições voluntárias adicionais são permitidas.

8.2.1 Formas de Adesão

De acordo com o Decreto Legislativo nº 252/2005, os empregados do setor privado podem escolher o que fazer com seu TFR: retê-lo nas próprias empresas ou transferi-lo para um plano coletivo ou aberto ou, ainda, adquirir contrato de seguro de vida (PIP³¹). Se os novos funcionários não determinam expressamente sua escolha dentro de seis meses, o TFR é automaticamente transferido para um plano profissional (normalmente, o plano de previdência setorial). A carteira de investimentos de baixo risco é definida como a opção padrão.

Para os empregados que foram inscritos no regime de Seguridade Social depois de 28 de abril de 1993, todo o TFR anual será pago ao fundo de pensão, observando-se as condições detalhadas no parágrafo anterior. Para os demais empregados, a participação do TFR pago ao fundo de pensão é definida por convenções coletivas ou, caso contrário, não pode ser inferior a 50%.

8.2.2 Produtos Previdenciais de Fomento

A opção de contribuir com o TFR para um plano de previdência é o principal produto de fomento da previdência complementar italiana. A adesão não é obrigatória, contudo, decorrente do decreto nº 167/2005, o seguinte mecanismo de adesão foi introduzido: se um novo empregado não se manifestar ativamente contra nos primeiros 6 meses de emprego, o TFR é automaticamente transferido para um plano de aposentadoria. Este plano é geralmente de um fundo de pensão ocupacional.

8.2.2.1 Benefícios Oferecidos

³¹ Piani individuali pensionistici basati su polizze assicurative

Os participantes podem realizar saques, antecipadamente, do plano de previdência, se atendida pelo menos uma das seguintes condições:

- a qualquer momento, até um máximo de 75% da conta individual, para despesas de saúde;
- depois de pelo menos oito anos de adesão, até um máximo de 75% da conta individual, para a compra/ reparo da primeira casa para si ou para seus filhos;
- depois de pelo menos oito anos de adesão, até um máximo de 30% da conta individual por quaisquer outras razões.

Saques recebem tratamento fiscal desfavorável, exceto no caso de adiantamentos de dinheiro para despesas de saúde. No caso de desemprego há mais de 48 meses, ou no caso de invalidez, os participantes podem retirar 100% das suas contas individuais (50% no caso de desemprego entre 12 meses e 48 meses). Esta opção não se aplica nos cinco anos antes do pagamento de benefícios oferecidos pelo fundo de pensão.

8.2.3 Políticas Fiscais de Incentivo

8.2.3.1 Tributação das Contribuições do Empregado e do Empregador

As contribuições dos empregados são dedutíveis até um valor máximo, que corresponde a 5.164,00 euros por ano, considerando-se a soma das contribuições do empregado e do empregador. O TFR é excluído desse limite.

O rendimento líquido do investimento é tributado a uma taxa anual de 11%.

8.2.3.2 Tributação dos Benefícios

Aplicando-se o princípio da não-bitributação (*ne bis in idem*), o benefício somente é tributado quando decorrente de contribuição com isenção. Ainda assim, os benefícios são tributados de forma mais favorável do que os rendimentos em geral. O imposto sobre os benefícios é de 15%, com uma redução de 0,3% por cada ano de participação posterior aos 15 anos primeiros de contribuição, chegando a uma redução máxima de 6%, ou seja, a tributação mínima é de 9%. Benefícios recebidos como adiantamento em dinheiro para a compra de uma casa ou por outras razões, ou como quantia em caso de abandono voluntário de emprego, são tributados de forma menos favorável ao participante.

8.2.4 Impacto da Política de Fomento

A adesão de 7,7% da população em idade laboral a planos coletivos pode ser considerada uma adesão baixa, quando comparada à dos demais países abordados neste Relatório. Conforme *European Commission* (2012), a iniciativa de contribuição automática do TFR obteve resultado insatisfatório, pois não produziu o aumento desejado no número de participantes dos planos de previdência complementar e a cobertura previdenciária permaneceu modesta.

Sendo assim, é possível considerar que a iniciativa da inscrição automática do TFR não foi, por si só, suficiente para ampliar a adesão a planos de previdência e o patrimônio dos fundos de pensão da Itália. Porém, constitui-se em interessante instrumento de estímulo à poupança previdenciária, quando usado de forma conjunta a outras políticas.

8.3 INSTRUMENTOS LEGAIS

Os principais instrumentos legais que embasam a experiência narrada nos itens anteriores estão elencados em ordem cronológica decrescente a seguir:

2006: Orçamento de 2007; Lei nº 296, de 27 de dezembro (*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato*); prevê que, se um funcionário não optar por transferir a prestação anual de indenização (o chamado *Trattamento di Fine Rapporto* - TFR) para um plano de previdência, o TFR permanecerá na empresa (se a empresa tiver menos de 50 trabalhadores) ou vai para o Instituto Nacional de Seguridade Social (se a empresa tiver 50 ou mais trabalhadores).

2005: o Decreto Legislativo nº 252, de 5 de dezembro (*Disciplina delle forme pensionistiche complementari*), implementando os princípios incluídos na Lei nº 243/2004; substitui o Decreto Legislativo 124/1993. A norma prevê que os trabalhadores do setor privado, caso estejam no primeiro emprego no setor privado, devem escolher se querem transferir o TFR para um plano de previdência ou se desejam mantê-lo na empresa. Se os funcionários não fizerem a escolha em seis meses, o TFR será automaticamente transferido para um plano de previdência coletivo, normalmente, para um plano setorial. A carteira de menor risco é definida como a opção padrão. Incentivos fiscais mais favoráveis são introduzidos, bem como uma maior concorrência entre os planos de previdência.

2004: Lei nº 243, de 23 de agosto (*Norme in materia pensionistica e deleghe al Governo nel settore della previdenza pubblica, per il sostegno alla previdenza complementare e all'occupazione stabile e per il riordino degli enti di previdenza e assistenza obbligatoria*); introduz várias mudanças no sistema público de pensões e define os princípios para reformar o sistema de previdência privada.

2000: Decreto Legislativo nº 47, de 18 de fevereiro (*Riforma della disciplina fiscale della previdenza complementare*); reforma o tratamento fiscal da previdência privada e introduz o plano de previdência individual implementado através de contratos de seguro de vida (*Piani individuali pensionistici basati su polizze assicurative* - conhecida como *PIP*).

1993: Decreto Legislativo nº 124, de 21 de abril (*Disciplina delle forme pensionistiche complementari*); regulamenta a criação e o estabelecimento de novos

planos de benefício (planos fechados e planos individuais) e define as atribuições e competências da Autoridade de Supervisão de Fundos de Pensão (*Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione - COVIP*).

Antes de 1993, os planos de aposentadoria privados não eram explicitamente regulamentados. Alguns fundos de pensão estabelecidos antes de 1993 (conhecidos como fundos de pensão pré-existent) preservam regras mais flexíveis em relação aos novos fundos de pensão, mas eles não estão autorizados a realizar novas adesões aos planos.

9 JAPÃO

O maior fundo de pensão do mundo é japonês. O Fundo de Investimento de Pensão do Governo Japonês (*Government Pension Investment Fund – GPIF*) acumulava, em março de 2013, 120 trilhões de ienes em ativos, equivalente a 1,2 trilhão de dólares, conforme Bloomberg (2013). De acordo com o próprio GPIF (2013), em 01/04/2006 foi estabelecido o novo GPIF, com uma gestão independente do governo, no lugar do velho GPIF, gerido pelo Estado.

Apresenta-se, a seguir, uma visão geral das características econômicas e demográficas do Japão:

Tabela 6: Características Econômicas e Demográficas do Japão

Indicador	Japão
Produto Interno Bruto - PIB (em Milhões de dólares) ³²	5.867.154 (R\$12.816.211.197.600,00)
População Total ³³	127.561.489
PIB per capita (em dólares)	45.994,71 (R\$10.047,61)
Expectativa de vida ao nascer (em anos) ³⁴	83,6
Cobertura da previdência complementar (em % da população em idade laboral)	n.d. ³⁵
Ativo Patrimonial dos Fundos de Pensão em % do PIB ³⁶	25,1%

Fonte: Diversas (conforme índices da tabela)

Em pesquisa realizada em site governamental japonês³⁷, temos que a cobertura japonesa sobre o total dos empregados é de 93,5%, sendo 56% em fundos de pensão e 37,5% em outras formas.

³² Cf. The World Bank (2012). GDP Ranking

³³ Cf. The World Bank (2012). . População, Total

³⁴ Cf. International Human Development Indicators (2012)

³⁵ Cf dados do Pension at Glance (2011), disposto em anexo. Data Base: 2009, dados não disponíveis. No Japão, os diferentes tipos de planos, como EPF, *Mutual Aid*, BD e CD são fiscalizados por diferentes órgãos. Não há dados sobre a cobertura total, há dados tão somente de cada tipo de plano. Uma vez que é comum no Japão a mesma pessoa ter mais de um plano, isso geraria dupla contagem.

³⁶ Fonte: Banco do Japão (2011)

³⁷ Cf. www.jinji.go.jp/toukei/taisiyoku/taisiyoku_h23.htm

Em 2004, a previdência pública passou por uma grande reforma. A indexação à inflação foi introduzida, para permitir ao sistema de aposentadorias a adaptação às constantes oscilações econômicas do país. No âmbito dos planos coletivos, novas alternativas de modelagem foram introduzidas, tais como planos corporativos de Benefício Definido e de Contribuição Definida.

O desenvolvimento demográfico do Japão é um grande desafio. O país tem um dos mais rápidos envelhecimentos de população do mundo. De fato, o país é considerado como sendo a sociedade mais idosa do mundo. A taxa de fecundidade de 1,26 filho por mulher está bem abaixo da taxa de 2,1 necessária para manter a população. Ao mesmo tempo, a expectativa de vida ao nascer no Japão é de 83,6 anos. Em relação aos ativos dos fundos de pensão, espera-se que o patrimônio cresça apenas 1% ao ano.

9.1 PREVIDÊNCIA SOCIAL³⁸

Integram a Previdência Social (primeiro pilar):

- a Pensão Nacional (*National Pension* - NP);
- o Seguro de Pensão dos Empregados (*Employee Pension Insurance* - EPI); e
- a Pensão de Ajuda Mútua (*Mutual Aid Pensions*).

9.1.1 Pensão Nacional (National Pension - NP)

O *National Pension* (NP) é um sistema de benefício fixo básico (flat-rate). A participação é obrigatória para todas as pessoas entre 20 e 60 anos e os benefícios são pagos aos 65 anos. O benefício integral é pago àqueles que contribuem por 40 anos, no valor de 785.500 ienes por ano³⁹, correspondente a aproximadamente

³⁸ Cf: International Money Fund - IMF (2012)

³⁹ Cf: US Social Security (2010)

R\$18.435, de acordo com a cotação de 13 de agosto de 2013, reajustado pelo índice de preços ao consumidor daquele país. Ele é financiado pelo sistema de repartição simples. Há três categorias de participantes:

- Tipo 1: Não empregado ou trabalhador autônomo, cuja contribuição é fixada em 14.980 ienes por mês, aproximadamente R\$350. Para estes casos, há constituição de reservas por meio do Fundo de Pensão Nacional (*National Pension Fund*);
- Tipo 2: Para empregados do setor privado, uma parte do EPI, chamada parte fixa (*flat-rate*), é destinada ao financiamento do NP;
- Tipo 3: Cônjuge, que não trabalha, de participante do EPI, apesar de não contribuir, recebe, em seu nome, benefício integral do NP.

Embora o regime financeiro seja de repartição simples, o excedente de recursos, decorrente de receitas superiores às despesas, é administrado pelo *Government Pension Investment Fund* (GPIF).

9.1.2 Seguro de Pensão dos Empregados(Employee Pension Insurance - EPI)

O *Employee Pension Insurance* (EPI) abrange empresas da indústria e do comércio. O benefício de aposentadoria consiste em duas partes: uma parte básica fixa (*flat-related*) e uma parte proporcional ao salário (*wage-related*). Esta última parte é proporcional ao valor do salário e à quantidade de meses que o empregado realizou contribuições. A média dos valores dos benefícios pagos pelo EPI é de aproximadamente 59,3% da média salarial. Após a aposentadoria, o benefício é reajustado pelo índice de preços ao consumidor.

Empresas, grupo de empresas ou associações, respeitada uma quantidade mínima de empregados de 500 empregados, podem deixar de contribuir com a parte proporcional ao salário para EPI e contratar um Fundo de Pensão do Empregado (*Employee Pension Funds - EPF*), que será abordado posteriormente.

9.1.3 Pensão de Ajuda Mútua (Mutual Aid Pensions)

De forma similar ao funcionamento do EPI, os funcionários públicos são cobertos por diferentes planos de previdência, chamados *Mutual Aid*. Assim como o NP, embora o regime financeiro seja de repartição simples, o excedente de recursos, decorrente de receitas superiores às despesas, é administrado pelo *Government Pension Investment Fund* (GPIF).

9.2 APLICAÇÃO E FUNCIONAMENTO DAS POLÍTICAS PREVIDENCIAIS

9.2.1 Formas de Adesão

A participação é obrigatória para os empregados abrangidos por planos implementados através dos Employee Pension Funds - EPF, produto este que será analisado posteriormente. No caso de outros planos, cada regulamento deve estipular se a participação é voluntária ou obrigatória para os empregados abrangidos.

9.2.2 Produtos Previdenciais de Fomento

No Japão, os planos coletivos podem ter uma grande variedade de formas. Contudo, todos os planos devem fornecer benefícios de aposentadoria por idade. Os benefícios por invalidez e por sobrevivência são obrigatórios no âmbito dos planos de Contribuição Definida, sendo opcional nos demais planos.

Até 2001 havia dois principais tipos de planos de previdência complementar:

- Planos estabelecidos pelos Fundos de Pensão dos Empregados (*Employee Pension Funds - EPF*);
- Planos de Previdência com Benefício Fiscal (*Tax-Qualified Pension Plans*) – extinto em 2012.

Tendo em vista que a manutenção dos benefícios estava se tornando insustentável, então foram criados novos planos:

- Planos CD, em 2001, e
- Planos BD, em 2002.

Serão abordados, a seguir, os seguintes planos:

- Planos estabelecidos por EPF;

- Planos de Previdência com Benefício Fiscal – já extintos;
- Novos planos, CD e BD; e
- Demais planos.

9.2.2.1 Planos Estabelecidos pelos Fundos de Pensão dos Funcionários (Employee Pension Funds - EPF)

Os Fundos de Pensão dos Empregados (*Employee Pension Funds* ou *EPF*) foram introduzidos em 1944 e abrangem empresas, grupo de empresas, ou associações, respeitada uma quantidade mínima de empregados de 500 empregados. Os planos de Benefício Definido podem substituir o Seguro de Pensão dos Empregados (*Employee Pension Insurance - EPI*). Isso significa que as empresas podem optar por não contribuir para o EPI, desde que os planos estabelecidos pelos Fundos de Pensão dos Empregados proporcionem benefícios 50% superiores aos garantidos pelo Seguros de Pensão. O desconto da contribuição para o Seguro de Pensão é variável, sendo determinado, por plano, pelo Ministério da Saúde, Trabalho e Previdência Social.

Os Fundos de Pensão dos Empregados são entidades legais, independentes, que são administradas por uma comissão administrativa formada por igual quantidade de representantes dos empregados e dos empregadores. Essa comissão decide se a gestão dos ativos dos fundos será feita internamente ou por meio de terceirização, com fundos de investimentos bancários (*trust banks*) ou seguradoras. Os ativos também podem ser terceirizados para a *Pension Fund Association* (PFA), associação que congrega todos os Fundos de Pensão dos Empregados. Os empregados contribuem com 50% do benefício substituído pelo Fundo de Pensão dos Empregados.

A parte dos Fundos de Pensão dos Empregados (EPF) que substitui o *Employee Pension Insurance* (EPI) está sujeita à mesma fórmula de cálculo aplicada ao EPI e é paga como uma anuidade. Os planos estabelecidos pelos EPF devem

contribuir para um regime obrigatório de seguro de insolvência que proteja os seus ativos. Todos os outros planos coletivos não são obrigados a fazê-lo.

As contribuições, tanto do empregador quanto do empregado, são dedutíveis para fins tributários, sem limites. Os rendimentos de investimentos, em geral, não são tributados, exceto para alguns tipos de investimentos. Já os benefícios são tributados, normalmente, como renda.

Atualmente, há rumores sobre a intenção do governo japonês em extinguir os planos estabelecidos pelos EPF, conforme Investment and Pensions Asia - IPA (2013). Em notícia publicada em 23/02/2013, a IPA afirma que a previsão é de um prazo de 10 anos para a extinção dos planos, pois este esquema vem apresentando sucessivos déficits. Dessa forma, deverá haver migração dos planos dos EPF em um dos novos planos, BD ou CD. Já a parte dos planos estabelecidos pelos EPF que substitui o EPI deverá ser devolvida, uma vez que os novos planos BD e CD não substituem o EPI.

9.2.2.1.1 Características dos Planos Estabelecidos pelos EPF

Os empregadores podem criar planos coletivos implementados através de EPF para substituir parcialmente o sistema de pensões ligado aos salários públicos (Seguro de Pensão dos Funcionários ou EPI). É possível o desconto no total de contribuição do empregador e do empregado para o EPI, de 2%, 4% ou 5%. O desconto exato é determinado separadamente para cada plano pelo Ministério da Saúde, Trabalho e Previdência Social (MHLW). Podem ser criados três tipos de EPF:

- fundos de pensão de um único empregador, administrando planos patrocinados por uma única empresa, que deve ter pelo menos 1.000 funcionários em tempo integral como participantes;

- fundos de grupo de empregadores, administrando planos patrocinados por diversas empresas, que devem ter pelo menos 1.000 funcionários em tempo integral como participantes;

- Fundos multiempregador, administrando planos patrocinados por associações de empregadores (criados por base regional ou por negócio), que devem ter pelo menos 5.000 funcionários em tempo integral como participantes;

O estabelecimento de EPF está sujeito à aprovação do MHLW, que só pode ser concedida se:

- pelo menos metade dos funcionários em tempo integral de um empregador patrocinando votarem a favor da criação do fundo (e, portanto, de parcial substituição do EPI);

- quando um sindicato que representa, pelo menos, um terço dos empregados, aprova a criação do fundo;

- o empregador pagar ao menos 50% da parte substituída dos benefícios do EPI.

9.2.2.2 Planos de Previdência com Benefício Fiscal (Tax-Qualified Pension Plans)

Os planos *Tax-Qualified Pension Plans* (TQPP), ou Planos de Previdência com Benefício Fiscal, foram criados em 1965, voltados para empresas com 15 ou mais funcionários, tendo sido extintos em 2012. Os planos eram custeados pelos empregadores, e contribuições voluntárias dos empregados eram possíveis, embora raras. Os benefícios podem ser pagos como uma anuidade ou pagamento único.

Esse regime foi subfinanciado e não tinha proteção para os participantes do plano. Além disso, os direitos e responsabilidades de empregadores e de membros do plano não foram claramente definidos. Por estas razões, a legislação previdenciária, em 2000, determinou que nenhum novo plano *tax-qualified* poderia ser criado, e os que existiam foram convertidos para os novos planos BD ou CD ou foram extintos em 2012.

Eles também poderiam ser convertidos para plano do tipo Provisão de Ajuda Mútua de Aposentadoria para Pequenas Empresas (*Smaller Enterprise Retirement Allowance Mutual Aid*). Novos planos corporativos também foram introduzidos, devido à demanda por planos de previdência não relacionados com o regime público, como são aqueles estabelecidos pelos Fundos de Pensão dos Empregados.

9.2.2.3 Novos Planos Corporativos

A introdução dos planos CD, em 2001, e BD, em 2002, foi resultado da falta de sustentabilidade dos planos corporativos então existentes. Os empregadores foram autorizados a devolver ao EPI a parcela dos EPF que haviam substituído aquele regime e transferir o restante para os novos planos corporativos. Como mencionado, os planos do tipo *tax-qualified* foram extintos em 2012 e convertidos em um dos novos planos. Os empregadores podem operar simultaneamente planos do tipo BD e CD, sendo estes categorizados em planos do tipo BD por Fundo, BD por contrato, corporativos da modalidade CD e individuais do tipo CD..

Os planos do tipo BD por Fundo podem ser criados por um único empregador ou por um grupo de empregadores, por meio da criação de um fundo de pensões coletivo (*occupational pension fund*). A estrutura é similar a dos planos criados por EPF, porém não há substituição dos benefícios do EPI, sendo apenas um complemento a esses.

Os planos do tipo BD por Contrato podem ser criados por um único empregador ou por um grupo de empregadores, por meio de contrato com um fundo de investimentos bancário (*trust bank*) ou seguradora.

Cada plano do tipo BD deve ser operado com base em um contrato celebrado entre os empregadores patrocinadores e seus empregados e deve regulamentar o plano, dispendo sobre condições de benefício e a sua estrutura. O empregador deve obter a aprovação do MHLW para o estabelecimento e manutenção de um plano coletivo desta modalidade.

Os planos corporativos do tipo CD podem ser criados por um único empregador ou por um grupo de empregadores. São geralmente implementados por meio de contrato com uma companhia de administração de pensões.

Cada plano deve ser baseado em um contrato celebrado entre o empregador patrocinador e seus empregados, aprovado pelo MHLW. O empregador aponta responsáveis legais (*trustees*) para administrar os ativos do fundo de pensão e, ainda, é responsável por prover educação financeira aos participantes.

Para os planos individuais do tipo CD, trabalhadores autônomos ou funcionários de um empregador que não patrocina um plano coletivo podem tornar-se membros de um plano CD individual, criado e gerido por um órgão público, qual seja, a Associação Nacional de Fundos de Pensão (NPFA). A NPFA é uma organização independente. Se um empregador estabelecer um plano CD coletivo ou, ao trocar de emprego, o novo empregador patrocinar um plano CD coletivo, os recursos acumulados no plano CD individual administrado pela NPFA devem ser transferidos para esses planos coletivos.

9.2.2.4 Outros Planos

Existem, ainda, outros tipos de planos menos comuns no Japão, tais como:

- Arranjos de reserva para o pagamento de aposentadorias; e
- Provisão de Ajuda Mútua de Aposentadoria para Pequenas Empresas (*Smaller Enterprise Retirement Allowance Mutual Aid*).

9.2.3 Políticas Fiscais de Incentivo

As contribuições são integralmente dedutíveis para os planos estabelecidos pelos Fundos de Pensão dos Empregados. Para os demais planos, são dedutíveis com limites.

Os rendimentos são tributados em 1,173%, sendo 1% para o governo federal e 0,173% para o governo local.

Os benefícios são tributados da seguinte forma:

- se na forma de pagamento único: são tributados como renda, com taxa entre 10% e 37%;
- se na forma de renda continuada: há faixas de isenção, de forma proporcional ao tempo de vinculação ao plano. Para os 20 primeiros anos, deduzem-se 400 mil ienes por ano de vinculação. Para os anos posteriores, deduzem-se 700 mil ienes por ano de vinculação.

9.2.4 Impacto da Política de Fomento

Conforme dados da Autoridade Nacional de Pessoal do Japão (*National Personnel Authority 2012*), 93,5% das empresas com mais de 50 empregados oferecem a seus empregados algum benefício de aposentadoria.

Dentre as empresas que oferecem benefício previdenciário, apenas 60% utilizam-se de fundos de pensão, adotando um dos tipos de planos abordados neste estudo. Os outros 40% do mercado oferecem tão somente benefício de pagamento único no momento da aposentadoria.

As atuais reformas no sistema previdenciário japonês não são voltadas à ampliação de sua cobertura, que já é considerada suficiente no país. Os novos desafios do Japão se dão no sentido de conferir adequação e conformidade dos planos ao atual cenário, tendo em vista a ocorrência de sucessivos déficits.

Os déficits vêm sendo causados tanto pela alta expectativa de vida dos japoneses, que continua aumentando, já atingindo 83,6 anos, quanto pelo baixo retorno dos ativos dos fundos de pensão, de apenas 1% ao ano.

Neste sentido, em 2002 foram criados os novos planos BD e CD e em 2012 foi extinto o Plano de Previdência com Benefício Fiscal, sendo que atualmente há discussões no sentido de se excluir, também, os planos criados pelos EPF.

9.3 INSTRUMENTOS LEGAIS

Os principais instrumentos legais que embasam a experiência narrada nos itens anteriores estão elencados em ordem cronológica decrescente a seguir:

2001: Lei dos Planos Coletivos do tipo Benefício Definido (*Defined Benefit Occupational Pensions Act*): prevê o estabelecimento de dois novos tipos de planos em 1º de abril de 2002, chamados BD por Fundo ou por Contrato e estipula que todos os planos do tipo *tax-qualified* existentes devem ser transformados em outros planos coletivos até 31 de março de 2012.

2001: Lei dos Planos Coletivos do tipo Contribuição Definida: introduz pela primeira vez a possibilidade de estabelecer planos do tipo CD e prevê a criação de ambos os planos, coletivos e individuais, do tipo CD.

1965: Alteração da Lei dos Seguros de Pensão de 1944: introduz a possibilidade de estabelecer planos coletivos administrados pelos Fundos de

Pensão dos Empregados (*Employees Pension Funds - EPFs*), que substituem parcialmente o Seguro de Pensão dos Empregados (*Employee Pension Insurance*) administrados pelo governo. Requer que esses planos ofereçam ao menos 50% de benefícios adicionais sobre aqueles substituídos e regula a criação de EPF.

1962: Corporate Tax Act: estabelece a criação dos planos do tipo *tax-qualified* e dita os requisitos que eles devem atender.

10 NOVA ZELÂNDIA

A Nova Zelândia possui uma das melhores qualidades de vida do mundo.

Apresenta-se, a seguir, uma visão geral das características econômicas e demográficas da Nova Zelândia:

Tabela 7: Características Econômicas e Demográficas da Nova Zelândia

Indicador	Nova Zelândia
Produto Interno Bruto - PIB (em Milhões de dólares) ⁴⁰	139.768 (R\$305.309.219.200,00)
População Total ⁴¹	4.433.100
PIB per capita (em dólares)	31.528,28 (R\$68.870,37)
Expectativa de vida ao nascer (em anos) ⁴²	80,8
Cobertura da previdência complementar (em % da população em idade laboral) ⁴³	54,2% (dados somente do plano KiwiSaver)
Ativo Patrimonial dos Fundos de Pensão em % do PIB ⁴⁴	15,8%

Fonte: Diversas (conforme índices da tabela)

10.1 APLICAÇÃO E FUNCIONAMENTO DAS POLÍTICAS PREVIDENCIAIS

10.1.1 Formas de Adesão

Desde julho de 2007, quando o KiwiSaver foi iniciado, todos os empregadores são obrigados a realizar adesão automática de novos funcionários no KiwiSaver. Contudo, caso o empregador já tenha outro fundo de pensão, do tipo

⁴⁰ Cf. The World Bank (2012). GDP Ranking

⁴¹ Cf. The World Bank (2012). . População, Total

⁴² Cf. International Human Development Indicators (2012)

⁴³ Inscritos cf. KiwiSaver (2013), e

População em idade laboral cf. New Zealand Ministry of Business, Innovation .& Employment (2013).

Não foram utilizados os dados da OCDE pois estão defasados, datados de 2009.

⁴⁴ Cf. OECD (2012)

Superannuation, ou caso seja isento de inscrição automática, nas formas previstas na legislação local, esta compulsoriedade não se aplica.

O empregado pode optar por sair do KiwiSaver até a oitava semana de trabalho. Caso não opte pela saída, ele é obrigado a contribuir até completar um ano de participação, quando se torna elegível a suspender o pagamento. Enquanto o empregado estiver contribuindo, o empregador também é obrigado a contribuir.

10.1.2 Produtos Previdenciais de Fomento

10.1.2.1 Plano KiwiSaver⁴⁵

O KiwiSaver é um plano de previdência voluntário, estruturado na modalidade Contribuição Definida, que visa incentivar os neozelandeses a poupar recursos para a aposentadoria. KiwiSaver é um plano de previdência do tipo *Superannuation*, registrado pelos órgão do governo. Assim, gozam de benefícios fiscais.

O KiwiSaver é um instrumento de poupança de longo prazo, para ajudar a complementar a aposentadoria, de forma voluntária, baseada no salário. É uma iniciativa governamental, que conta com a participação dos gestores do KiwiSaver, de empregadores e de várias agências do governo.

Qualquer empregado, desde que preencha os critérios de elegibilidade para tanto, pode se inscrever no KiwiSaver, contratando, diretamente, um gestor do mesmo. Os participantes podem continuar a contribuir para o mesmo plano caso mudem de emprego. Pessoas com idade inferior a 18 anos ou sem emprego formal, tais como os trabalhadores autônomos, podem participar do plano, contratando, da mesma forma, um gestor de KiwiSaver.

⁴⁵ Fonte: www.kiwisaver.govt.nz

Ser um participante de outro plano de aposentadoria não impede alguém de também participar do KiwiSaver. Contudo, se o empregador já está fazendo contribuições para outro plano, ele não é obrigado a fazer contribuições para o KiwiSaver. Uma vez que o empregador opte por participar do KiwiSaver, essa decisão é irretratável.

O KiwiSaver é um plano de inscrição automática, sendo voluntária a adesão pelo empregado, que pode optar por não permanecer no plano, porém obrigatório o oferecimento deste pelo empregador, nos casos de:

- trabalhadores entre 18 anos e 64 anos;
- trabalho integral;
- trabalho de meio horário, em caráter permanente;
- contrato temporário por mais de 28 dias; ou
- trabalhador agrícola por mais de 3 meses.

É opção do empregador não contribuir para o KiwiSaver, contanto que opte por contribuir para outro plano de *Superannuation* devidamente registrado.

Os participantes podem escolher contribuir com 3%, 4% ou 8% do salário ou entrar em acordo com o gestor do plano sobre o percentual do salário que será aplicado.

O gestor de ativo (*trustee*) deve, a pedido do participante, permitir o pagamento de um saque como pagamento único. Saques são permitidos em caso de morte, de dificuldade financeira significativa, de doença grave, da compra da primeira casa depois de três anos de carência ou em caso de emigração após 12 meses de forma permanente para o exterior.

10.1.2.2 Plano de Aposentadoria (Superannuation) Registrado

Os planos coletivos podem ser de patrocinador único ou multipatrocinados. As companhias de seguros e outros prestadores de serviços financeiros podem

oferecer fundos de investimento para investidores individuais (*master trust schemes*).

A maioria dos planos é de Contribuição Definida e fornecem uma opção de pagamento único na aposentadoria, embora existam alguns planos de Benefício Definido. Novos planos são, quase sempre, de Contribuição Definida, com pagamento único. Contribuições voluntárias adicionais são permitidas em muitos planos, mas estão sujeitas à autorização do gestor do plano.

10.1.2.3 Plano de Aposentadoria (Superannuation) sem Registro

Empregadores podem estabelecer um plano de aposentadoria que não fornece aos participantes as proteções dispostas na lei de *Superannuation*, de 1989. Não há benefícios fiscais para esses planos, que são tributados normalmente como qualquer investimento financeiro.

10.1.3 Políticas Fiscais de Incentivo

Para os planos registrados de *Superannuation*, as contribuições do empregado, assim com as do empregador, não são dedutíveis. Os rendimentos também são tributados. Em compensação, os benefícios são isentos.

Há um imposto sobre a contribuição do patrocinador de planos *Superannuation* (*employer superannuation contribution tax – ESCT*), que varia de 12,5% a 33%, dependendo do salário do empregado ao qual a contribuição patronal se destina. Por esse motivo, muitos empregadores, em acordo com seus empregados, para ter tratamento fiscal mais favorável, trata a contribuição como parte do salário, sendo vertida, então, pelo próprio empregado.

Para os planos KiwiSaver, as contribuições dos empregados também não são dedutíveis. As contribuições do empregador são isentas do pagamento do ESCT até o limite do menor entre os seguintes valores:

- da paridade contributiva com o empregado;
- de 4% do salário bruto.

10.1.4 Impacto da Política de Fomento

Desde a implementação do KiwiSaver, em 2007, 2,15 milhões de pessoas já se inscreveram no plano. Considerando-se uma força de trabalho composta por 2,3 milhões de pessoas, ocorreu a adesão de 93,5%.

Entretanto, 358.459 pessoas deixaram de participar do KiwiSaver, resultando em 1.788.384 pessoas atualmente inscritas no KiwiSaver, conforme demonstrado no quadro abaixo:

Quadro 2: Estatísticas do KiwiSaver em 30 de junho de 2013

Descrição	Membros
Adesão via Gestor do Plano (Inscrição Ativa)	1.060.080
Adesão Via Empregador	256.302
Adesão Automática	830.461
Adesão Total	2.146.843
Opção de Saída ("Opt Out")	249.872
Fechamento	7.172
Contribuições Suspensas	101.415
Inscritos	1.788.384

Fonte: <kiwisaver.govt.nz/statistics/ks-stats-13-06-30.html> (tradução nossa)

Destaca-se que apenas 249.872 pessoas realizaram a opção por sair do KiwiSaver, frente uma adesão total de 2.146.843 pessoas, o que representa uma saída de 11,64% das pessoas.

Conforme quadro abaixo, tem-se inscritos no KiwiSaver 54,2% da população em idade laboral neozelandeza.

Quadro 3: Proporção de Adesão Total e Inscritos

	População (em milhões)	Adesão Total	Inscritos
Quantidade de pessoas (em milhões)		2,15	1,79
População Total	4,4	48,9%	40,7%
População em Idade Laboral	3,3	65,2%	54,2%
Força de Trabalho	2,3	93,5%	77,8%

Fonte: <dol.govt.nz/publications/nohsac/techreport10/012_content.asp>
<kiwisaver.govt.nz/statistics/ks-stats-13-06-30.html>

O fato de a política de fomento ser muito recente, de julho de 2007, faz com que os ativos dos fundos de pensão em relação ao PIB sejam, ainda, modestos, na ordem de 15,8%.

Criar a obrigação para as empresas de inscreverem todos os empregados em um fundo de pensão, ainda que haja a opção de sair, é uma política que se mostrou muito eficaz. Requer, no entanto, que seja acompanhada de uma forte campanha de esclarecimentos, no sentido de manter reduzido o nível de desistência (“opt-out”) nos planos de previdência complementar.

10.2 INSTRUMENTOS LEGAIS

Os principais instrumentos legais que embasam a experiência narrada nos itens anteriores estão elencados em ordem cronológica decrescente a seguir:

2006: Lei do KiwiSaver; estabelece o plano do KiwiSaver para fomentar a poupança previdenciária.

1997: Lei de regulamentação dos valores mobiliários; altera a lei de regulamentação dos valores mobiliários de 1983, passando a exigir declarações de investimento para determinados planos de *Superannuation* coletivos e do setor público.

1994: Lei de Imposto de Renda; regula o tratamento fiscal das contribuições, renda e benefícios do investimento.

1993: Lei de Relatórios Financeiros; fornece uma estrutura para as normas contábeis obrigatórias.

1993: Lei dos Direitos Humanos; proíbe a discriminação em razão da idade, gênero, deficiência, etnia, estado civil, mas define algumas isenções para os planos de aposentadoria em razão da idade e gênero, se atuarialmente justificado.

1989: Lei do plano de *Superannuation*; dispõe sobre o registro de ambos os planos de *Superannuation*: coletivo e do serviço público; requer que o plano seja registrado para ser um gestor de ativo (*trustee*); contém normas destinadas a proteger os direitos dos seus participantes; e requer análises atuariais de planos de Benefício Definido por atuário registrado na Sociedade de Atuários da Nova Zelândia.

1956: Lei dos gestores de ativos (*trustee*); define requisitos gerais para gestores de ativos.

11 REINO UNIDO

O Reino Unido é uma das maiores potências econômicas do mundo, tendo apresentado PIB superior ao do Brasil em 2012, mesmo com uma população três vezes menor.

Apresenta-se, a seguir, uma visão geral das características econômicas e demográficas do Reino Unido:

Tabela 8: Características Econômicas e Demográficas do Reino Unido

Indicador	Reino Unido
Produto Interno Bruto - PIB (em Milhões de dólares) ⁴⁶	2.445.408 (R\$5.341.749.235.200,00)
População Total ⁴⁷	63.227.526
PIB per capita (em dólares)	38.676,32 (R\$84.484,45)
Expectativa de vida ao nascer (em anos) ⁴⁸	80,3
Cobertura da previdência complementar ocupacional (em % da população em idade laboral - 16 a 64 anos) ⁴⁹	49,1%
Ativo Patrimonial dos Fundos de Pensão em % do PIB ⁵⁰	88,2%

Fonte: Diversas (conforme índices da tabela)

11.1 PREVIDÊNCIA SOCIAL

A Previdência Social no Reino Unido consubstancia-se em dois benefícios:

- Previdência Social Básica (*Basic State Pension*)
- Previdência Social Adicional (*Additional State Pension*)

A Previdência Social Básica⁵¹ é obrigatória e visa proteger a população de baixa renda, onde o benefício máximo é de 110,15 libras por semana.

⁴⁶ Cf. The World Bank (2012). GDP Ranking

⁴⁷ Cf. The World Bank (2012). . População, Total

⁴⁸ Cf. International Human Development Indicators (2012)

⁴⁹ Cf. OECD (2011), disposto em anexo Data base: 2009.

⁵⁰ Cf. OECD (2012)

Já a Previdência Social Adicional (*Additional State Pension*), antes de 2002, chamava-se Regime de Pensão Estatal Proporcional ao Salário (*State Earnings-Related Pension Scheme - SERPS*). Em 2002 foi implementada a reforma previdenciária, passando a vigorar a Segunda Pensão do Estado (*State Second Pension - S2P*), menos atrativa que o SERPS.

Para empregados que recebem salário acima do piso de 5.668 libras⁵² (R\$19.773,95) por ano, a contribuição para o S2P é obrigatória, mas pode ser substituída pela contribuição a um plano administrado por fundo de pensão, exceto para planos CD.

11.2 APLICAÇÃO E FUNCIONAMENTO DAS POLÍTICAS PREVIDENCIAIS

No Reino Unido, os planos de previdência complementar de caráter coletivo são comumente chamados de *workplace pension*⁵³.

É proibida a retirada do plano antes dos 55 anos de idade, a não ser em caso de doença grave. No momento da aposentadoria, é possível sacar, em forma de pagamento único, uma parcela do montante acumulado de até 25%, livre de imposto.

11.2.1 Formas de Adesão

A partir do ano de 2012, o empregador passou a ter a obrigação de realizar a inscrição automática de seus funcionários em um plano administrado por fundo de pensão, caso o empregado:

- tenha entre 22 e 66 anos (a idade de aposentadoria na previdência social básica);

⁵¹ Cf. Governo do Reino Unido (UK Government (2013))

⁵² Cf. Governo do Reino Unido (UK Government (2013))

⁵³ UK Government (2013)

- tenha renda anual superior a 9.440,00 libras; e
- trabalhe no Reino Unido.

Caso o empregado já esteja inscrito em um plano coletivo patrocinado pelo empregador, poderá permanecer vinculado a este, sem qualquer alteração. Entretanto, caso o empregador não faça nenhuma contribuição para fundos de pensão, ele é obrigado, por lei, a inscrever automaticamente todos os empregados em um plano patrocinado. Estas inscrições estão sendo gradualmente implementadas entre 2012 e 2018, sendo obrigatórias, primeiramente, para as grandes empresas. Para tanto, uma gama de planos CD está disponíveis para a escolha do empregador.

Conforme publicado no *Professional Pensions* em 4 de julho de 2013, 40% da despesa do exercício 2012-2013 do *The Pensions Regulator*, o órgão regulador dos fundos de pensão do Reino Unido, pode ser atribuída ao advento da adesão automática. Frente uma despesa total de 48,9 milhões de libras, 19,7 libras milhões decorrem da auto adesão.

11.2.2 PRODUTOS PREVIDENCIAIS DE FOMENTO

11.2.2.1 Planos de Benefício Definido (BD)

Um plano de Benefício Definido é aquele em que os benefícios são previamente determinados, conforme as regras do regulamento do plano, e acumulados independentemente das contribuições a pagar e retornos de investimento.

11.2.2.2 Planos de Contribuição Definida (CD)

Nos planos de Contribuição Definida, as contribuições são acumuladas e investidas, e o benefício decorre do montante acumulado.

O Governo possui um fundo de pensão que administra planos de Contribuição Definida. Estes planos são geridos pela Administração Nacional do Fundo (National Employment Save Trust - NEST). A NEST foi criada por lei como fundo de pensão modelado para receber adesões automáticas.

11.2.2.3 Planos Híbridos

Um plano híbrido é uma estrutura que combina características de Benefício Definido (BD) e Contribuição Definida (CD), algo similar aos planos de Contribuição Variável (CV) no Brasil. Planos de previdência que apresentam estruturas híbridas podem ter diferentes formatos.

Conforme notícia publicada pela mídia inglesa, em 5 de junho de 2013, o Ministro da Previdência, Steve Webb, prometeu a criação de um tipo de plano que oferecerá mais garantias que os planos CD e menos riscos para o patrocinador que os planos BD. Este tipo de plano está sendo chamado de Plano de Ambição Definida (Defined Ambition – DA). Ainda não se sabe exatamente como será o desenho do plano, que ainda está em fase de consulta pública.

11.2.2.4 Planos CD Contratados

Em um plano individual contratado para um grupo, também conhecido apenas como “plano contratado”, o empregador contrata uma empresa que tenha planos de previdência, muitas vezes uma companhia de seguros, para executar o plano.

11.2.3 Políticas Fiscais de Incentivo

Contribuições de até 50 mil libras por ano são isentas de imposto. Para o exercício de 2013/2014, este limite será reduzido para 40 mil libras por ano.

O saque em forma de pagamento único de até 25% do saldo acumulado é isento de tributação. O restante do benefício é tributado como renda até um limite máximo de acumulação, de 1,5 milhão de libras. Após este limite, incide imposto de 40%. Este limite também será reduzido, para 1,25 milhão de libras, para o exercício 2013/2014.

11.2.4 Impacto da Política de Fomento

Nota-se que uma das mais significativas políticas de fomento do Reino Unido é o advento da adesão automática, a partir do ano de 2012. Conforme notícia publicada pelo órgão regulador dos fundos de pensão, *The Pensions Regulator*, em 19 de julho de 2013, o Reino Unido atingiu a marca de um milhão de adesões adicionais a planos de previdência privada apenas nove meses após o lançamento da política de autoadesão.

Ainda, segundo notícia publicada pelo *Professional Pensions*, em 8 de agosto de 2013, estimativas não oficiais sobre os primeiros meses da reforma previdenciária britânica indicam que a taxa de opção de saída dos planos coletivos (*opt-out*), por parte dos empregados, é inferior a 10%. O estudo indica que esta taxa aumenta com a idade, chegando a 15% para pessoas acima dos 50 anos. O estudo levou em conta somente as pessoas que optaram por sair nos primeiros 30 dias após a adesão.

É importante destacar que esta adesão refere-se tão somente aos empregados das grandes empresas, pois o sistema de autoadesão ainda está em processo de implantação, sendo que o prazo para empresas de médio porte se inicia em 2013 e para pequenas empresas, em 2018.

O bom resultado da política de fomento, visto que menos de 10% dos participantes estão optando por sair, pode ser associado a uma maciça campanha de esclarecimentos no sentido de efetivamente mudar a cultura previdenciária. O tema é recorrente nos meios de comunicação, como jornais, revistas e anúncios publicitários, sempre no sentido de estimular a população a aumentar a poupança previdenciária.

11.3 INSTRUMENTOS LEGAIS

Os principais instrumentos legais que embasam a experiência narrada nos itens anteriores estão elencados em ordem cronológica decrescente a seguir:

2011: Lei de Previdência; altera lei sobre a idade de aposentadoria, aumentando para 66 anos, com inscrição automática (*automatic enrolment*) para planos de previdência corporativos (*workplace pensions*); define limite de elegibilidade e carência.

2008: Lei de Previdência; estabelece requisitos para contas pessoais, obrigando os empregadores a realizar a inscrição automática dos empregados em um plano com conta pessoal (ou em um plano de previdência coletivo qualificado); prevê a ampliação do papel da Autoridade Pública de Contas Pessoais (*Personal Accounts Delivery Authority - PADA*) .

2007: Lei de Previdência; estabelece a PADA de forma inicial; proíbe que contratação de plano CD substitua a contribuição ao *State Second Pension (S2P)*; aumenta o nível de pagamentos do Programa de Assistência Financeira (*Financial Assistance Scheme*).

2000: Lei de Apoio à Criança, Pensões e Seguridade Social; introduz a *State Second Pension (S2P)* para substituir o *State Earnings-Related Pension Scheme (SERPS)* e altera as regras para a contratação de um plano privado no lugar do S2P (*contracting out*); e regula a nomeação de interventor para planos de previdência.

1993: Lei dos Regimes de Previdência (*Pension Schemes Act*); consolida a legislação anterior sobre os fundos de pensão (profissionais e pessoais), incluindo os requisitos para "contratação" do *State Earnings-Related Pension Scheme (SERPS)*, o Plano de Previdência instituído pelo Governo; protege participantes que deixam o plano de forma precoce; protege os direitos e o papel do *Pensions Ombudsman* (responsável pela fiscalização dos fundos de pensão, indicado pelo governo, mas que atua de forma independente).

1992: Lei das Contribuições e dos Benefícios da Seguridade Social; consolida lei anterior que estabelece benefícios do *State Earnings-Related Pension*

Scheme (SERPS) para ser paga por participantes de planos de previdência (profissionais e pessoais).

1975: Lei de Seguridade Social; introduz o *State Earnings-Related Pension Scheme* (SERPS), implantado em abril de 1978 (e substituído em 2002 pelo S2P).

Os planos de previdência coletivos foram regulamentados pela primeira vez pelo *Superannuation Act* de 1834, muito antes da introdução da Previdência Social.

12 SUÉCIA

A Suécia possui uma das melhores qualidades de vida do mundo. O IDH sueco é o oitavo maior do planeta.

Apresenta-se, a seguir, uma visão geral das características econômicas e demográficas da Suécia:

Tabela 9: Características Econômicas e Demográficas da Suécia

Indicador	Suécia
Produto Interno Bruto - PIB (em Milhões de dólares) ⁵⁴	525.742 (R\$1.148.430.824.800,00)
População Total ⁵⁵	9.516.617
PIB per capita (em dólares)	55.244,63 (R\$120.632,68)
Expectativa de vida ao nascer (em anos) ⁵⁶	81,6
Cobertura da previdência complementar (obrigatória mediante acordo sindical - em % da população em idade laboral - 16 a 64 anos) ⁵⁷	68,0%
Ativo Patrimonial dos Fundos de Pensão em % do PIB ⁵⁸	51,7% (9,1% administrado por Fundos de Pensão e 42,6% por Seguradoras)

Fonte: Diversas (conforme índices da tabela)

12.1 PREVIDÊNCIA SOCIAL

O Sistema Nacional de Aposentadoria Sueco possui três institutos:

- Aposentadoria sobre o salário (Inkomstpensionen)
- Pensão Premium (Premiepensionen - PPM)
- Aposentadoria de garantia

Estes institutos serão detalhados a seguir.

⁵⁴ Cf. The World Bank (2012). GDP Ranking

⁵⁵ Cf. The World Bank (2012). . População, Total

⁵⁶ Cf. International Human Development Indicators (2012)

⁵⁷ Cf. OECD (2011) , disposto em anexo Data base: 2009.

⁵⁸ Cf. OECD (2012)

12.1.1 Aposentadoria Sobre o Salário (Inkomstpensionen)

A aposentadoria sobre o salário é equivalente ao regime do INSS brasileiro. Em junho de 1994, foi aprovada legislação sobre a reforma no sistema previdenciário sueco. Anteriormente, o sistema era de repartição simples e Benefício Definido, com idade de aposentadoria normal de 65 anos. Este sistema não beneficiava pessoas que contribuíam por tempo maior, nem que adiavam sua aposentadoria.

Após a reforma, passou a vigorar um sistema chamado *Notional Defined Contribution (NDC)*, que combina o regime financeiro de repartição simples, porém na modalidade de Contribuição Definida (CD). No NDC sueco, os participantes têm uma conta virtual de participação. Este caráter virtual decorre do fato de o montante das contribuições ser utilizado para pagar os benefícios atuais, sem que haja a capitalização real dessas contribuições. Esta conta virtual, que considera o valor das contribuições e seus rendimentos, foi desenvolvida para possibilitar o cálculo atuarial da anuidade no momento da aposentadoria, estimulando os participantes a contribuir por mais tempo e a postecipar a data do pedido de aposentadoria, que é possível a partir dos 61 anos.

A contribuição é obrigatória, de 16% sobre o salário bruto do empregado, paga pelo empregado e pelo empregador. A contribuição total ao Sistema Nacional é de 18,5%, sendo que, após deduzidos os 16% correspondentes ao “Aposentadoria sobre o salário”, remanescem 2,5% destinados à Pensão Premium.

12.1.2 Pensão Premium (Premiepensionen - PPM)

A Pensão Premium está sob o regime de capitalização e é administrada pelo *Premium Pension Authority (PPM)*. As contribuições são de 2,5% do salário bruto, sendo que a idade mínima para requerimento do benefício é de 61 anos. O

montante é depositado em uma conta de investimento individual da escolha do participante. O empregado pode escolher o perfil de investimento disponível para o fundo de pensão que irá administrar seus recursos e investir seu dinheiro, dentre os mais de 800 fundos de investimento independentes disponíveis. Caso não se pronuncie, as contribuições são automaticamente vertidas para o fundo AP7 (*Sjunde AP-fonden*), que é o mais popular. Aproximadamente quatro em cada dez participantes do PPM sueco participam do AP7.

12.1.3 Aposentadoria de Garantia

Diferentemente da Aposentadoria Sobre o Salário e a PPM, que não integram o orçamento governamental sueco, a Aposentadoria de garantia é financiada diretamente pelos cofres públicos.

Este benefício prevê pagamento de um valor mínimo, que em 2010 era de 7.526 coroas suecas, aproximadamente R\$2.531 por mês, segundo a cotação de 10/10/13, para pessoas acima de 65 anos de idade e com 40 anos de residência na Suécia, que tenham baixa renda, ou seja, que não atingiram níveis mínimos de renda, através de outro sistema de aposentadoria

12.2 APLICAÇÃO E FUNCIONAMENTO DAS POLÍTICAS PREVIDENCIAIS

A previdência complementar sueca é uma das mais desenvolvidas do mundo, e cobre 68,0% da população em idade laboral. Considerando-se somente as pessoas com emprego formal, a cobertura chega a 90%.

12.2.1 Formas de Adesão

O plano de previdência complementar (*Complementary Occupational Pension*) torna-se obrigatório para a empresa e para seus respectivos empregados desde que previsto em acordo coletivo, valendo para todos aqueles abrangidos pelo acordo.

Os dois maiores fundos de pensão setoriais são os ITP, para trabalhadores administrativos (*White-collar*), e os SAF-LO, para operários (*blue-collar*). Os planos ITP cobrem 16% dos trabalhadores da Suécia. Alguns setores da economia têm planos próprios, como o bancário e o funcionalismo público.

12.2.2 Produtos Previdenciais de Fomento

Dentre um dos principais produtos de previdência complementar sueco, está o ITP. Um acordo coletivo entre a Confederação das Empresas Suecas (Svenskt Näringsliv - SN) e o Conselho de Negociação e Cooperação (Förhandlings-och samverkansrådet - PTK) estabeleceu o plano ITP para trabalhadores assalariados em 1960.

O ITP era, originalmente, um plano de Benefício Definido, compreendendo aposentadoria normal, invalidez e pensão por morte. Ele continua a ser válido, com o nome ITP 2, para os membros nascidos a partir de 1978.

Um novo plano - ITP 1 - foi introduzido a partir de julho de 2007. Aplica-se aos participantes nascidos a partir de 1979 e é um plano CD para aposentadoria normal, mas também fornece benefícios opcionais de invalidez e sobrevivência.

O ITP é um tipo de plano padrão, de responsabilidade de cada empregador, e pode ser feito através de:

- Contratos de seguro com uma seguradora;
- A criação de *book reserves* (registra-se o passivo na contabilidade da empresa, e contrata-se seguro contra insolvência), ou
- Contratação de uma Fundação de Previdência.

Há uma lista de empresas disponíveis para a escolha da cobertura de benefícios de invalidez e morte. Na ausência de escolha, os participantes são segurados com a Alecta⁵⁹, que é uma companhia de seguros mútua. No ITP 1, até 50% da contribuição para o benefício de aposentadoria pode ser colocado em seguros do tipo *unit-linked*, que combina seguro e investimento, enquanto o resto é colocado no seguro tradicional, com benefícios garantidos.

Um acordo coletivo entre SN e PTK estabeleceu o plano ITPK em 1991 para complementar o ITP. O ITPK é um plano CD para os empregados assalariados, sendo que seu objetivo inicial era de financiar a aposentadoria antecipada. O ITPK é implementado através de um contrato de seguro com uma companhia de escolha do participante. Os participantes que não realizam sua escolha são segurados com a Alecta. Os participantes do ITP 2 também participam do ITPK.

A convenção coletiva entre SN e a Confederação Sindical Sueca (Landsorganisationen i Sverige - LO) estabeleceu um plano de Contribuição Definida conhecido como plano SAF-LO em 1999, substituindo o plano anterior, chamado STP. O SAF-LO é implementado através de um contrato de seguro com a companhia de seguros de escolha do participante. Caso o participante não realize essa escolha, existe uma companhia padrão para a qual o mesmo é direcionado. Um plano de revisão do SAF-LO foi iniciado em janeiro de 2008, mas foi suspenso em março de 2009.

Há, ainda, o KAP-KL, um plano para os governos locais, incluindo os municípios, conselhos municipais, regionais e empresas municipais. Ele substituiu planos antigos em 1º de janeiro de 2006 e combina as características de um plano de Contribuição Definida e Benefício Definido.

Ademais, o PA 03 é um plano para os funcionários do governo e algumas outras categorias de trabalhadores. É uma combinação entre plano de Benefício Definido e de Contribuição Definida.

⁵⁹ Alecta é uma companhia de seguros especializada em previdência complementar fundada em 1917. Administra aproximadamente 550 bilhões de coroas suecas, têm dois milhões de clientes particulares e 33 mil clientes corporativos.

A maioria dos outros planos estabelecidos pelos empregadores não abrangidos pelos acordos coletivos descritos acima está alinhada com ITP, ITPK ou SAF-LO e proporcionam benefícios semelhantes.

12.2.3 Políticas Fiscais de Incentivo

As contribuições do empregado são dedutíveis de tributação. As contribuições do empregador só são dedutíveis até o limite de contribuição em que o salário de benefício atuarialmente calculado seja 70% do salário médio do empregado. Ressalta-se, porém, que sobre essas contribuições incidem contribuições sociais. É importante destacar que as contribuições do empregador não são consideradas como benefício adicional para o empregado, do ponto de vista fiscal.

Os rendimentos são tributados em 15% sobre um valor pré-fixado, refletindo os ganhos de médio e longo prazo, e não o rendimento real.

Os benefícios são tributados da mesma forma que os salários.

12.2.4 Impacto da Política de Fomento

A Suécia apresenta uma das maiores coberturas previdenciais do mundo, de 68,0% da população em idade laboral. Na verdade, conforme a OCDE (2008), 90% da força de trabalho sueca está coberta pelos planos coletivos, já excluindo as pessoas que não estão no mercado de trabalho.

Nesse sentido, pode-se considerar a adesão obrigatória dos empregados como a forma mais efetiva de se obter uma ampla cobertura previdenciária. No caso da Suécia, esta cobertura tornou-se viável através da negociação entre sindicatos e associações patronais, que estabeleceram planos padronizados com abrangência nacional.

12.3 INSTRUMENTOS LEGAIS

Os principais instrumentos legais que embasam a experiência narrada nos itens anteriores estão elencados em ordem cronológica decrescente a seguir:

- 2010: Mudança na estrutura do plano padrão AP7: o plano AP7 mudou a estrutura do plano padrão para um fundo com estrutura geracional, que varia com a idade do participante.
- 2006: Planos ITP – acordo sindical substitui o plano BD por CD.
- 2001: Direito a trabalhar até os 67 anos de idade: apesar de não haver a obrigatoriedade, o trabalhador tem a opção de trabalhar até os 67 anos e assim aumentar seu benefício.
- 1999: Lei de Imposto de Renda: Capítulo 28 do IR aplicado aos custos patronais com pensões e Capítulo 58 aplicado ao fundo de pensão.
- 1998: Lei sobre a empresa de seguros estrangeira na Suécia: regula a criação, licenciamento e operação das seguradoras estabelecidas fora do Espaço Econômico Europeu.
- 1994: Reforma no Sistema Previdenciário Nacional: Introduz a conta virtual de Contribuição Definida (Notional Defined Contribution - NDC).
- 1990: Lei Fiscal de Rendimento de Ativos de fundos de pensão: prevê imposto a ser pago sobre o rendimento médio a longo prazo dos ativos dos fundos de pensão.
- 1982: Lei de Seguro Empresarial: regula a criação, licenciamento e funcionamento das sociedades seguradoras, inclusive seguradoras estabelecidas no Espaço Econômico Europeu.

- 1972: Lei de Sociedades de benefício mútuo: regula a criação, licenciamento e funcionamento de sociedades mutualistas, em particular os planos de previdência.
- 1967: Lei de salvaguarda dos fundos de pensão: descreve os métodos para a implantação de planos de previdência complementar e contém regras para proteger os direitos dos participantes e assistidos do plano.

13 SUÍÇA

A Suíça apresenta uma das maiores rendas per capita da Europa, assim como uma elevada expectativa de vida. Seu sistema de previdência complementar é um dos mais desenvolvidos do mundo, acumulando ativos correspondentes a 110,8% do PIB.

Apresenta-se, a seguir, uma visão geral das características econômicas e demográficas da Suíça.

Tabela 10: Características Econômicas e Demográficas da Suíça

Indicador	Suíça
Produto Interno Bruto - PIB (em Milhões de dólares) ⁶⁰	659.308 (R\$1.440.192.395.200,00)
População Total ⁶¹	7.997.152
PIB per capita (em dólares)	82.442,85 (R\$180.088,16)
Expectativa de vida ao nascer (em anos) ⁶²	82,5
Cobertura da previdência complementar (obrigatória) (em % da população em idade laboral - 16 a 64 anos) ⁶³	70,1%
Ativo Patrimonial dos Fundos de Pensão em % do PIB ⁶⁴	110,8%

Fonte: Diversas (conforme índices da tabela)

13.1 APLICAÇÃO E FUNCIONAMENTO DAS POLÍTICAS PREVIDENCIAIS

Os planos de previdência suíços são Contribuição Definida na fase de percepção, e são transformados em anuidade (renda vitalícia) na fase de concessão de benefício.

⁶⁰ Cf. The World Bank (2012). GDP Ranking

⁶¹ Cf. The World Bank (2012). . População, Total

⁶² Cf. International Human Development Indicators (2012)

⁶³ Cf. OECD (2011) , disposto em anexo. Data Base 2008

⁶⁴ Cf. OECD (2012)

13.1.1 Formas de Adesão

Todos os funcionários públicos e empregados do setor privado que atendam aos critérios de elegibilidade para tanto devem ser afiliados, obrigatoriamente, a um fundo de pensão.

Os desempregados, sujeitos a determinadas condições, são segurados contra a morte e invalidez.

O trabalhador autônomo, geralmente, inscreve-se voluntariamente em planos de previdência profissionais. A associação de classe profissional de trabalhadores autônomos pode, no entanto, solicitar ao governo federal que faça a cobertura ser obrigatória para os trabalhadores autônomos pertencentes a uma determinada profissão, caso mais de 50% daqueles profissionais sejam associados.

13.1.2 Elegibilidade

A adesão a um plano de previdência complementar é obrigatória tanto para os empregados que trabalham em tempo integral, quanto para aqueles que trabalham em meio expediente. Na Suíça, um terço dos empregados trabalha em meio expediente.

A afiliação a um fundo de pensão é obrigatória, também, para empregados que recebam do mesmo empregador salário igual ou superior a 21.060 francos suíços por ano, aproximadamente R\$50.500 por ano, conforme cotação em 10/10/2013. É importante destacar que, devido à alta renda per capita, boa distribuição de renda e alto custo de vida, a maioria dos trabalhadores, mesmo em meio expediente, recebem salário superior ao mínimo e são obrigados a participar de um plano coletivo.

O requisito de idade mínima é de 17 anos para os benefícios de morte e invalidez. Já em relação ao benefício de aposentadoria por idade, a contribuição é obrigatória a partir dos 24 anos.

13.1.3 Salário de Participação

É obrigatório verter a um fundo de pensão uma faixa do salário, chamada de salário coordenado ou salário de participação. Conforme Instituto Federal de Seguridade Social (*Federal Social Insurance Office* - 2013), deve ser segurado o salário bruto entre 24.570 (R\$8.262,89) e 84.240 francos suíços (R\$28.329,91).. Logo, para remunerações superiores ao teto, o salário de benefício será, obrigatoriamente, de 59.670 francos suíços (R\$20.067,02). Entretanto, há um salário de participação mínimo, que foi estipulado em 3.510 francos suíços (R\$1.180,41), para quem possui salário bruto entre 21.061 (R\$7.082,81) e 28.080 francos suíços (R\$9.443,30).

13.1.4 Produtos Previdenciais de Fomento

13.1.4.1 Benefício de Aposentadoria por Idade

A elegibilidade ao benefício normal para homens ocorre aos 65 anos, e para mulheres aos 64 anos. Contudo, existe a intenção de equiparar ambos os sexos, equiparando-os em 65 anos de idade.

Aposentadoria antecipada é possível, mediante autorização do órgão regulador. Contudo, nunca antes dos 58 anos de idade. A partir dos 58 anos é possível trabalhar em uma jornada de trabalho reduzida, mantendo, no mínimo, 50% do salário, ocasião em que não haverá prejuízo ao salário de aposentadoria. É

possível, ainda, trabalhar além da idade normal de aposentadoria e manter contribuições ao plano de previdência até os 70 anos.

Para o cálculo do benefício de aposentadoria, a atual taxa mínima de conversão em anuidade é de 6,85% para homem e 6,80% para mulher. Essa taxa é igual ao valor do benefício anual dividido pelo total de ativos acumulados no momento de aposentadoria.

13.1.4.2 Pensão por Morte

É elegível à pensão o cônjuge de participante ou assistido que venha a óbito, contanto que tenha um filho ou se o cônjuge sobrevivente tiver, simultaneamente, mais de 45 anos de idade e 5 anos de casamento. Se o pensionista se casar novamente, perderá o benefício. Caso não seja elegível à pensão, o viúvo recebe pagamento único referente a 3 anos de benefícios. Já o cônjuge elegível tem direito a receber 60% do salário de benefício.

Os filhos também recebem pensão. Cada órfão tem direito a 20% do salário de benefício até os 18 anos. Caso seja estudante, a idade máxima é de 25 anos, e caso seja inválido, o benefício é vitalício.

13.1.4.3 Invalidez

Existem três níveis de invalidez na Suíça, podendo o benefício decorrente variar de um quarto até a integralidade do salário de benefício. Os níveis são determinados de acordo com a gravidade da invalidez.

13.1.5 Políticas Fiscais de Incentivo

As contribuições são dedutíveis; os rendimentos são isentos; e os benefícios são tributados como renda. Na Suíça, existe um imposto federal e outros 26 impostos de cada cantão suíço.

13.1.6 Impacto da Política de Fomento

Tendo em vista a obrigatoriedade da adesão a fundos de pensão, pode-se concluir que 100% dos empregados, dentre os elegíveis, estão inscritos em um fundo de pensão. Contudo, considerando-se toda a população em idade laboral, de 16 a 64 anos, a cobertura é de 70%, uma das maiores do mundo.

13.2 INSTRUMENTOS LEGAIS

Os principais instrumentos legais que embasam a experiência narrada nos itens anteriores estão elencados em ordem cronológica decrescente a seguir:

2006: Artigos 111 e 113 da Constituição Federal:

- o artigo 111 prevê um sistema de três pilares de atenção à aposentadoria, invalidez e sobrevivência. O primeiro pilar consiste em um sistema federal básico de previdência. O segundo pilar se dá por planos de previdência coletivos obrigatórios. O terceiro pilar se dá através da contratação de plano de aposentadoria voluntária (como a previdência individual);
- o artigo 113 define as principais características do plano de previdência coletivo (ocupacional) e sua finalidade, que é permitir que os aposentados mantenham seu padrão de vida de forma adequada, complementando o sistema de previdência básico.

1993: Lei Federal de continuidade (carência) de benefícios (*Vested Benefits*) em planos de previdência coletivos, para benefícios de aposentadoria normal,

sobrevivência e invalidez; visa evitar que o empregado fique desprotegido em relação à cobertura do plano, garantindo a continuação da cobertura quando da transferência de um fundo de pensão para outro.

1993: Lei Federal de Incentivo a Casa Própria através da previdência complementar, permite aos participantes do plano usar o seu saldo a fim de financiar a compra de uma residência para seu próprio uso.

1982 (revisada em 2003): Lei Federal sobre Plano de Previdência coletivo (profissional), de aposentadoria normal, sobrevivência e invalidez; define os requisitos mínimos de proteção aos participantes que os planos de previdência coletivos (profissionais) devem fornecer; exige que as instituições de previdência registradas forneçam os benefícios mínimos estabelecidos por lei e autoriza a concessão de uma gama benefícios mais ampla (implementado em 1985).

14 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dentre os dez países analisados neste Relatório, verificou-se a presença de diferentes modelagens e formatos dos respectivos regimes de previdência complementar. A relação com a previdência social também foi analisada brevemente, ocasião em que se verificou um indício de correlação negativa entre as coberturas das previdências social e complementar.

Em outras palavras, os países que apresentaram bons níveis de cobertura na previdência social, no que diz respeito ao benefício médio pago em relação ao salário médio, são os que, em geral, permanecem com baixos níveis de poupança previdenciária em fundos de pensão, em termos relativos ao PIB.

Isso sugere que uma boa cobertura assegurada pela previdência social faz com que a previdência complementar se torne menos necessária. Entretanto, não se pode afirmar que baixos níveis de cobertura da previdência social levam a altos níveis de poupança previdenciária nos fundos de pensão.

Vê-se, ainda, que cada sistema previdenciário é estruturado de acordo com as características econômicas e demográficas locais, que ditam a necessidade de reposição da renda e cobertura aos riscos afetos a população, de forma a minimizar os impactos econômicos e sociais em cada país.

Assim, apesar de todos os países almejarem um objetivo em comum, qual seja permitir que seus trabalhadores desfrutem de renda adequada e vida digna quando da perda da capacidade laborativa – especialmente na aposentadoria, na invalidez ou aos respectivos beneficiários quando da morte do titular, viu-se que há diferentes formas de se perseguir um mesmo objetivo, e que cada país deverá adequar seu modelo previdenciário de acordo com o contexto no qual sua população está inserida.

Não obstante a existência de diversas modelagens, observa-se um rol de fatores comuns a alguns países que se mostraram efetivos no aumento do nível de adesão e no incremento dos ativos da previdência complementar local, tais como:

- adesão obrigatória ou automática, acompanhada de medidas que criem condições para que todos os empregadores tenham acesso a um plano de benefícios a ser oferecido aos seus empregados; que minimizem o nível desistências da participação; e que assegurem, por meio de políticas e fiscalizações governamentais, que os empregadores irão, efetivamente, oferecer planos a seus empregados;
- produtos previdenciais que facilitem o acesso à previdência complementar, tais como planos setoriais ou administrados pelo governo e acessíveis a um grande número de empresas; e o desenvolvimento do mercado de anuidades e rendas pelas companhias seguradoras;
- benefícios fiscais, abrangendo deduções de contribuições e isenções ou condições mais favoráveis na tributação dos rendimentos dos recursos e dos benefícios pagos, principalmente aqueles convertidos em renda de prestação continuada.

O rol de fatores elencados acima não diminui a importância de outras políticas de fomento adotadas pelos países. De forma sintética, será apresentado abaixo as principais políticas de incentivo ao nível de adesão à previdência complementar observadas nos países analisados, as principais características de fomento e o modelo de política fiscal.

14.1.1 Políticas de incentivo ao nível de adesão à previdência complementar

Apresentamos, abaixo, quadro comparativo entre o nível de adesão à previdência complementar em idade laboral e as principais políticas adotadas por cada país.

Quadro 4: comparativo entre o nível de adesão e as principais políticas adotadas

País	Cobertura da previdência complementar (em % da população em idade laboral - 16 a 64 anos) ⁶⁵	Adesão obrigatória para todos	Adesão obrigatória por acordo sindical	Adesão Automática com opção de saída	Idade de elegibilidade à aposentadoria (Previdência Social) ⁶⁶	
					Homens	Mulheres
Suíça	70,1%	SIM	-	-	65,0	64,0
Austrália	68,5%	SIM	-	-	65,0	64,0
Holanda	69,3%	-	SIM	-	65,0	65,0
Suécia	68,0%	-	SIM	-	65,0	65,0
Bélgica	38,5%	-	SIM	-	65,0	65,0
Japão	Não disponível na OCDE. 93,5% dos empregados	-	SIM ⁶⁷	-	64,0	62,0
Nova Zelândia	54,2% no KiwiSaver ⁶⁸	-	-	Obrigatório para o empregador e opcional para o empregado	65,0	65,0
Reino Unido	49,1%	-	-	Obrigatório para o empregador e opcional para o empregado	65,0	60,7
Estados Unidos	32,8%	-	-	Opcional para empregado e empregador	66,0	66,0
Itália	7,5%	-	-	O TFR é automaticamente transferido caso o empregado não se manifeste contra.	65,0	60,0

Elaboração: GAMA

⁶⁵ Cf. OECD (2011), disposto em anexo.

⁶⁶ Cf. OECD (2011).

⁶⁷ Contrato de trabalho também pode estabelecer obrigatoriedade de adesão

⁶⁸ Inscritos cf. KiwiSaver (2013), e População em idade laboral cf. New Zealand Ministry of Business, Innovation & Employment (2013).

Destaca-se como forma mais efetiva de aumento da cobertura previdenciária dos planos de previdência complementar a instituição da obrigatoriedade de adesão por lei a todos os empregados do setor público e privado, a exemplo da Suíça e da Austrália.

Uma forma de fomento que pode ser muito eficiente é o estabelecimento da adesão obrigatória mediante acordo sindical, desde que haja sindicatos fortes e suficientemente representativos das massas de empregados. São exemplos de sucesso a Suécia e a Holanda. Já o caso da Bélgica, em que a obrigatoriedade imposta por acordos sindicais nem sempre é respeitada pelas empresas, é um exemplo de baixa adesão, se comparado com outros países que adotaram a mesma política. O Japão, que também conta com adesão obrigatória por força de acordo sindical, também possui ampla cobertura, que já faz parte de sua cultura há décadas.

As reformas mais recentes no sentido de ampliar a cobertura previdenciária são observadas na Nova Zelândia e no Reino Unido, com o advento da adesão automática. Em ambos os casos, o direito do trabalhador a não participar da previdência complementar é respeitado, ou seja, a previdência é facultativa, desde que o empregado manifeste tal opção. Com esta política, a Nova Zelândia experimentou dois milhões de novas adesões em cinco anos e o Reino Unido já registra mais de um milhão de novos participantes em apenas nove meses.

Em especial no Reino Unido, observa-se uma maciça campanha de esclarecimentos para promover uma mudança na cultura destes países, evitando assim uma saída em massa dos planos de previdência. A Itália é um exemplo de resultado da política de fomento insatisfatório, conforme European Commission (2012), pois a iniciativa de contribuição automática do TFR não produziu o aumento desejado no número de participantes dos planos administrados por fundos de pensão e a cobertura previdenciária permaneceu modesta.

Nos Estados Unidos também existe a possibilidade da adesão automática, mas esta definição cabe a cada empregador, na estruturação do plano de

previdência oferecido. Mas é importante destacar que ampla cobertura, de 32,8% da população em idade laboral deve-se, em primeiro lugar, aos produtos previdenciais ofertados, que estimulam a iniciativa privada através de benefícios fiscais. Associada a essa ampla oferta por parte dos empregadores, a adesão automática tem aumentado o nível de adesão dentre os planos que adotam esta sistemática.

14.1.2 Principais Características de Fomento

Em cada país, além de se elaborar políticas de fomento, criou-se condições para que essas políticas fossem implementadas. Apresentamos, abaixo, quadro resumo das principais características de fomento da previdência complementar nos países analisados, levando-se em consideração as políticas de cada país e o nível de adesão observado:

Quadro 5: Principais Características de Fomento

País	Cobertura da previdência complementar (em % da população em idade laboral - 16 a 64 anos) ⁶⁹	Destaca-se	Outra fonte de financiamento
Suíça	70,1%	Obrigatoriedade da previdência complementar, que cobre aposentadoria programada, invalidez e pensão por morte	-
Austrália	68,5%	Obrigatoriedade de um plano de <i>Superannuation</i> .	-
Holanda	69,3%	Grandes planos estabelecidos por fundos de pensão setoriais, por força de acordos coletivos	-
Suécia	68,0%	Grandes fundos de pensão setoriais, por força de acordos coletivos	-
Bélgica	38,5%	Há acordos coletivos que obrigam a adesão a um plano, mas não são respeitados na íntegra	-
Japão	Não disponível na OCDE. 93,5% dos empregados	Em processo de reestruturação do sistema de previdência por falta de sustentabilidade	EPI
Nova Zelândia	54,2% no KiwiSaver ⁷⁰	Os empregadores são obrigados a realizar a adesão automática de todos seus empregados, que têm a opção de sair. O KiwiSaver é um fundo de pensão do Governo, administrado pela Receita Federal e a gestão dos ativos é realizada por organizações independentes aprovadas pelo poder público.	-
Reino Unido	49,1%	Os empregadores são obrigados a realizar a adesão automática de todos seus empregados, que têm a opção de sair. O Governo oferece uma opção de fundo de pensão: NEST	S2P
Estados Unidos	32,8%	Planos 401(k), os mais populares, são utilizados apenas para obter benefícios fiscais e não para fins previdenciários	-

⁶⁹ Cf. OECD (2011), disposto em anexo.

⁷⁰ Inscritos cf. KiwiSaver (2013), e População em idade laboral cf. New Zealand Ministry of Business, Innovation & Employment (2013).

País	Cobertura da previdência complementar (em % da população em idade laboral - 16 a 64 anos) ⁶⁹	Destaca-se	Outra fonte de financiamento
Itália	7,5%	O TFR (fundo de garantia) representa a principal fonte de financiamento para planos de previdência privada, que não fomentou contribuições de empregados e empresas.	TFR

Elaboração: GAMA

Com base nos países analisados, é possível destacar as seguintes características da previdência complementar, de forma geral:

- alta cobertura nos países em que há obrigatoriedade da adesão, independentemente se a obrigação decorre diretamente de lei ou mediante acordo sindical;
- uma vez que o governo estipula a obrigatoriedade de filiação a um fundo de pensão, este se mostra disposto a dar condições para que todas as empresas tenham acesso aos fundos de pensão, criando um sistema robusto que suporta adesão de todos os empregados do país;
- organização, pelos sindicatos, de planos de previdência setoriais, os casos de obrigatoriedade de contribuição mediante acordo sindical;
- alguns governos proveram formas alternativas de financiamento:
 - a) no Japão e no Reino Unido, é possível usar recursos que iriam para a previdência social e vertê-los em contribuições para um plano de previdência privada;
 - b) na Itália, o TFR é utilizado para verter contribuição, semelhante ao FGTS brasileiro.
- As reformas previdenciais são realizadas em um longo horizonte temporal, necessário para efetivo planejamento e execução de políticas previdenciais:
 - a) Japão, que anunciou em 2000 que a extinção dos planos TQPP ocorreria em 2012;
 - b) Reino Unido, que anunciou em 2008 a obrigação da adesão automática a ser implantada entre 2012 e 2018; e
 - c) Austrália, que anunciou em 2012 aumento da contribuição mínima do empregador de 9% para 12%, a ser implementado entre 2013 e 2019.

14.1.3 Política fiscal

O modelo de benefício fiscal mais utilizado é:

- isenção das contribuições (com limites);
- isenção do rendimento;
- tributação do benefício.

Contudo, existem variações desse modelo, conforme disposto no quadro a seguir:

Quadro 6: Benefício Fiscal

País	Condições	Contribuição dedutível (com limite)	Rendimento isento	Benefício tributado como renda
Austrália	Do empregador:	Sim	Sim	Tributado em apenas 15%
	Do empregado:	Sem dedução	Não. Tributado	Não. Isento
Bélgica	Do empregado	Imposto de 4,4%	Patrimônio tributado em 0,17%a.a. Rendimento taxado em 15% ⁷¹	Sim
	Do empregador	Dedutível se até SRB de 80% do salário final		
Estados Unidos ⁷²	Alguns planos 401(k)	Tributado	Tributado	Não. Isento
	Maioria dos planos	Sim	Sim	Sim, após 59½ anos
Holanda	Contribuições até 2% do Salário Final ou 2,5% do Salário Médio	Sim	Sim	Sim
Itália		Sim	Taxa de 11%.	Não. Aplica-se Tabela Regressiva
Japão	EPF	Sem limite	1,173%	Sim. Mas há dedução por tempo de contribuição
	Demais planos	Com limite		
Nova Zelândia	Empregado	Dedutível	Tributados	Isento
	Empregador: KiwiSaver até 4% do salário (máx paridade)	Não. Tributado	Tributados	Isento
	Empregador: Plano de Superannuation e KiwiSaver acima do teto	tabela progressiva (ESCT)	Tributados	Isento

⁷¹ Em caso de dividendo de ações o imposto chega a 25%

⁷² Aplicam-se outros benefícios fiscais de fomento à previdência.

País	Condições	Contribuição dedutível (com limite)	Rendimento isento	Benefício tributado como renda
Reino Unido		Sim. Limite £50 mil (R\$174.435,00)	Sim	Sim. Limite de acumulação £1,5 milhão
Suécia		Sim. Limite: 70% do SRB	15% da taxa de desconto atuarial	Sim
Suíça		Sim	Sim	Sim

Elaboração: GAMA

14.2 CONCLUSÃO

A experiência internacional nos revela o quão importante é o tema objeto deste estudo e quão desafiante é a tarefa de criar um sistema de previdência que forneça bons níveis de cobertura, tendo a previdência complementar como um pilar imprescindível na formação do benefício previdenciário, ao lado da previdência social.

Lançar um olhar sobre outras nações constitui-se em importante instrumento de prospecção de inovações e melhores práticas, as quais são necessárias ao fomento do regime de previdência complementar nacional. Apesar de este estudo ter apontado a existência de políticas bem sucedidas, a aplicabilidade de cada uma destas ao Brasil deve ser analisada com cautela, tendo em vista as diferenças econômicas, demográficas, sociais e culturais dentre os países.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

Alecta. **Om Alecta**, 2013, (tradução nossa). Disponível em: <<http://www.alecta.se/Om-Alecta/In-English/>>. Acesso em 01 de agosto de 2013.

AP7. **Vaxa och Sakra**, 2013, (tradução nossa). Disponível em: <<http://www.ap7.se/#vaxa-och-sakra>>. Acesso em: 19 de agosto de 2013.

Australian Government, Department of Families, Housing, Community Services and Indigenous Affairs (FaHCSIA). **The Age Pension**, 2013, (tradução nossa). Disponível em: <<http://www.fahcsia.gov.au/our-responsibilities/seniors/benefits-payments/the-age-pension>>. Acesso em 17/07/2013.

Australian Government. **Australian Taxation Office – ATO 2013**, (tradução nossa). Disponível em: <<http://www.ato.gov.au>>. Acesso em 16/07/2013.

Australian Government. **Superannuation: Increasing the Superannuation Guarantee Rate to 12 Per Cent**, 2013, (tradução nossa). Disponível em <<http://www.futuretax.gov.au>>. Acesso em 16/07/2013.

Bloomberg . **Japan Pension Fund Posts Record Return as Stocks Rally**, 2013 (tradução nossa). Disponível em: <<http://www.bloomberg.com/news/2013-07-02/japan-pension-fund-posts-record-return-as-stocks-rally.html>>. Acesso em 01/08/2013.

Collectum. **ITP 1 e ITP 2**, 2013, (tradução nossa). Disponível em: <www.collectum.se>. Acesso em 01 de agosto de 2013.

Comissão de Valores Mobiliários da Holanda (Stichting Toezicht Effectenverkeer – STE). **Premium Pension Institution** (PPI), 2013, (tradução nossa). Disponível em: <<http://www.toezicht.dnb.nl/en/2/51-202370.jsp>>. Acesso em 23/07/2013.

European Commission. **Pension Adequacy in the European Union 2010 - 2050**. ANNEX - Country Profiles (2012), (tradução nossa). Disponível em: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7105&type=2&furtherPubs=yes>>. Acesso em 22/07/2013.

European Fund And Asset Management Association (EFAMA). **Asset Management in Europe (2013)**: Facts and Figures. 6th Annual Review, (tradução nossa). Disponível em: <http://www.efama.org/Publications/Statistics/Asset%20Management%20Report/Asset_Management_Report_2013.pdf>. Acesso em: 02 de agosto de 2013

Federal Social Insurance Office. **Overview of Swiss Social Security**, 2013, (tradução nossa). Disponível em: <<http://www.bsv.admin.ch/themen/ueberblick/00003/index.html?lang=en>>. Acesso em: 24 de julho de 2013.

Government of Netherlands. **The old age pension system in the Netherlands**, 2009, (tradução nossa). Disponível em: <<http://www.government.nl/documents-and-publications/leaflets/2011/09/02/the-old-age-pension-system-in-the-netherlands.html>>. Acesso em 22/07/2013.

Holland Expat Center. **The Dutch Pension System**, 2009, (tradução nossa). Disponível em <www.hollandexpatcenter.com>. Acesso em: 29 de julho de 2013.

Inland Revenue. **Employer Responsibilities**, 2013 (tradução nossa). Disponível em: <<http://www.ird.govt.nz/payroll-employers/make-deductions/deductions/super-contributions/emp-deductions-salaries-super.html>>. Acesso em 30 de julho de 2013

Internal Revenue Service (IRS). **Retirement Plans for Small Business**, 2012, (tradução nossa). Disponível em: <<http://www.irs.gov/pub/irs-pdf/p560.pdf>>. Acesso em 01 de agosto de 2013

Internal Revenue Service (IRS). **Retirement Topics - 403(b) Contribution Limits, 2013**, (tradução nossa). Disponível em <<http://www.irs.gov/Retirement-Plans/Plan-Participant,-Employee/Retirement-Topics---403%28b%29-Contribution-Limits>>. Acesso em 01 de agosto de 2013.

International Money Fund - IMF. **IMF Country Report No. 12/209: Japan – Selected Issues**, 2012, (tradução nossa). Disponível em: <<http://www.imf.org/external/pubs/ft/scr/2012/cr12209.pdf>>. Acesso em: 01/08/2013.

International Social Security Association - ISSA. **Social Security Country Profiles**, 2013, (tradução nossa). Disponível em: <<http://issa.int/Observatory/Country-Profiles>>. Acesso em 17/06/2013.

Investment and Pensions Asia - IPA. **Japan's EPF Faces The Final Curtain**, 2013, (tradução nossa). Disponível em: <http://www.ipe.com/asia/articleprint.php?id=50173>. Acesso em 01/08/2013.

KiwiSaver. KiwiSaver statistics as at 30 June 2013, (tradução nossa). Disponível em: <http://www.kiwisaver.govt.nz/statistics/ks-stats-13-06-30.html>. Acesso em 13 de agosto de 2013.

Life Expectancy at Birth (Years) 2012, (tradução nossa). Disponível em <http://hdrstats.undp.org/en/indicators/69206.html>. Acesso em 15/07/2013.

Ministry of Health, Labour and Welfare. **Pension Security: Outline of Pension System**, 2012, (tradução nossa). Disponível em: <http://www.mhlw.go.jp/english/policy/pension/pension/>. Acesso em 01/08/2013.

National Personnel Authority (人事院). **Levantamento Dos Benefícios De Aposentadoria Do Setor Privado (民間企業退職給付調査)**, 2012, (tradução nossa). Disponível em: http://www.jinji.go.jp/toukei/taisyokukyuufu/taisyoku_h23.htm. Acesso em 24/07/2013.

New Zealand Ministry of Business, Innovation & Employment (2013). **The Evolving Work Environment in New Zealand: Implications for Occupational Health and Safety - NOHSAC Technical Report 10**, 2013, (tradução nossa). Disponível em: www.dol.govt.nz/publications/nohsac/techreport10/012_content.asp. Acesso em 13 de agosto de 2013.

Nyhart. **Knowledge Center**, 2013, (tradução nossa). Disponível em: <<http://www.nyhart.com/ask/how-can-a-small-business-owner-use-cash-balance-plans-to-increase-retirement-savings/>>. Acesso em: 01 de agosto de 2013.

OCDE, **Pension Country Profile – Belgium: Private Pension Outlook 2008**, (tradução nossa). Disponível em: <<http://www.oecd.org/finance/private-pensions/42565572.pdf>>. Acesso em: 13 de agosto de 2013

OECD, **Revised taxonomy for pension plans, pension funds and pension entities**, 2002, (tradução nossa). Disponível em: <www.oecd.org/finance/private-pensions/2488707.pdf>. Acesso em 17/06/2013.

OECD. **Pension Markets in Focus 2012**. Versão 9, (tradução nossa) . Disponível em: <[oecd.org/finance/private-pensions/pensionmarketsinfocus.htm](http://www.oecd.org/finance/private-pensions/pensionmarketsinfocus.htm)>. Acesso em 20/06/2013.

OECD. **Pensions at a Glance 2011: Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries**, OECD Publishing. Páginas 173 e 179, (tradução nossa). Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2011-en>. Acesso em 20/06/2013.

Professional Pensions. **Auto-enrolment costs TPR £19.7m**, 2013, (tradução nossa). Disponível em: <<http://www.professionalpensions.com/professional-pensions/news/2279568/autoenrolment-costs-tpr-gbp197m>>. Acesso em 13 de agosto de 2013.

SOTO E BUTRICA. **Will automatic enrollment reduce employer contributions to 401(k) plans?**, 2009, (tradução nossa). Disponível em:

<http://crr.bc.edu/wp-content/uploads/2009/12/wp_2009-33-508.pdf>. Acesso em: 13 de agosto de 2013.

The World Bank. **GDP Ranking**: Gross Domestic Product Ranking Table, 2012, (tradução nossa). Disponível em: <<http://data.worldbank.org/data-catalog/GDP-ranking-table>>. Acesso em 15/07/2013.

The World Bank. **População, Total**: População, Total Referente à População Total 2012, (tradução nossa). Disponível em: <data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL>. Acesso em 15/07/2013.

US Department of Labor Form 5500 Sumaries 1979-1998. **Pension Benefit Guarantee Corporation**: Current Population Survey 1999-2011. EBRI estimates 1999-2011, 2012 (tradução nossa). Disponível em: <<http://www.ebri.org/publications/benfaq/index.cfm?fa=retfaq14fig1>>. Acesso em 01 de agosto de 2013.

US Department of Labor (DOL). **Choosing a Retirement Solution for Your Small Business (2013)**, (tradução nossa). Disponível em: <www.dol.gov/ebsa/publications/choosing.html>. Acesso em 01 de agosto de 2013.

US Social Security. **Social Security Programs Throughout the World: Asia and the Pacific**, 2010, (tradução nossa). Disponível em: <<http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2010-2011/asia/>>. Acesso em 01/08/2013.

VanDerhei J. **The impact of auto-enrollment and automatic contribution escalation on retirement income adequacy**, 2010, (tradução nossa).

Disponível em: <<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21141228>>. Acesso em 01 de agosto de 2013.

Webb, Steve. **Webb promises action on defined ambition plans**, 2013, (tradução nossa). Disponível em: <<http://citywire.co.uk/new-model-adviser/webb-promises-action-on-defined-ambition-plans/a683888>>. Acesso em 05 de agosto de 2013.

ANEXO

Cobertura de planos de previdência complementar, por tipo de plano, 2009
Como % da população em idade laboral (16-64 anos)

	Mandatory/ quasi- mandatory	Voluntary			Mandatory/ quasi- mandatory	Voluntary		
		Occupational	Personal	Total		Occupational	Personal	Total
OECD members				OECD members (cont.)				
Australia ^{1, 2, 3}	68.5	Norway	..	22.0	..
Austria	n.a.	12.1	25.7	..	Poland	53.0	1.2	..
Belgium ²	n.a.	38.5	Portugal	n.a.	4.3	..
Canada ²	n.a.	33.9	35.1	52.6	Slovak Republic	36.5	n.a.	21.8
Chile	74.8	Slovenia ⁶	n.a.	..	48.2
Czech Republic	n.a.	n.a.	60.2	60.2	Spain	n.a.	7.0	28.1
Denmark	ATP: -70.0 QMO: -59.0	n.a.	Sweden ³	PPM: -76.0 QMO: -68.0	n.a.	..
Estonia	65.0	n.a.	Switzerland ²	70.1	n.a.	..
Finland	-100.0	7.4	21.3	28.8	Turkey	..	0.5	4.2
France ⁴	n.a.	3.5	7.0	..	United Kingdom ⁷	n.a.	49.1	18.1
Germany ⁵	n.a.	32.2	29.9	..	United States ³	n.a.	32.8	24.7
Greece	n.a.	0.2				
Hungary	43.6	n.a.	19.2	19.2	Other major economies			
Iceland ³	82.5	n.a.	Argentina	..	n.a.	..
Ireland	n.a.	28.6	10.5	37.6	Brazil ⁸	n.a.	2.0	6.1
Israel	35.2	EU27
Italy	n.a.	7.5	5.5	12.8	China
Japan	n.a.	India
Korea	n.a.	18.8	12.2	..	Indonesia
Luxembourg	n.a.	3.4	Russian Federation ³	..	5.4	..
Mexico	50.2	1.5	0.1	1.6	Saudi Arabia
Netherlands	69.3	n.a.	South Africa ⁸	n.a.	23.4	..
New Zealand	..	9.1	42.9	..				

Fonte: Pension at Glance 2011, página 173