

ANÁLISE DOS PLANOS DE BENEFÍCIOS DO INSTITUTO DE SEGURIDADE SOCIAL DOS CORREIOS E TELÉGRAFOS: UM ESTUDO DE DOIS CASOS NO PLANO BENEFÍCIO DEFINIDO SALDADO E POSTALPREV

ANALYSIS OF THE BENEFIT PLANS INSTITUTE OF SOCIAL SECURITY POST AND TELEGRAPH: A STUDY OF TWO CASES NO DEFINED BENEFIT PLAN SETTLED POSTALPREV

RITA KOLLING
SERGIO MURILO PETRI
TATIANE OLIVEIRA MARQUES

Resumo:

Este estudo analisa os fatores que levaram o Instituto de Seguridade Social dos Correios e Telégrafos (Postalís) a oferecer um novo modelo de plano de previdência privada complementar aos seus funcionários. Este estudo se caracteriza como descritivo, com abordagem qualitativa e a coleta dos dados foi realizada por meio de visitas ao Núcleo Regional de Santa Catarina, que está localizado no Centro Operacional e Administrativo dos Correios (COA), no período de junho de 2009 a novembro de 2010, e através do sítio na internet do fundo de pensão em questão. As simulações foram realizadas em setembro de 2010. Os dados referem-se a dois exemplos (funcionários) de aposentadoria por tempo de contribuição, um de cada plano, escolhidos de forma intencional, considerando datas de nascimento próximas. Pode-se concluir que o antigo plano oferecido aos funcionários tinha um recolhimento de valores inferiores aos valores que seriam pagos aos beneficiários quando de seu requerimento. Já o novo plano se mostra o oposto, pois possui taxas de descontos mais elevadas e garante que o pagamento do benefício será menor que o valor recolhido durante o período contributivo do beneficiário, porém, proporciona benefícios com valores mais altos que o plano antigo. Enfim, a mudança do Plano de Benefício Definido para o Plano de Contribuição Variável da ECT vem a seguir a tendência de muitas empresas de grande porte que já apresentaram déficits e mudaram de plano para reverter e ajustar essa situação.

Palavras-chave: Previdência Social. Previdência complementar fechada. Correios.

Abstract: *This study aims to analyze the factors that led the Social Security Institute of Posts and Telegraphs (Postalís) to offer a new model of private pension plan to your employees. This study is characterized as descriptive, qualitative approach and data collection was done through visits to the Regional Center of Santa Catarina which is located in Center Operational and Administrative Post (COA) in the period from June 2009 to November/2010, and through the internet website of the pension fund in question. The simulations were performed in September 2010. The data refer to two examples (employees) retirement contribution time, one on each plane, intentionally chosen considering birth dates near. It can be concluded that the old plan offered to employees had a collection of values below the amounts that would be paid to the beneficiaries upon his request, the new plan is already rather have higher discount rates and*

RITA KOLLING
Bacharela em Ciências Contábeis pela
Universidade Federal de
Santa Catarina (UFSC).
Endereço: Rua Valmor Espindola, 02
Bairro Ipiranga - São Jose - SC
CEP 88.111-410
E-mail: ritakolling@yahoo.com.br

SERGIO MURILO PETRI
Professor doutor do Departamento de
Ciências Contábeis da Universidade
Federal de Santa Catarina (UFSC).
E-mail: smpetri@gmail.com

TATIANE OLIVEIRA MARQUES
Mestranda do Programa de Pós-
Graduação em Contabilidade da
Universidade Federal de
Santa Catarina (UFSC).
E-mail: tatianedemarques@gmail.com

Artigo recebido em: 27.04.2012.
Revisado por pares em: 16.07.2012.
Aceito em: 23.08.2012.
Publicado em: 23.11.2012.
Avaliado pelo sistema *double blind review*.

ensures that the payment of benefits will be less than the amount collected during the insurance period the beneficiary, however, provides benefits to higher values than the old plan. Anyway, changing the Defined Benefit Plan for the Variable Contribution Plan of ECT, has to follow the trend of many large companies that already had deficits and changed their plan to reverse this situation and adjust.

Keywords: *Social security. Private pensions. Post office.*

1 INTRODUÇÃO

A previdência social foi criada com o objetivo de dar assistência aos seus colaboradores, quando por algum motivo estiverem impossibilitados de trabalhar, tendo em contrapartida as contribuições por eles realizadas ao longo do seu período contributivo. Porém, alguns estudos concluíram que a previdência social brasileira gera altos déficits, sendo esses valores assumidos pelo governo federal (NASCIMENTO, 2007; GAZZONI, 2005).

Com o sistema previdenciário brasileiro deficitário, devido aos grandes desvios, fraudes, erros e, consorciado a outros fatores econômicos e sociais (ZORZI et al., 2006), muitas empresas criaram fundos de pensões para suprir as necessidades de seus funcionários e proporcionar mais qualidade de vida aos mesmos.

O sistema previdenciário brasileiro é composto pelo regime geral, que é um sistema público, e o sistema de previdência privada complementar, que tem como objetivo proporcionar uma renda complementar de benefício aos participantes.

Foi nesse intuito que em 1981 a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) criou o Instituto de Seguridade Social dos Correios e Telégrafos (Postalís), instituição que teria como objetivo a administração do fundo de pensão que a ECT desejava criar para seus funcionários. O Postalís é uma entidade de previdência complementar fechada, ou seja, atende aos funcionários da ECT e do próprio Instituto. Porém, em 2005, o Postalís encerrou a adesão ao plano que vinha oferecendo aos seus contribuintes, disponibilizando, então, um plano atualizado e com novas opções de adesão.

Com base nesses fatos, este estudo objetiva apresentar os fatores envolvidos na inserção de um novo plano de previdência privada complementar da ECT para os seus funcionários.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Os sistemas previdenciários têm como objetivo central o fornecimento de benefício futuro em contrapartida às contribuições presentes e passadas. Tendo em vista a

elevada expectativa de vida dos brasileiros, cada vez mais a previdência tem se adaptado para proporcionar o bem-estar de seus integrantes. A previdência social é um direito de proteção dado pela maioria das nações, sendo isso um grande avanço na qualidade de vida dos indivíduos nos momentos de fragilidade (MARTINI, 2007).

2.1 SISTEMA PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO

A previdência social é uma entidade pública que foi criada para dar uma renda mensal ao indivíduo contribuinte depois de determinada idade ou sob alguma condição que o impossibilite de trabalhar. Também tem benefícios para seus dependentes, como, por exemplo, pensão por morte, auxílio reclusão, entre outras (PINHEIRO, 2007).

A previdência social pública está voltada aos trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), e, em alguns casos específicos, a servidores públicos. Estes têm regime próprio instituído pelo ente da federação ou Regime Próprio de Previdência Social (RPPS).

No Brasil, as primeiras evidências de previdência foram manifestadas em 1543, quando Brás Cubas fundou a Santa Casa de Misericórdia de Santos; juntos, eles criaram um fundo de pensão para amparar os empregados dessa instituição (ALMEIDA, 2007). Desse modo, proliferaram as sociedades de montepio, organizadas por iniciativa popular sob a forma de irmandades (PINHEIRO, 2007).

Em 1793, foi decretado pelo Príncipe Regente D. João VI o plano dos oficiais da marinha, que era custeado pelo desconto de um dia de vencimento e assegurava o pagamento de pensão às viúvas e filhas do oficial falecido (FERREIRA, 2008). A partir de então, cada órgão do governo criava os montepios para dar assistência a seus funcionários de acordo com cada empresa e setor em que atuavam, como, por exemplo, em 1835, o Estatuto do Montepio da Economia dos Servidores do Estado, em 1889, entre outras, a Caixa de Pensões dos Operários da Imprensa Nacional, em 1922, a Caixa de Pensões dos Empregados Jornalheiros da Estrada de Ferro Central do Brasil e a Caixa dos Operários da Inspetoria de Águas e Esgotos. Mas esse tipo de sistema ainda não beneficiava toda a população, pois nem todas as empresas se preocupavam com o futuro de seus empregados, o que veio mudando ao longo dos anos (FERREIRA, 2008).

Entretanto, o marco inicial da previdência social no Brasil foi com a Lei Elói Chaves, de 1923. Essa lei criou fundos por categorias profissionais, as Caixas de Aposentadorias e Pensões, as quais seriam um fundo para oferecer benefícios de pensão por morte, aposentadoria,

assistência médica e auxílio farmacêutico. Por essa legislação, também foi convencionado que essas Caixas poderiam ser multipatrocinadoras, ou seja, poderiam atender aos empregados de várias empresas ao mesmo tempo. Sendo assim, aumentou o número de pessoas beneficiadas (FERREIRA, 2008).

No entanto, em 1930, o Governo se viu forçado a suspender a concessão de aposentadoria até que nova legislação corrigisse as falhas verificadas com a criação indiscriminada das Caixas, que enfrentavam situação deficitária devido a criação de caixas sem prévios estudos técnicos-atuariais (FERREIRA, 2008). Com isso, em novembro de 1930, com o Decreto nº 1954, o governo suspendeu por seis meses todas as aposentadorias em vigor e houve a reestruturação previdenciária e a criação do Ministério do Trabalho. Em 1933, foi criado o Instituto de Aposentadorias e Pensões (IAP) no âmbito nacional, mas ainda separado por categorias (GAZZONI, 2005).

O Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Marítimos (IAPM), pelo decreto nº 22.872, de 29 de junho de 1933, subordinado ao Ministério do Trabalho, é considerado a primeira previdência social brasileira de âmbito nacional e com a participação do Estado. Em 1966, foi criado o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), através do Decreto-Lei 72 de 21 de novembro deste mesmo ano, sendo administrado pelo governo federal, mas juridicamente como uma autarquia.

No ano de 1966, ocorreu a fusão dos Institutos e Caixas de Aposentadoria e Pensões e a criação do INPS e criou-se o Sistema Nacional de Seguros Privados. Já em 1973, foi aprovado o Regulamento de Regime da Previdência Social, e, em 1976, o Decreto nº 77.077 editou a Consolidação das Leis da Previdência Social. No ano seguinte, em 1977, a Lei nº 6.437 instituiu a Previdência Privada Aberta e Fechada.

Em 26 de março de 1988, o Decreto nº 9.912-A regulamentou a aposentadoria dos empregados dos Correios, após 30 anos de efetivo serviço e idade mínima de 60 anos.

O Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) foi criado em 1990, o qual tem como objetivo principal reunir em um só instituto o custeio e as concessões de benefícios. É regido e administrado pelo governo federal, sendo vinculado ao Ministério da Previdência Social (MPS). Em 1991, entram em vigor as Leis nº 8.212 e 8.213, as quais tratam das normas atuais de seguridade social, seja do Plano de Custeio ou da organização da Seguridade e do Plano de Benefícios. Em 1999, o Decreto nº 3048 aprova o Regulamento da Previdência Social.

Em 2001, foram aprovadas as Leis Complementares nº 108 e nº 109, que constituem as regras básicas do sistema de previdência complementar. Isso favoreceu o

desenvolvimento dos fundos de pensão, um setor de grande importância econômica para o Brasil.

Devido às grandes dificuldades da população brasileira de entender sobre previdência, em 28 de abril de 2008 foi criada a Recomendação nº 1, pelo Conselho de Gestão da Previdência Complementar (CGPC), a qual dispõe sobre as ações de educação previdenciária no âmbito do regime de previdência complementar e dá outras providências (CGPC nº 1, 2008). Com isso, obrigou as Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC) a investirem em portais de instrução e educação financeira e previdenciária para seus contribuintes e familiares dos mesmos. A ideia é que uma boa educação ajuda a entender melhor o verdadeiro sentido de constituir reservas para um bom futuro. Isso é feito através da divulgação em páginas eletrônicas e jornais enviados para a residência de cada contribuinte, o que ajuda a divulgar a entidade como um todo.

No entanto, o estudo realizado por Afonso e Fernandes (2005) concluiu que o sistema previdenciário brasileiro, tanto o setor privado quanto o público, gera déficits imensos a cada ano. Fato esse que pode ser explicado pelos novos segurados e pela expansão do conjunto de benefícios oferecidos, sendo que estes possuem caráter assistencial, aumentando as despesas mais do que proporcional ao aumento das receitas. Outro fator relacionado a este déficit é a reduzida relação entre as contribuições e os benefícios recebidos pelos assegurados. Isso pode ser confirmado se analisados os beneficiários do nordeste e pelos indivíduos com menor grau de instrução. Essas diferenças representam um papel importante na composição do déficit previdenciário.

A mesma conclusão foi encontrada por Nascimento (2007), em afirma que o governo vem subsidiando o déficit desse sistema, pois, em 2003, a Previdência Social pagou 138 bilhões e teve uma arrecadação de 107 bilhões, entre a iniciativa privada e o serviço público federal. Assim, o governo completou a diferença de R\$ 68 bilhões naquele exercício. Já em 2006, o déficit do governo foi de 78 bilhões.

Entre esses números, vale ressaltar que, em 2003, o setor público federal superou o déficit do setor privado; já, em 2006, esse quadro se reverteu. Nascimento (2007) atribuiu essa mudança às medidas que o governo federal vem tomando no sentido de criar uma previdência equilibrada para seus servidores e reverter esses números.

Ainda, segundo este autor, a origem desses déficits surgiu na década de 70, quando foram criados benefícios previdenciários sem levar em conta a relação entre prêmios e riscos, tornando esses novos benefícios em despesa imediata, sendo ainda agravado pelo aumento significativo do número de beneficiários, que passou de 19,5 bilhões, em 2003, para 21,5 bilhões em 2006, e pelo reajuste que vem sendo dado ao salário mínimo e a outros benefícios.

Em vista desses problemas, o governo federal vem tomando algumas medidas para tentar frear o crescimento do déficit do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), como, por exemplo, o investimento em tecnologia da informação, visando atualizar a base de dados da Previdência, a revisão da concessão do auxílio-doença, o aumento da idade mínima para os novos servidores, passando para 60 anos para homens e 55 para mulheres, entre outras medidas adotadas.

Em 1998, com a Emenda Constitucional nº 20, ficou aberta a possibilidade de os demais servidores aderirem ao regime de previdência complementar. Assim, haveria direitos iguais entre servidores públicos e privados. O Governo adotou essa medida com o intuito de desonerar a obrigação da União de modo gradual, visto que os valores dos benefícios superiores ao teto do RGPS deverão advir do sistema complementar e não mais do Tesouro Nacional (NASCIMENTO, 2007).

2.2 PREVIDÊNCIA SOCIAL PÚBLICA

A Previdência Social Pública é uma organização estatal de seguro coletivo, contributivo e obrigatório, custeado pelo governo federal, além das contribuições dos participantes e das empresas, tudo isso administrado através do INSS (PINHEIRO, 2007).

Foi criada para dar o mínimo de benefícios aos seus segurados quando afastados de suas atividades, porém nem sempre estes recebem os benefícios que almejam. A grande maioria dos contribuintes espera receber um benefício adequado quando vier a requerer a sua aposentadoria, mas sempre é definida a renda mensal de acordo com as normas vigentes no momento do requerimento da mesma, levando em consideração a expectativa de vida da população (NASCIMENTO, 2007; GAZZONI, 2005; FERREIRA, 2008).

A contribuição é obrigatória para todos que queiram receber um benefício futuro, seja pagando como profissional autônomo, ou através de empresas sobre o RGPS, excluindo servidores públicos que já possuem previdência própria do Estado. Desde que possua salário, qualquer pessoa pode tornar-se um contribuinte para a Previdência Social. No entanto, observa-se uma relativa falta de consciência da população de investir no futuro, em planejar a aposentadoria. Assim, muitos brasileiros que trabalham de forma autônoma não contribuem. Por outro lado, os empregados formais contratados pelo regime da CLT têm o recolhimento da parte patronal ao INSS e, conseqüente, desconto da parte retida do empregado na folha de pagamento (NASCIMENTO, 2007; GAZZONI, 2005).

Para ser eficiente o sistema previdenciário, deve-se fazer o financiamento a partir das contribuições de seus segurados e das empresas, e devem ser administradas de

forma responsável, levando em consideração a previsão do custeio dos benefícios de forma financeira e atuarial, dando tranquilidade aos beneficiários futuros. No entanto, isso vem sendo deturpado nas últimas décadas, devido às regras não estarem adaptadas à realidade brasileira (NASCIMENTO, 2007; ALMEIDA, 2007; AFONSO; FERNANDES, 2005; GAZZONI, 2005; FERREIRA, 2008).

2.3 PREVIDÊNCIA PRIVADA COMPLEMENTAR

A regulamentação da previdência privada no Brasil ocorreu na década de 1970 com a expansão de grandes empresas estatais, surgindo, assim, os fundos de pensão. Esses fundos foram criados para dar assistência complementar aos seus empregados. Seus contribuintes são os funcionários da empresa para a qual foram criados, sendo esta a patrocinadora do fundo. Esses fundos são de caráter complementar e facultativo, abordando aspectos relacionados com os regimes previdenciários do país, considerando seus contribuintes e variáveis econômicas e demográficas.

As entidades de previdência complementar foram criadas para proporcionar aos empregados uma renda superior ao INSS, permitindo assim uma estabilidade quando o indivíduo contribuinte se aposente ou, até mesmo, no caso de auxílio-doença ou acidente de trabalho. Também têm sido utilizadas como poupança de longo prazo, tendo grande contribuição para a economia do país. Quando ocorre a necessidade financeira, os não participantes de previdência privadas percebem a grande importância de investir num fundo, já que no Brasil está defasado o sistema previdenciário devido ao aumento da expectativa de vida e de fatores econômicos.

A previdência complementar faz parte do Sistema de Seguridade Social, é de caráter voluntário e organizada de forma autônoma em relação à pública. Existem os fundos de pensão em que são EFPC, restrito ao conjunto de empregados de determinada empresa ou a um conjunto de empresas. Também há as Entidades Abertas de Previdência Complementar (EAPC), acessíveis a quem desejar no mercado aberto privado (ALMEIDA, 2007).

Segundo Pinheiro (2007), a Lei Complementar nº 109/2001 oferece diferentes modalidades de planos pelas instituições privadas, podendo ser por:

a) Benefício Definido (BD): que possui o valor do benefício futuro determinado no momento da adesão do participante, por meio de fórmula determinada em regulamento de cada plano. O cálculo geralmente tem relação direta com a função ou o salário do participante, quando da sua aposentadoria. Ao longo de sua permanência no plano, o participante

e a patrocinadora farão contribuições variáveis para garantir o benefício futuro. Caracteriza-se como um plano mutualista coletivo e solidário, isto é, caso ocorra insuficiência de recursos, as responsabilidades são do plano como um todo e não dos participantes, assim como a rentabilidade é do plano;

b) Contribuição Definida (CD): os empregados e a empresa fazem contribuições numa determinada quantia num determinado tempo, que são contabilizadas numa conta individual de aposentadoria, juntamente com os rendimentos das aplicações financeiras. Essa conta formará a base de cálculo para o cálculo do benefício, o qual poderá ser totalmente resgatado de uma única vez, ou através de um percentual do saldo remanescente, dependendo do regulamento de cada entidade. Nesse plano, o benefício não tem seu valor predeterminado no regulamento, ou seja, o valor da aposentadoria vai depender das contribuições feitas ao longo da vida ativa de cada participante e dos rendimentos obtidos. Como é um plano individualista, caso tenha pouca rentabilidade o prejuízo será todo do participante;

c) Contribuição Variável (CV): é uma combinação dos dois tipos de planos descritos anteriormente. Com isso, unem pontos favoráveis de cada plano, reduzindo, assim, o risco financeiro e mantendo as características previdenciárias, como a manutenção da reserva de poupança e a garantia da renda vitalícia dos participantes. A CD pode ser adotada na fase contributiva e o saldo acumulado pode ser convertido em benefício na data de aposentadoria, quando o risco é assumido pelo empregador.

Nesse plano, geralmente seus participantes escolhem qual o valor da contribuição em determinado período, sendo mais usual fazer mensalmente através da retenção em folha de pagamento do funcionário. O empregador é o grande responsável por arrecadar e repassar ao fundo de pensão da empresa, assim como quitar suas obrigações perante cada participante, como patrocinadora do plano. Dessa forma, para cada real depositado no fundo, a empresa contribui com o mesmo valor.

No Quadro 1, é apresentado o resumo comparativo das diferentes modalidades de planos, permitindo melhor entendimento da divisão.

Quadro 1 – Comparativo das diferentes modalidades de planos

Tipo	Contribuição	Benefícios	Risco	Rentabilidade
BD	São variáveis ao longo da vida ativa de cada participante, relacionado com o salário.	Determinado no momento da adesão, por meio de fórmula determinada em regulamento.	Do plano, ou seja, mutualista coletivo e solidário.	Do plano.
CD	Participante e empresa fazem contribuições numa determinada quantia e tempo.	O valor do benefício será calculado no momento do recebimento com base no valor da reserva matemática adquirida até o momento.	Do participante, individualista.	Do participante.
CV	Pode ser contribuição definida na fase contributiva e benefício definido quando receber o benefício.	Será determinado no momento do recebimento.	Na fase de recebimento, o risco é adotado pelo empregador, e, na fase contributiva, dividido com os participantes.	Do participante e do plano.

Fonte: Elaboração própria a partir de Pinheiro (2007).

A Resolução nº 16 do Conselho de Gestão da Previdência Complementar, de 22 de novembro de 2005, normatizou as três modalidades de planos de benefícios de caráter previdenciário. Sendo assim, cada fundo deverá analisar os diferentes tipos, levando em consideração as características de seu público alvo, definindo, assim, a melhor opção a oferecer a seus participantes (BRASIL, 2005).

2.4 EMPRESA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS (ECT)

Foi em 1500, com a chegada de Pedro Álvares Cabral ao Brasil, que surgiu a primeira correspondência oficial ligada ao país. Pero Vaz de Caminha enviou ao Rei de Portugal uma carta relatando com notório entusiasmo o descobrimento de uma nova terra. Foi com este acontecimento, eternizado na história brasileira, que estava sendo escrito a primeira página do surgimento do correio no Brasil (ECT, [20--?]a).

Os portugueses não tinham um sistema postal bem organizado, tendo inclusive que recorrer ao de nações vizinhas. Foi nesta dificuldade de comunicação entre Portugal e o então Brasil Colônia que surgiu definitiva e oficialmente em 1798, os Correios Marítimos, com sede no Rio de Janeiro, junto às instalações do Tribunal da Relação e da Casa da Moeda. Anos mais tarde, surgiu a necessidade de expandir os serviços para o interior da Colônia (ECT, [20--?]a).

Em 1931, após a chamada Revolução de 30 e suas profundas alterações na estrutura político-administrativa do país, o então Presidente Getúlio Vargas assinou o decreto que fundia a Direção-Geral dos Correios com a Repartição-Geral dos Telégrafos e originava-se então o Departamento de Correios e Telégrafos (DCT) (ECT, [20--?]a).

Porém, com o desenvolvimento dos setores produtivos do Brasil, o modelo DCT já não apresentava mais infraestrutura compatível com as necessidades dos usuários. Foi então que em 20 de março de 1969, com a Lei nº 509, foi criada a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT), correspondendo a uma nova postura por parte dos poderes públicos em relação à importância das comunicações e, particularmente, dos serviços postais e telegráficos para o desenvolvimento do país. Desenvolvimento este que correspondeu às novas necessidades de uma clientela que, pouco a pouco, viu as distâncias encurtarem-se em função do serviço postal (ECT, [20--?]a).

Hoje, a ECT possui, entre agências e postos de atendimentos, 41.299 unidades, mais de 107 mil funcionários, sendo que o número de carteiros ultrapassa 51% do total de funcionários, 55.444 mil (ECT, 2012a).

2.5 INSTITUTO DE SEGURIDADE SOCIAL DOS CORREIOS E TELÉGRAFOS (POSTALIS)

O Instituto de Seguridade Social dos Correios e Telégrafos (Postalís) é uma entidade de previdência privada fechada, criada em 26 de fevereiro de 1981, e constituída sob a forma de sociedade civil pela ECT. Possui a finalidade de instituir e administrar planos de benefícios de natureza previdenciária, complementares ao regime geral de previdência social e promover o bem-estar dos empregados da patrocinadora instituidora, a ECT (POSTALIS, [20--?]a).

A ECT definiu o Postalís como “instrumento indispensável da sua política de recursos humanos”. Com isso, suas relações têm sido caracterizadas em conseguir ótimos resultados para garantir o futuro e bem-estar na aposentadoria conforme as características das entidades fechadas de previdência complementar (EFPC)

(POSTALIS, [20--?]b). Em cada estado brasileiro, existe um núcleo regional responsável pelo atendimento direto ao participante, dando informações, coletando documentos para adesão, recebimento de benefícios e serviços, além de ser o canal de comunicação direto com a sede em Brasília. O Postalís, para acompanhar as grandes transformações de hábitos e de valores da sociedade, bem como as mudanças do sistema previdenciário brasileiro (INSS), está se modernizando. Atualmente, possui um novo modelo de plano de benefícios, o PostalPrev (POSTALIS, 2007).

2.5.1 Plano Benefício Definido (PBD)

O Plano de Benefício Definido (PBD) foi criado em 1981, pela ECT, para oferecer aos seus empregados um benefício complementar ao do INSS. Nessa mesma ocasião, foi criado o Postalís, cuja função era administrar o plano.

Entretanto, nos últimos anos foi necessário um ajuste no modelo criado em 1981. As fragilidades do PBD passaram a produzir grandes desequilíbrios que, a cada avaliação atuarial, em que é calculado o valor necessário para que as contribuições a serem efetuadas durante o período contributivo produzam uma reserva suficiente para o pagamento dos benefícios, foram se tornando mais preocupantes, sendo evidentes nos números apresentados.

As principais fragilidades verificadas no plano decorrem da inexistência de correlação entre o montante acumulado no plano pelo participante e o custo do seu benefício previdenciário. Dessa forma, as avaliações atuariais anuais demonstravam diferenças que impactavam os resultados do PBD, provocando desequilíbrios econômico-atuariais e introduziam riscos de surgimento de expressivos déficits.

Foi então que, em 2005, o PBD foi fechado para novas adesões, sendo oferecido um plano mais adequado à realidade brasileira e aos funcionários da ECT. Com isso, foi implementado o plano de contribuição variável, o PostalPrev, o qual está ativo à adesão de novos participantes, e o PBD foi saldado em fevereiro de 2008. O saldamento é o cálculo dos benefícios como se todos os participantes ativos tivessem as exigibilidades cumpridas na determinada data, e aplicada proporção referente ao direito acumulado naquele período contributivo, de acordo com o regulamento do PostalPrev (POSTALIS, 2007).

2.5.2 Plano PostalPrev

Este é o segundo plano criado pelo Postalís, para ajudar na complementação do benefício de seus participantes e beneficiários.

O PostalPrev é um plano estruturado na modalidade de contribuição variável, mantendo as características fundamentais de BD e CD. Com isso, foram evitadas as fragilidades estruturais existentes no PBD, dando segurança aos participantes e à patrocinadora. Este plano entrou em vigor em julho de 2005 (POSTALIS, 2008).

Neste plano, existem basicamente duas contas, que são chamadas de Conta do Participante e Conta Coletiva. A primeira recebe as contribuições do participante, que pode ser básica (depósito mensal com percentuais escolhidos pelo participante), voluntária (depósito opcional e mensal, podendo corresponder até 15% do salário de contribuição), e extraordinária (depósito opcional e pode ser feita a qualquer momento, devendo ser superior a 1UPP (Unidade Previdenciária Postalís), que atualmente corresponde a R\$ 250,00), ou, ainda, a contribuição pode ser específica do participante (depósito anual, em que o cálculo é realizado por um especialista na área de previdência, destinado à cobertura de benefícios de risco, despesas administrativas e eventuais insuficiências) (POSTALIS, 2008).

A segunda conta terá creditadas as contribuições específicas dos participantes e da patrocinadora. A empresa fará uma contribuição específica de patrocinadora no mesmo valor da contribuição específica do participante, e este valor será destinado à cobertura das mesmas despesas. A paridade contributiva da patrocinadora – ou seja, para cada centavo de contribuição do participante a ECT contribui com o mesmo valor – serve para não existirem riscos de desequilíbrios estruturais, agregando valor frente a possíveis reformas previdenciárias no sistema público (POSTALIS, 2008).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo se caracteriza como um estudo descritivo, o qual analisa os planos de previdência complementar da ECT. É um estudo de abordagem qualitativa, pois envolve a análise dos dados para uma reflexão acerca de qual dos planos é melhor para o sistema previdenciário da ECT.

A base metodológica utilizada é a de Booth, Colomb e Willians (2000), uma pesquisa descritiva por meio de visitas à empresa para coleta de dados que possam auxiliar o estudo. A coleta dos dados foi realizada por meio de visitas ao Núcleo Regional de Santa Catarina, que está localizado

no Centro Operacional e Administrativo dos Correios (COA), no período de junho de 2009 a novembro de 2010, e através do sítio na internet do fundo de pensão em questão. As simulações foram realizadas em setembro de 2010.

Foram coletados os dados de dois exemplos (dois funcionários) de aposentadoria por tempo de contribuição, um de cada plano, escolhidos de forma intencional, considerando datas de nascimento próximas.

4 ANÁLISE DOS DADOS

O presente trabalho usa como exemplo dois funcionários admitidos na empresa em períodos e em planos distintos, aqui denominados de funcionário A e funcionário B.

O funcionário A ocupa o cargo de analista operacional e foi admitido na empresa com 27 anos de idade. Aderiu ao PBD assim que o mesmo foi instituído em março de 1981. Desde então, sua contribuição mensal foi de 2,15% sobre o salário bruto, somando mais 2% sobre a sobreposição do menor teto da previdência social, mais 7% sobre a diferença do maior teto do INSS, caso atingisse esse valor, descontados direto de sua folha de pagamento. Ao longo de seu período contributivo, obteve uma reserva de poupança de R\$ 13.929,00, sendo corrigida mensalmente pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC).

O funcionário B, com idade atual de 25 anos, analista de vendas, aderiu ao plano no dia 4 de agosto de 2008, quando admitido pela ECT. Desde o início, contribuiu com 4% na parcela “P”, sobre o bruto total, e 8% na “K”, sobre o que exceder a R\$ 2.750,00 (11 UPPs). Logo, no período contributivo, ou seja, até setembro de 2040, acumulará uma reserva de poupança de R\$ 429.320,48. Seu salário de contribuição atual é de R\$ 3.500,00.

4.1 FUNCIONÁRIO A

No cálculo do Benefício Proporcional Saldado (BPS), o tempo é considerado em meses, sendo admitido, para fins de cálculo, um período superior a 15 dias como um mês de contribuição. No Quadro 2, são apresentadas as carências exigidas ao requerimento da aposentadoria por tempo de contribuição:

Quadro 2 – Carências exigidas

Carência	Aposentadoria - tempo de contribuição
Idade	58 anos (696 meses)
Tempo de RGPS	35 anos homem (420 meses)
	30 anos mulher (360 meses)
Tempo de patrocinadora	10 anos (120 meses)
Tempo de PBD	5 anos (60 meses)

Fonte: Elaboração própria a partir de Postalís (2010).

No cálculo do BPS, foi considerado o tempo detido até o saldamento. Após esse período, o benefício será corrigido mensalmente pelo INPC.

A partir do exposto, analisa-se o cumprimento dessas carências pelo funcionário A até 1º de março de 2008, data do saldamento, considerando a data de elegibilidade como 24 de fevereiro de 2012, quando completaria todas as carências.

Quadro 3 – Cumprimento das carências

Apuração dos tempos (em meses)	Datas	Tempo detido	Carência faltante
Adesão ao Plano BD (TO)	28/03/1981	323	0
Admissão na patrocinadora	24/02/1977	372	0
Data de nascimento	03/02/1950	697	0
Tempo de RGPS	24/02/1977	372	48
Carências consideradas (k)	48 meses		

Fonte: Elaboração própria a partir de Postalís (2010).

Nesse caso faltam quatro anos para este funcionário completar 30 anos de contribuição para o INSS, sendo que isso não o impossibilita de requerer o benefício.

Para chegar ao valor da suplementação, utiliza-se o salário real de benefício (SRB), calculado conforme a Tabela 1, ou seja, são esses salários que influenciarão diretamente no benefício pago.

Quadro 2 – Carências exigidas

Sequência	Mês	Salário de participação	INPC	Fator	Salário corrigido
1	mar./07	R\$ 3.641,08	0,44	1,054280	R\$ 3.838,72
2	abr./07	R\$ 1.977,88	0,26	1,049661	R\$ 2.076,10
3	maio/07	R\$ 2.122,50	0,26	1,046939	R\$ 2.222,13
4	jun./07	R\$ 2.147,60	0,31	1,044224	R\$ 2.242,58
5	jul./07	R\$ 2.122,50	0,32	1,040997	R\$ 2.209,52
6	ago./07	R\$ 2.145,94	0,59	1,037676	R\$ 2.226,79
7	set./07	R\$ 2.443,85	0,25	1,031590	R\$ 2.521,05
8	out./07	R\$ 2.395,63	0,30	1,029017	R\$ 2.465,14
9	nov./07	R\$ 2.239,14	0,43	1,025940	R\$ 2.297,22
10	dez./07	R\$ 2.211,62	0,97	1,021547	R\$ 2.259,27
11	jan./08	R\$ 2.844,21	0,69	1,011733	R\$ 2.877,58
12	fev./08	R\$ 2.395,01	0,48	1,004800	R\$ 2.406,51

Valor do SRB considerado no cálculo do BPS = $29.642,61/12 = R\$ 2.470,22$

Memória de cálculo: $SC \times \text{fator} = \text{salário corrigido}$

Fonte: Elaboração pelos autores a partir de Postalís (2010).

Esse valor tem muita influência no benefício, pois se nesse período o indivíduo assumisse um cargo de confiança, por exemplo, aumentaria consideravelmente seu salário, tendo uma elevação no valor pago, independente do quanto vinha contribuindo até aquele momento.

Como o cálculo da suplementação depende do valor estimado que o INSS pagará ao participante, é preciso apurar a fórmula de cálculo, seguindo as regras vigentes no RGPS em 1º de março de 2008.

Considerando que não haja alterações nas regras adotadas pelo INSS, o funcionário em análise terá sua aposentadoria calculada, de acordo com a Lei 9.876/1999, na qual o salário de benefício será feito através da média dos 80% maiores salários de contribuição desde 1994, multiplicando-a pelo fator previdenciário. Dessa forma, o valor do salário de benefício referente a sua aposentadoria será de:

$$F = \frac{Tcxa}{Es} x \left(1 + \frac{Id + Tcxa}{100} \right) \quad (1)$$

$$F = 0,8106$$

onde:

F = fator previdenciário.

Tc = tempo de contribuição do trabalhador = 35 anos.

a = alíquota de contribuição = 0,31.

Es = expectativa de sobrevivência do trabalhador na data da aposentadoria publicada anualmente pelo IBGE, ou seja, a diferença da expectativa de vida para a idade atual = 22,60.

Id = idade do trabalhador na data da aposentadoria = 58 anos.

Sendo a média dos 80% maiores salários de contribuição R\$ 1.971,31, seu benefício será de:

$$\text{Salário de Benefício (SB)} = 0,8106 * \text{R\$ } 1.971,31$$

$$\text{SB} = \text{R\$ } 1.597,94$$

Para completar o cálculo das partes que compõe a suplementação, é calculado o abono somando-se ao benefício final, sendo limitado a 20% da média dos últimos 12 tetos do RGPS, corrigidos pelo INPC, considerando o tempo de INSS superior ou igual a 30 anos:

$$\text{Abono} = 20\% \text{ do SRB}$$

$$\text{Abono} = 20\% * \text{R\$ } 2.470,22$$

$$\text{Abono} = \text{R\$ } 494,04$$

Com os valores do INSS, do SRB e do abono apurado, o valor do BPS do primeiro funcionário é definido conforme a seguir:

$$\text{BPS} = \text{SRB} - \text{RGPS} + \text{Abono}$$

$$\text{BPS} = \text{R\$ } 2.470,22 - \text{R\$ } 1.597,94 + \text{R\$ } 494,04$$

$$\text{BPS} = \text{R\$ } 1.366,32$$

Devido ao saldamento do plano antes da elegibilidade, em 2012, é utilizado um fator de proporção para definir o valor do BPS devido ao participante em 2008, conforme o Quadro 4.

Quadro 4 - Fator de proporção

Em meses	Tempo de contribuição
TO	323
K	48
FP = TO/(TO+K)	323 / (323 + 48)
Fator de Proporção (FP)	0,8706 ou 87,06%

Fonte: Postalis (2010).

Aplicando o fator de proporção no valor integral do BPS, chega-se a um benefício de R\$ 1.189,52 mensais vitalício. Assim, verifica-se que o funcionário A contribuiu ao longo do seu período contributivo para a reserva de poupança do plano com o valor de R\$ 13.929,00 e terá um benefício de R\$ 1.189,52 mensais vitalícios, o que consumirá toda a sua contribuição feita em apenas 12 meses de recebimento.

Para o exemplo do PostalPrev, por ser um plano fundamentalmente de contribuição variável, os principais benefícios são calculados na forma de renda mensal vitalícia atuarialmente equivalente, dividindo-se o saldo de conta do participante na data de cálculo pelo fator atuarial correspondente ao benefício (POSTALIS, 2010).

4.2 FUNCIONÁRIO B

Para a simulação do funcionário B, foi considerado um crescimento salarial de 3,65% ao ano e uma taxa de juros de 6% ao ano, mantendo atualizado o valor. O fator atuarial aplicável ao cálculo do benefício é definido em conformidade com as hipóteses atuariais e financeiras na data do cálculo.

Em 2040, será feito o cálculo da aposentadoria normal, ou seja, este funcionário terá cumprido todas as carências exigidas pela entidade: 10 anos de ECT, 58 anos de idade, 5 anos de contribuição ao PostalPrev. Opção pela renda mensal vitalícia sua renda será de:

$$Bp = \text{SCp} / \text{Fator Atuarial}$$

$$Bp = \text{R\$ } 429.320,48 / \text{R\$ } 168,25$$

$$Bp = \text{R\$ } 2.551,68$$

onde:

Bp = valor do benefício mensal do participante.

SCp = saldo de conta total acumulado para o participante na data da avaliação.

$$\text{Fator Atuarial} = \ddot{a}_x^{(12)} * j_b * FCB$$

$$= \text{R\$ } 168,25 \text{ (fator para solteiros sem filho).}$$

onde:

$\ddot{a}_x^{(12)}$ = anuidade antecipada de renda vitalícia de um válido de idade "x = 25", na qual "a = 58" quer dizer a idade que o participante tem na data da aposentadoria e, "x", idade do participante na data de avaliação, considerando "12" por se adotar a mesma tábua de mortalidade, a AT-2000.

FB = frequência de pagamento dos benefícios. Indica por quanto tempo o participante receberá o benefício, considerando a expectativa de vida.

FCB = fator de capacidade do benefício calculado com base no conceito de valor presente dos salários.

Sendo os valores do Fator Atuarial obtidos pela empresa através de consultorias atuariais, calculados através das bases técnicas atuariais, ressalta-se que o objetivo do estudo não é mostrar a fórmula de cálculo e, sim, os resultados dos benefícios pagos ao participante no CV.

Dessa forma, verifica-se que, para o novo plano oferecido pelo Postalís, o funcionário B tem uma taxa de contribuição maior que o plano anterior, conseguindo depositar para o plano um valor maior que lhe será pago de benefício quando for requerido.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo apresentar os fatores envolvidos na inserção de um novo plano de previdência privada complementar para os funcionários da ECT.

O Postalís disponibilizou primeiramente aos seus contribuintes o plano BD, no qual o valor do benefício que será recebido pelo contribuinte quando solicitado é definido no momento da adesão ao plano, por meio de uma fórmula determinada em regulamento e que tem relação direta com a função ou o salário do mesmo. Porém, foram detectadas fragilidades nesse plano, levando o Postalís a fechá-lo para novas adesões em 2005. A principal fragilidade encontrada foi a inexistência de correlação entre o montante acumulado no plano pelo participante e o custo do seu benefício previdenciário.

Quando do fechamento do PBD para novas adesões, o Postalís ofereceu um novo plano, o PostalPrev, que possui uma modalidade diferente do anterior, ou seja, é estruturado na modalidade de contribuição variável.

Pode-se observar que o plano antigo foi concebido sob uma legislação mais branda e, com isso, ficaria com algumas fragilidades do plano PBD. Observa-se, nas simulações realizadas com o exemplo dos dois funcionários que foram admitidos na empresa em períodos diferentes e que aderiram ao plano de previdência complementar disponibilizado pelo Postalís, o PBD, o qual não se encontra mais disponível para novas adesões, e o outro plano, o PostalPrev.

Para o PBD, verifica-se que a contribuição feita pelo funcionário é pequena em relação ao benefício que receberá, pois ele receberá todo o valor contribuído em 10 anos, em apenas 12 meses. Dessa forma, pode-se concluir que em algum momento o plano de previdência terá algum tipo de prejuízo, pois para o pagamento dos benefícios é necessário retirar parte do valor contribuído dos funcionários ainda ativos. Conclui-se, ainda, que o prejuízo desse plano pode ser maior se considerados os auxílios (auxílio-doença, auxílio-maternidade, entre outros) que não têm a entrada de valor para o plano, mas somente a saída, que é o pagamento desse benefício. Porém, vale lembrar que a adesão a esse plano foi encerrada em 2005, quando foi colocado à disposição dos funcionários um novo plano, o PostalPrev.

No plano PostalPrev, a taxa de contribuição é maior que a taxa do plano anterior. Nesse caso, quando o funcionário requerer seu benefício, conforme a modalidade escolhida no ato da contratação do plano, terá em sua conta um valor maior do que receberá de benefício, não consumindo todo o valor depositado durante seu período contributivo, podendo essa diferença ser usada para cobrir os auxílios e pagamento das despesas do plano. Pelo fato de ter taxas mais elevadas que o plano anterior, o beneficiário quando requerer sua aposentadoria terá ainda um benefício com valores mais elevados que o plano anterior, sem causar prejuízos ao plano.

A inexistência de correlação entre o montante acumulado no plano pelo participante e o custo do seu benefício previdenciário eram demonstradas nas avaliações atuariais anuais, nas quais eram demonstradas as diferenças que impactavam os resultados do PBD, provocando desequilíbrios econômico-atuariais, e introduziam riscos de surgimento de expressivos déficits.

A pesquisa ficou limitada a analisar a portabilidade dos planos de previdência complementar da ECT sob o ponto de vista dos funcionários que estavam na situação do primeiro plano e tiveram que migrar (fazer a portabilidade) para o novo plano, para que este conseguisse manter seus compromissos financeiros com seus participantes.

Pode-se concluir ainda que a criação de um novo plano de benefícios para os funcionários da ECT segue a tendência de muitas empresas de grande porte, como, por exemplo, a Petrobras, que apresentou altos déficits e, então, alterou seus planos de previdência complementar para ajustar a situação.

REFERÊNCIAS

AFONSO, L. E.; FERNANDES, R. Uma estimativa dos aspectos distributivos da Previdência Social no Brasil. *Revista Brasileira de Economia*, Rio de Janeiro, v. 59, n. 3, jul./set. 2005.

ALMEIDA, E. S. *Evolução Histórica dos Planos de Benefícios no Brasil e no Exterior: Administração de Planos de Benefícios*. São Paulo: ABRAPP/SINDAPP/ICSS, 2007.

BOOTH, W. C.; COLOMB, G. G.; WILLIAMS, J. M. *A arte da pesquisa*. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

- BRASIL. Conselho de Gestão da Previdência Complementar. *Resolução MPS/CGPC nº 16, de 22 de novembro de 2005*. Normatiza os planos de benefícios de caráter previdenciário nas modalidades de benefício definido, contribuição definida e contribuição variável, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www81.dataprev.gov.br/sislex/paginas/72/MPS-CGPC/2005/16.htm>>. Acesso em: 18 ago. 2012.
- EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT. *História postal*. [20--?a]. Disponível em: <<http://www.correios.com.br/sobreCorreios/empresa/historia/default.cfm#pect>>. Acesso em: 20 ago. 2012.
- _____. *Principais números*. [20--?b]. Disponível em: <<http://www.correios.com.br/sobreCorreios/empresa/quemSomos/principaisNumeros.cfm>>. Acesso em: 22 ago. 2012.
- FERREIRA, A. J. *A nova formatação das entidades fechadas de previdência complementar*. 2008. 95 p. Monografia (Pós-Graduação em Gestão Executiva de Fundos de Pensão) - Centro Universitário do Distrito Federal, 2008.
- GAZZONI, A. F. *Criação de entidades e elaboração de planos de benefícios*. Apostila do Curso MBA - Gestão Executiva de Fundos de Pensão - UCIF/ICAT/AUDEF. Brasília, DF. 2005.
- INSTITUTO DE SEGURIDADE SOCIAL DOS CORREIOS E TELÉGRAFOS - POSTALIS. *Regulamento Plano Benefício Definido - PBD*. Brasília, 2007. Disponível em: <https://www.postalis.org.br/institucional/hotsite_saldamento/regulamentoPlanoBD/regulamentoPBD.pdf>. Acesso em: 18 ago. 2012.
- _____. *Conheça o Postalis*. [20--?a]. Disponível em: <<https://www.postalis.org.br/institucional/conhecapostalis/patrocinadora.html>>. Acesso em: 18 ago. 2012.
- _____. *Patrocinadora*. [20--?b]. Disponível em: <<http://www.postalis.org.br/institucional/conhecapostalis/patrocinadora.html>>. Acesso em: 23 ago. 2012.
- _____. *Regulamento PostalPrev*. 2008. Disponível em: <http://www.postalis.org.br/institucional/nossos_planos/pdf/regulamentoAprovadoPostalPrev.pdf>. Acesso em: 22 ago. 2012.
- MARTINI, R. O. *Apostila para concurso técnico do seguro social*. São Paulo: Apostilas Opção, 2007. Vol. 2.
- NASCIMENTO, E. R. *Entendendo a previdência social no Brasil*. 2012. Disponível em: http://www.esaf.fazenda.gov.br/cursos/IV-semana-AOFP-2007/oficina/Of47-Previdencia_no_Brasil.pdf. Acesso em: 3 ago. 2012.
- PINHEIRO, R. P. *A demografia dos fundos de pensão*. Brasília: MPS, 2007.
- ZORZI, A. et al. Balanced scorecard: alicerce de um modelo de gestão para uma entidade fechada de previdência complementar. In: CONGRESSO DE CUSTOS, 13., 2006, Belo Horizonte. *Anais...* Belo Horizonte, 2006.