

Perfis de Investimento em uma Entidade Fechada de Previdência Complementar como Diferencial Estratégico

João Francisco Schuch Bastos
Universidade Federal de Santa Catarina -
UFSC
joao2609@hotmail.com

Luís Moretto Neto
Universidade Federal de Santa Catarina -
UFSC
moretto@cse.ufsc.br

RESUMO

O objetivo do artigo é analisar a implantação de perfis de investimento, modelo Multiportifólio, em uma Entidade Fechada de Previdência Complementar, de modo a se tornar um diferencial estratégico. De caráter descritivo, foi realizada uma pesquisa qualitativa com método de estudo de multi-casos, onde a revisão bibliográfica possibilitou uma análise mais concreta da visão estratégica da Entidade e suas interações com o ambiente em que está inserida, além de amparar a tomada de decisão de quais parceiros escolher. Os participantes terão a opção de três carteiras de investimentos, com percentuais diferenciados alocados em renda variável (0%, 15% e 30%), para destinar seu fundo de reserva. Portanto, será disponibilizado meio de investimento previdenciário mais estruturado, para competir com superioridade frente aos seus concorrentes diretos. Quanto aos parceiros, a gestão dos recursos será dividida entre duas assets e a custódia e controladoria dos recursos será realizada por um banco de custódia. Na implementação, além de análise detalhada do processo operacional, o enfoque é o repasse de informação financeira para funcionários e participantes, com o objetivo de auxiliar a decisão de qual carteira escolher. Com tais ações busca-se oferecer um plano de previdência com qualidade no atendimento, taxas inferiores e rentabilidade compatível.

Palavras-Chave: Estratégia. Investimentos. Multiportifólio.

1. INTRODUÇÃO

Previdência complementar pode ser definida, segundo Ares (2008), como o “patrimônio que irá garantir uma vida digna a partir do momento que você deixar de ter renda do trabalho. Não é uma reserva para eventual desemprego, é para sua aposentadoria”. Para Pinheiro (2007) é a opção para os segurados dos outros regimes que desejam receber valores superiores aos tetos dos benefícios dos regimes a que pertencem e para aqueles que são excluídos do mercado formal de trabalho, mas querem adquirir uma aposentadoria.

Com a inserção do regime de previdência complementar na Constituição brasileira, esta passou a prever a coexistência de três regimes, segundo Paixão (2006): os dois primeiros, regime geral e próprio de previdência social, têm a natureza pública, são instituídos por lei, a filiação é obrigatória e são regulamentados pelo Ministério da Previdência Social (MPS) e fiscalizados pela Secretaria de Previdência Social (SPS). O que os diferencia é que o primeiro é o operado por autarquia federal (INSS) e destinado a pessoa não incluída pelos regimes próprios, enquanto que o segundo é operado por órgãos ou entidades da administração pública e destinado aos servidores titulares de cargo efetivo da União, Estados e Municípios que tenham regime próprio. Como terceiro regime foi criado o regime de previdência complementar, o qual é dividido entre aberta e fechada e têm a natureza privada, são instituídas contratualmente e a filiação é facultativa. O que as difere é que a aberta é operada por sociedades anônimas com fins lucrativos, é destinada a toda a população e são reguladas

pelo Ministério da Fazenda e fiscalizadas pela Superintendência de Seguros Privados (SUSEP); enquanto que a fechada é operada por fundações ou sociedades civis sem fins lucrativos, são destinadas a associados ou membros de pessoas jurídicas de caráter profissional, classista, setorial ou empregado de empresa patrocinadora, e são regulamentadas pelo Ministério da Previdência Social (MPS) e fiscalizados pela Secretaria de Previdência Complementar (SPC).

Para Pinheiro (2007) todo esse desenvolvimento da modalidade de previdência complementar fechada interessa ao governo, pois atende às necessidades fiscais de diminuir os gastos com a aposentadoria dos funcionários públicos e ao projeto político-desenvolvimentista de estimular o mercado de capitais. Isto é constatado pela dualidade que marca a previdência complementar, cuja ênfase constitucional esteja em sua atividade fim (pagamento de benefícios de caráter previdenciário), não deixa de ser importante a sua atividade meio (investimento dos recursos acumulados com o objetivo de multiplicar o capital destinado a suportar o pagamento dos benefícios).

É sobre este contexto da necessidade de planejamento financeiro, por parte das pessoas, para a constituição de reserva financeira previdenciária, que a busca pela sua otimização merece destaque. O que abrange uma maior relevância ao observar que a população de um plano de previdência, por tender a ser heterogênea, resulta na busca, por parte do operador do plano, de buscar atender a variada gama de necessidades provindas por seus participantes.

O artigo discute a implantação de perfis de investimento, modelo Multiportifólio, como diferencial estratégico para uma Entidade Fechada de Previdência Complementar. Em um plano de previdência complementar, por sua população ter diferentes opiniões e necessidades para a formação do seu fundo de reserva previdenciário, o estabelecimento de uma única opção de política de investimentos é considerado um ponto fraco e danoso à estratégia de vantagem competitiva que a Entidade precisa ter.

Portanto, seu objetivo é proporcionar fundamentação para a implementação dos perfis de investimento, o que engloba uma análise das características do modelo Multiportifólio e a escolha do melhor parceiro para a gestão, custódia e controladoria dos recursos, de qual forma a implantação resulte em diferencial estratégico para a Entidade.

2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1. ESTRATÉGIA

Para Porter (1999) toda organização precisa criar uma posição única e valiosa a qual englobe um conjunto diferente de atividades, o que visa executar-las de forma diferente de seus concorrentes, ou seja, constituir e defender sua competência essencial. Para que tal objetivo possa ser alcançado deve haver a criação de compatibilidade entre as atividades da organização, visto que o êxito depende do bom desempenho de muitas atividades, e não apenas de umas poucas, e da integração entre elas, o que será promovido se for proporcionado um mix de valores.

Em complemento ao exposto Costa (2002) desenvolve a definição da gestão estratégica, a qual consiste no processo sistemático, planejado, gerenciado, executado e acompanhado sob a liderança da alta administração da organização, envolvendo e comprometendo todos os gerentes e colaboradores. A sua finalidade é assegurar o crescimento, a continuidade e a sobrevivência da instituição, por meio da contínua adequação de sua estratégia, capacitação e de sua estrutura, possibilitando-lhe enfrentar e antecipar-se às mudanças observadas ou previsíveis nos ambientes externo e interno.

Como auxílio para o planejamento estratégico há a utilização da análise SWOT, que significa verificar as forças (strengths), fraquezas (weaknesses), oportunidades (opportunities) e ameaças (threats), que avaliam as forças que influenciam a competição no setor da organização e as respectivas causas subjacentes e fará com que seja possível desenvolver um plano de ação que inclui o posicionamento da organização. Para a formulação da estratégia, segundo Costa (2002), é importante observar três pontos fundamentais: o propósito, o ambiente e a capacitação, o que resultará o que a organização precisa fazer, a fim de conseguir com que a implementação da estratégia obtenha sucesso.

Como meio para auxiliar na correta formulação e implementação da estratégia, se faz necessário uma análise das forças competitivas que interagem com a organização.

2.2. ANÁLISE DAS FORÇAS COMPETITIVAS

Porter (1989) estabelece o conjunto de cinco forças competitivas, que além de ser base para formulação das estratégias, determinam o padrão de concorrência da organização, de forma, conseqüentemente a determinar a rentabilidade e os novos investimentos. Estas “forças” são: ameaça de novos entrantes (pois ao tentarem entrar no mercado e ganhar parte deste, podem forçar a redução dos preços ou aumento dos custos), ameaça de substitutos (limitam o potencial de um setor por imporem um teto aos preços), poder de barganha dos fornecedores (têm a capacidade de exercer grande pressão com o poder de negociação sobre os preços praticados e a qualidade dos produtos e serviços oferecidos), poder de barganha dos compradores (promovem pressão sobre os preços e a qualidade dos produtos e serviços oferecidos) e rivalidade entre empresas do setor (provoca a ocorrência de manobras pelo posicionamento – preço, introdução de produtos e combates publicitários).

Austin (1990) apud Alperstedt, Cunha e Pereira (1997) em seu modelo de análise estrutural aumenta a complementaridade frente ao modelo de Porter (1989), ao incluir o governo, o que ele denomina de uma “mega-força” responsável pelo delineamento do ambiente competitivo, como mais uma força incidente sobre organizações localizadas em países em desenvolvimento. Influência esta que ocorre via controle do acesso aos recursos-chave e determinação de preços e custos.

2.3. VANTAGEM COMPETITIVA

No âmago de qualquer estratégia, segundo Porter (1989) está a vantagem competitiva sustentável, a qual é a base fundamental para o desempenho acima da média em longo prazo. Independentemente da vantagem competitiva que a organização possuir, ela origina-se da estrutura competitiva resultante da sua interação com as cinco forças, mencionada anteriormente, melhor do que seus concorrentes. Os dois tipos básicos de vantagens competitivas combinadas, por custo e diferenciação, com o escopo de atividades para quais uma organização procura obtê-los resultam em três estratégias genéricas: liderança de custo, diferenciação e enfoque, a qual pode ser enfoque no custo e na diferenciação.

A vantagem de custo, conforme Porter (1989) é obtida se o custo cumulativo da execução de todas as atividades de valor, da organização, for mais baixo do que os custos dos concorrentes e seja sustentável. A vantagem de diferenciação ocorre quando a organização consegue diferencia-se da concorrência por ser singular em alguma coisa valiosa para os compradores e esta singularidade ultrapassar os custos da diferenciação. Já a vantagem de enfoque é diferente por ser baseada na escolha de um ambiente competitivo estreito dentro de um mercado.

2.4. ESTABELECIMENTO DE ALIANÇAS

Para Pacagnan (2006) aliança estratégica é a união de empresas que utilizam suas competências individuais em prol de um objetivo comum: fortalecerem-se mutuamente dentro do mercado no quais estão inseridas, seja como concorrentes ou não. Segundo Doz e Hamel (2000) as organizações formarão alianças para fazer o que não podem fazer sozinhas.

O uso de alianças compartilha um conjunto comum de “lógicas” subjacentes, para Doz e Hamel (2000), as quais são: ganhar capacidades competitivas através da cooptação; alavancar recursos com a co-especialização; e ganhar competência através da aprendizagem internalizada. O escopo para a concretização de uma aliança, ainda segundo o mesmo autor, apresenta três dimensões: áreas de interesse, benefícios líquidos e operações conjuntas.

O estabelecimento de parcerias precisa gerar um desenvolvimento equitativo das vantagens competitivas dos envolvidos, com uma prévia análise do custo versus benefício que o estabelecimento de uma parceria terá para a organização.

2.5. ENTIDADE FECHADA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

É amparada pelas Leis Complementares nº 108 e 109 de 2001, que focalizaram os planos de benefícios, com a regulamentação dos institutos, além de viabilizar a formação de planos de benefícios por entidades de caráter profissional, classista ou setorial, os chamados Instituidores.

As entidades fechadas de previdência complementar têm como objetivo, segundo Paixão (2006) instituir planos de benefícios de natureza previdenciária e operá-los e, excepcionalmente, podem prestar serviços assistenciais à saúde. A sua organização pode ser sob a forma de fundação ou sociedade civil, sem fins lucrativos e precisa atender exclusivamente: aos empregados de uma empresa ou grupo de empresas e aos servidores da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, entes denominados patrocinadores; ou aos associados ou membros de pessoas jurídicas de caráter profissional, classista ou setorial, denominados instituidores. Elas, segundo artigo 34 da LC 109/01, podem possuir as seguintes classificações:

a) de acordo com os planos que administram: pode administrar um plano ou um conjunto de planos acessíveis a um universo de participantes, chamado plano comum. Ou um conjunto de planos, chamado multiplano, quando administram um plano ou conjunto de planos para diversos grupos de participantes, com independência patrimonial.

b) de acordo com seus patrocinadores ou instituidores: podem ser singulares quando estiverem vinculados a apenas um patrocinador ou instituidor, ou multipatrocínadas quando congregarem mais de um patrocinador ou instituidor. A principal diferença entre um plano patrocinado e um instituído é que no primeiro o participante recebe um “patrocínio” por parte da empresa, uma parte da contribuição mensal é custeada, compulsoriamente, por ela, além da sua contribuição mensal do participante. Já no segundo o plano como é, apenas, instituído, não recebe contribuições compulsórias por parte do empregador, cabendo a formação da reserva monetária, que irá proporcionar a aposentadoria, sob responsabilidade do participante.

As Entidades constituídas por instituidores possuem algumas particularidades no que tange a obrigatoriedade de: terceirizar a gestão dos recursos garantidores das reservas técnicas e provisões mediante a contratação de instituição especializada; oferecer exclusivamente planos de benefícios na modalidade contribuição definida, ou seja, o benefício que o participante irá auferir é diretamente dependente do valor da contribuição que este possuir; e o patrimônio deverá estar segregado dos patrimônios do instituidor e do gestor dos recursos garantidores.

Segundo o presidente da Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (Abrapp), Melo (2007), existem no Brasil cerca de 2.200 entidades da previdência complementar (87% são privadas nacionais e multinacionais e 13% estatais), e representa 2,5 milhões de participantes. É um número baixo, principalmente levando-se em conta as 92 milhões de pessoas que compõem a população economicamente ativa do país. O patrimônio administrado por estas entidades já representa 17% do Produto Interno Brasileiro.

A expectativa de crescimento, segundo Melo (2007), é que o número de 2,5 milhões de contribuintes passe para 6 milhões nos próximos anos, o que faz com que seja de suma importância a observação de como a previdência complementar está estruturada nos países tidos como desenvolvidos neste mercado.

3. METODOLOGIA

O artigo teve caráter descritivo, segundo Oliveira (2005), por obter uma visão geral do assunto, além de gerar uma melhor compreensão, por ter apresentado as características que o modelo Multiportifólio apresenta, o que engloba suas vantagens e desvantagens e implicações e demandas que ele acarretará à Entidade, além do modo de escolha da nova asset. De acordo com Mattar (1999) a pesquisa exploratória utiliza os seguintes métodos para coleta de dados: levantamento em fontes secundárias (bibliográfico, documental e estatístico), levantamentos de experiência, observação informal e entrevistas não estruturadas, os quais foram utilizados neste artigo. O levantamento de dados foi realizado via material de cursos sobre o tema, sites do segmento de previdência e conversas com responsáveis de Entidades que já possuem ou tentaram implantar o Multiportifólio e com representantes de assets e instituições custodiantes convidadas a apresentar proposta. Como complemento a fase exploratória, segundo Roesch (1999), foram utilizados a pesquisa qualitativa e seus métodos de coleta e análise de dados, tendo sido realizado um corte temporal-espacial, como meio de apoio à análise, sem o emprego de instrumentos estatísticos, além da utilização do ambiente natural como fonte de dados.

Para o estudo foi utilizado o método multi-casos por proporcionar um aprofundamento descritivo e analítico do objeto eleito, ao ter como base a revisão bibliográfica, conceitos e hipóteses pré-definidas e ao impedir a generalização para outros objetos similares, segundo Bruyne (1977). A utilização de multi-casos teve como finalidade destacar diferenças existentes entre as assets e as instituições em análise e correlacioná-las com as características do Multiportifólio e da Entidade. O critério de seleção dos parceiros foi por diferenças entre variáveis, com a utilização do método comparativo, com enfoque em casos comparativos na primeira análise e pares nivelados na comparação final para a tomada da decisão.

4. ESTUDO

4.1. A ENTIDADE E O PLANO DE PREVIDÊNCIA

O estudo foi realizado em uma Entidade Fechada de Previdência Complementar (EFPC), a qual realiza a administração de um plano de previdência complementar. A criação desta Entidade foi viabilizada com a aprovação da Lei Complementar 109, de 2001, na qual surgiu a oportunidade de Entidades Associativas ou Classistas criarem planos chamados Instituídos. Estes planos podem ser administrados por uma EFPC própria do instituidor, sem finalidade lucrativa, ou por uma EFPC que já esteja em funcionamento, via convênio de adesão. A opção escolhida pela central da cooperativa de crédito instituidora (responsável pelo estado de Santa Catarina) foi pela criação da própria EFPC, o qual teve início em 2001 e o lançamento do plano em 2005 e sede no município de Florianópolis-Santa Catarina.

A comercialização do plano é realizada pelos funcionários das singulares (agências da cooperativa instituidora) e centralizada em um “especialista”, também funcionário da singular, que é o responsável pelo plano naquela singular e nos PAC`s (são os postos de atendimento) vinculados. Como foi instituída pela central de Santa Catarina todas as singulares no estado passaram a disponibilizar, mas ao longo do tempo também foi disponibilizado para singulares nos estados de São Paulo, Paraná e Rio Grande do Sul.

O plano apresenta 0% a.a. de taxa de administração pelas despesas administrativas serem rateadas entre as instituidoras e 0,25% a.a. de taxa de gestão para as despesas com investimentos. Dispõe de duas alternativas de alíquotas para a incidência de imposto de renda -progressiva e regressiva, sendo que a segunda tem o benefício fiscal da dedução, no Imposto de Renda, dos valores pagos para a previdência até o limite de 12% da renda bruta tributável, e não apresenta garantia de rentabilidade mínima. A modalidade do plano é Contribuição Definida (CD), ou seja, o valor do benefício programado de aposentadoria é permanentemente ajustado ao saldo que o participante dispor em seu fundo de reserva (conta individual onde os valores pagos mensalmente para a previdência são acumulados). Sendo sua composição derivada das contribuições mensais, aportes, portabilidade de outra Entidade e rentabilidade auferida tanto na fase de contribuição como na de recebimento. O seu patrimônio ultrapassa 80 milhões e apresenta mais de 8 mil participantes (dados 1º semestre 2008).

Ao se realizar uma análise das cinco forças competitivas, formuladas por Porter (1999), sobre a Entidade, é constatado que a ameaça de novos entrantes corresponde a criação de entidade assemelhada por outra central do sistema no Brasil ou que entidade já constituída-aberta ou fechada, ofereça um plano customizado para o sistema. A ameaça de substitutos inclui a disponibilização de plano de previdência com características que atendam de maneira mais eficaz as necessidades dos nossos participantes, por parte das entidades consideradas como ameaças de novos entrantes. Quanto ao poder de negociação dos fornecedores há uma constatação com diferentes graus de intensidade, visto que ocorre uma forte dependência com o fornecedor do sistema de administração do passivo, enquanto que a empresa de marketing a dependência é baixa. O poder de negociação dos compradores é intenso, pois os participantes do plano são “assediados” por bancos e seguradoras que oferecem planos de previdência com as mais variadas características e flexibilidade, o que faz com que eles exijam um plano com elevado padrão de qualidade. Desta forma, a rivalidades entre as empresas do setor é crescente, visto que há uma freqüente ocorrência de manobras de posicionamento entre os envolvidos (taxas, lançamento de novos produtos e campanhas publicitárias), principalmente entre as entidades abertas de previdência complementar, por estas serem mais atuantes e “agressivas” que as entidades fechadas.

4.2. MULTIPORTIFÓLIO

A implantação do modelo Multiportifólio é uma necessidade da Entidade em vistas da situação do mercado em que está inserida: crescimento substancial do segmento de previdência complementar, com uma busca por maiores retornos via renda variável, em função das projeções futuras de reduções da taxa de juros. É com base nesta análise de mercado que a Entidade, amparada nas cinco forças competitivas e na metodologia SWOT, chegou a conclusão que não proporcionar a opção de investimento em renda variável era uma fraqueza, enquanto que ao dispor de um plano de previdência com baixa taxa de gestão e sem taxa de administração era uma força. Desta forma, foi vislumbrada a oportunidade de oferecer a opção de renda variável sem a necessidade de criar um novo plano de previdência, por meio do Multiportifólio. Alternativa que não exige de observar as ameaças que a introdução de uma aplicação com renda variável pode proporcionar com o aumento do risco e da

volatilidade, além da concorrência direta (entidades abertas de previdência complementar) ser cada vez mais atuante e ter ações mais agressivas e inovadoras.

Multiportifólio pode ser utilizado em plano de contribuição definida (CD) ou contribuição variável (CV) e objetiva disponibilizar aos seus participantes a possibilidade da escolha de qual carteira de investimentos pretende alocar seu fundo de reserva, entre diversas opções de carteiras previamente estruturadas. Esse modelo é largamente utilizado em países na Europa e nos Estados Unidos, ao passo que no Brasil é ainda uma tendência, sendo utilizado por poucos planos patrocinados e nunca implantado em algum plano instituído.

O modelo é adotado para atender as diferentes necessidades dos participante em relação ao modo que é formado o seu fundo de reserva, o que leva em conta a sua idade, situação financeira, ou mesmo, perfil individual quanto ao seu julgamento do que vem a ser a melhor relação de risco versus retorno. Com todas as idiosincrasias que caracterizam a população de um plano de previdência é difícil estabelecer política uniforme de investimentos que consiga atender todas as distintas necessidades e expectativas, e ignorar tais fatores, pode gerar uma frustração ou mesmo falta de motivação para a utilização deste veículo de poupança e capitalização. Uma única opção de investimento também faz com que seja centralizada a responsabilidade pelos retornos para os diretores e conselheiros, ao passo que, com a disponibilização de opções essa responsabilidade é dividida entre os participantes.

Sob o aspecto legal, não há restrição ao modelo, pois o mesmo se enquadra, de forma genérica, nas modalidades de contribuição definida ou contribuição variável, o que faz com que ao não haver regramento legal, é partido da natureza contratual e facultativa que permeia os planos para se desenhar o modelo.

Com o Multiportifólio o participante passará a dispor de três opções de perfis para alocar seu fundo de reserva, frente a uma única opção que era disponibilizada anteriormente. Os três perfis de investimento serão denominados por “plano 100”, “plano 85/15” e “plano 70/30”. O perfil “plano 100” será a atual carteira da Entidade, e permanecerá com a aplicação de 100% em renda fixa, onde a aplicação é via compra direta de ativo ou fundo aberto de investimento. Já os perfis “plano 85/15” e “plano 70/30” terão aplicações em fundos abertos de investimento, nestes planos serão os mesmos, e o que irá distinguir um do outro será o percentual alocado em renda variável, que o perfil “plano 85/15” será de até 15% enquanto que no perfil “plano 70/30” será de até 30%. Assim, é porcentagem de alocação em renda fixa e variável quem irá definir o que se espera frente a risco e rentabilidade. Apesar de cada perfil possuir uma política de investimento diferente, pelo fato de continuar a existir um único plano, todas terão que estar inseridas e irão compor a política de investimentos do plano de previdência.

Esta introdução do investimento no segmento da renda variável é uma tendência para os planos de previdência complementar. A qual é catalisada com a perspectiva de maior fluxo de investimentos externos com a obtenção do grau de investimento pelo Brasil e da característica do plano de previdência ser aplicação de longo prazo, em consonância com os objetivos da renda variável e das projeções de redução das taxas de juros futuros.

No âmago da estratégia, segundo Porter (1989), está a vantagem competitiva sustentável, a qual para a Entidade é caracterizada pela vantagem de baixo custo e de diferenciação, sem existência de enfoque. A vantagem de baixo custo, visto que como não há finalidade lucrativa, tem como ponto de análise o custo para o participante, que é menor do que o oferecido pela concorrência. A vantagem de diferenciação é constatada pelo modelo de consultoria que a Entidade apresenta, isto é, a filosofia de mostrar ao cooperado a melhor opção para programar a sua aposentadoria, que pode ser via o plano da Entidade em análise

ou o plano de outra entidade, por meio de informação financeira. Como resultado, com o Multiportifólio, o “núcleo” estratégico da Entidade não experimenta alterações.

Com este mix objetiva-se uma diferenciação frente a concorrência, com uma satisfação das necessidades dos participantes. Para tanto, uma das necessidades é a rentabilidade do plano ser adequada ao perfil de risco versus retorno que cada participante tem e é esta a principal justificativa para a implantação do Multiportifólio, a fim de que haja uma melhora da eficácia operacional e conseqüente manutenção da base estratégica da Entidade. Essa melhora de eficácia é embasada com a adoção de investimento em renda variável e é esta alteração que necessita de uma atenção especial por parte das pessoas envolvidas na implantação.

A Entidade será o primeiro plano de previdência instituído a disponibilizar perfis de investimento para seus participantes. Esta disponibilização de perfis é rara em entidades abertas e fechadas. Visto que, no caso das entidades fechadas, a grande maioria tem apenas um perfil e nas entidades abertas o participante tem várias opções de planos de previdência, cada um com suas características particulares, como o percentual de aplicação em renda variável, mas é rara a existência de perfis em um plano.

4.3. ESCOLHA DOS PARCEIROS

Com a existência de três carteiras de investimento, com perfis distintos, a gestão destes, por determinação legal, precisa ser terceirizada para uma empresa especializada (uma asset). Desta forma o “plano 100” permanecerá com a mesma asset, por esta apresentar uma prestação de serviço de qualidade e proporcionar rentabilidade satisfatória, se comparada com outros planos que tenham política de investimento assemelhada. Contudo, para o “plano 85/15” e “plano 70/30” foi realizado um processo seletivo com as dez principais assets do Brasil, as quais foram convidadas a apresentarem sua proposta à Entidade em reuniões que ocorreram nas instalações da mesma. Os parâmetros de análise, com seus devidos pesos, para a tomada de decisão foram: - modelo apresentado, que poderia ser carteira administrada ou Fundo de Investimento em Cotas (ponderação: 70%); - despesas do modelo proposto (ponderação: 100%); taxa de gestão (ponderação: 100%); - Retorno da carteira, composto pela rentabilidade dos fundos nos dois últimos anos (ponderação: 100%); análise de risco, composto pela volatilidade e quantidade de meses com cota negativa dos fundos nos dois últimos anos (ponderação: 80%); e suporte na colocação dos perfis, composto por treinamento e auxílio na definição da operacionalização e no plano de implantação (ponderação: 100%).

Cada asset recebeu uma pontuação de zero à três (onde: zero pontos = não atende; um ponto = atende com restrições; dois pontos = atende as necessidades; três pontos = supera as expectativas), que observada a ponderação de cada critério fez com que a asset pudesse obter como resultado a nota de zero a dez. Como resultado, as assets “A” e “B” obtiveram nota superior à sete e desta forma foram consideradas como “aptas” para realizar a gestão dos dois novos perfis. Pelo fato do objetivo ser escolher, apenas, uma asset foi realizada uma análise comparativa com o levantamento das vantagens e desvantagens de cada e o material foi apresentado ao Conselho Deliberativo da Entidade para a escolha final. Como resultado o Conselho optou pela asset “A”. Com a escolha da nova asset é objetivado um parceiro com renome e competência comprovada, principalmente no que se refere a renda variável, e um suporte total para a implantação do Multiportifólio.

Quanto a custódia e controladoria, desde o início da Entidade é utilizado a mesma instituição, por esta ser o maior custodiante da América Latina, garantir um suporte de qualidade e ter um sistema informatizado seguro, bem como pela negociação financeira ter sido atrativa, pela carência na cobrança de taxas, em função do crescimento patrimonial.

Contudo, com a implantação do Multiportifólio a custódia passará a ser realizada sobre três carteiras e desta forma foi solicitado o envio de propostas, para a prestação desse serviço, para as cinco principais instituições no Brasil.

Após análise e negociação das propostas foi constatada que os serviços de custódia e controladoria apresentados pelas instituições não apresentam grande diferenciação, pois todos mantêm segregação de atividades, excelente base tecnológica e segurança de informações, bem como semelhança no processamento e relatórios. Portanto, os diferenciais são o efetivo suporte disponibilizado ao cliente e as taxas cobradas. Sob estas premissas a Entidade concluiu que o custodiante que prestava este serviço apresentava qualidade de atendimento inferior ao desejado e cobrava taxa superior a proposta por outra instituição. Assim, foi definida a troca de instituição prestadora do serviço de custódia e controladoria da Entidade da instituição “B” para a instituição “A”. Como resultado, com a mudança do custodiante haverá uma redução nos custos com custódia para a Entidade, além da promessa na melhora da qualidade de atendimento.

4.4. QUESTÕES OPERACIONAIS E IMPLANTAÇÃO

As questões operacionais envolvem uma análise entre todos os envolvidos no processo, o que engloba a Entidade, as duas assets, o custodiante e a empresa que desenvolve o sistema de administração do passivo da Entidade. Estas foram alinhadas com a realização de reuniões e desta forma houve o estabelecimento completo do fluxo financeiro e de informações para a implantação do modelo.

A custódia e controladoria, conforme, já mencionado, serão realizadas sobre três carteiras, a quais precisam ser segregadas, para que não haja mutualismo entre os participantes, mas, concomitantemente, há a necessidade da consolidação das informações de cada carteira para uma única, pelo plano continuar a ser um único, para que elas sejam repassadas para os órgãos reguladores. Para tanto, as três carteiras terão segregação real e uma quarta carteira realizará a consolidação destas por segregação virtual, visto que ela será uma carteira consolidada.

É de suma importância a atenção sobre os documentos que normatizam a relação plano-instituidora-participante para que um não alinhamento legal ou não observância de algum ponto da relação possa ser discutida no futuro. Essas discussões precisam ser mapeadas pela Entidade, pois representam riscos, como de imagem e financeiro. Os principais documentos a serem analisados são o regulamento do plano, a política de investimentos, o termo de opção e materiais explicativos sobre o que vem a ser o Multiportifólio.

A opção da alteração do perfil, por parte dos participantes, terá um prazo pré-determinado e será realizada via o preenchimento e assinatura de um termo de opção. Quem não solicitar alteração permanecerá na carteira já existente (“plano 100”). Os novos participantes no momento da sua inscrição já irão escolher qual perfil prefere, também via termo de opção. A escolha não é imutável, ou seja, anualmente cada participante poderá alterar o seu perfil, desde que solicite a troca no período pré-estabelecido.

Os novos perfis apresentarão a mesma taxa de gestão do perfil já existente, visto que o valor gasto não sofrerá alteração que justifique aumento na taxa, com a implementação de mais dois perfis, e a rentabilidade destes novos perfis já estará líquida das taxas de administração cobradas pelos fundos abertos, da asset escolhida, em que houver aplicação.

Outro ponto analisado foi o modo como serão tratados os participantes quando se aposentarem e os assistidos (beneficiários que recebem o saldo de aposentadoria do participante falecido e/ou pensão por morte, referente ao mesmo). Nestes casos foi definido

que o valor destes benefícios será, automaticamente, alocado no “plano 100” por este apresentar uma volatilidade menor que os demais e isto ser fundamental para a previsibilidade da renda mensal recebida, visto que uma depreciação acentuada do montante alocado em renda variável poderia acarretar em problemas financeiros para o receptor desta renda. Assim, neste caso na relação risco versus retorno a variável risco foi considerada como de maior importância.

O processo de implantação do Multiportifólio engloba, além de se colocar em prática o que fora acordado nas questões operacionais, o repasse de informação financeira para os funcionários da Entidade, funcionários das instituidoras, participantes e cooperados, por tanto Entidade quanto instituidoras não apresentarem aplicações em renda variável; o planejamento do suporte na colocação do novo produto; e o material de marketing do novo modelo. Todo o processo de implantação será realizado em parceria entre funcionários da própria Entidade e do responsável pela asset que fará a gestão das novas carteiras.

A divulgação do Multiportifólio é realizada via mala-direta, banner, folder, site da Entidade e das instituidoras. Esse material é desenvolvido em parceria entre agência especializada e o setor de treinamentos da Entidade.

A data início para a implantação dos perfis de investimento é 01 de julho de 2008. Com o delineamento dos processos operacionais e de implantação visa-se o alcance dos objetivos estabelecidos, os quais serão avaliados pelos resultados alcançados e, caso necessário, terão ações corretivas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O crescimento substancial do segmento de previdência complementar, com uma ascendente exigência por maiores retornos e tendência na redução das taxas de juros futuros, faz com que o investimento em renda variável ganhe importância. Com estas informações concluiu-se que não proporcionar a opção de investimento em renda variável era uma fraqueza para a Entidade, mas a inclusão de um percentual em renda variável, para todos os participantes, era impossibilitada pelo plano apresentar participantes que exigem a totalidade das suas aplicações em renda fixa. Desta forma, o Multiportifólio foi considerado como a melhor alternativa para oferecer a opção de renda variável sem a necessidade de originar um novo plano de previdência. Assim, o participante passará a dispor de três opções de perfis de investimento para alocar seu fundo de reserva, em carteiras pré-estruturadas pela Entidade em conjunto com a gestora, como forma a buscar a melhor relação risco versus retorno para cada participante.

Pelo fato do patrimônio inicial de cada um dos dois novos perfis ser incerto, a alternativa encontrada é aplicar os recursos captados em fundos abertos da asset escolhida, que estejam estruturados com os padrões estabelecidos pela resolução nº 3.456/2007 do Conselho Monetário Nacional. A Entidade irá utilizar o modelo de segregação real para a constituição das três carteiras e haverá uma carteira virtual para consolidar os dados destas, a qual será realizada pelo novo custodiante.

A denominação e características dos três perfis são: “plano 100”, permanecerá com a aplicação de 100% em renda fixa; “plano 85/15”, até 15% em renda variável; e “plano 70/30”, até 30% em renda variável. A divulgação é realizada via mala-direta, banner, folder e site da Entidade e das instituidoras. O repasse de informação financeira terá enfoque sobre os participantes, cooperados e funcionários das instituidoras e da própria Entidade.

Desta forma, é visado manter a tríade que compõem o diferencial estratégico da Entidade, com a busca do aumento da rentabilidade para níveis superiores ao do índice de

referência. Além da inclusão da renda variável na política de investimentos, mesmo com a redução das taxas de juros, bem como da continuidade do atendimento diferenciado ao participante, do tipo consultoria, e da incidência das menores taxas do mercado. Ao se oferecer um plano de previdência com três perfis de investimentos distintos é dada ao participante a possibilidade deste realizar a escolha da carteira que melhor se “encaixe” ao seu perfil da relação risco versus retorno.

Com a disposição de um plano de previdência mais completo é esperada uma maior satisfação por parte dos participantes. Esta opção cria barreira para a possibilidade de algum solicitar a portabilidade de seu plano para a concorrência, além de um aumento no número de planos contratados ao mês e de portabilidades oriundas de outros planos, o que acarretará no aumento do patrimônio do plano.

6. REFERÊNCIAS

ABRAPP – Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar. Consolidado Estatístico. Disponível em < <http://www.abrapp.org.br/ppub/portal/adm/editor/UploadArquivos/Cons341%20Novembro%202007.pdf>> Acesso em 25 de fevereiro de 2008.

ALPERSTEDT, Graziela Dias; CUNHA, Cristiano J. C. A.; PEREIRA, Maurício F. Estratégias para as empresas dos países de terceiro mundo: a contribuição de James Austin. Disponível em: www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP1997_T5302.PDF. Acesso em: 29 de abril de 2008.

ARES, Benigno. Introdução: entenda o conceito da previdência complementar. Disponível em <www.drprevidencia.terra.com.br/area_pessoaFisica.php> Acesso em: 06 de abril de 2008.

BRUYNE, Paul de; HERMAN, Jacques; SCHOUTHEETE, Marc de. Dinâmica da pesquisa em ciências sociais: os pólos da prática metodológica. 3. ed. Rio de Janeiro: F. Alves, 1977.

COSTA, Eliezer Arantes da. Gestão estratégica. São Paulo: Saraiva, 2002.

DOZ, Yves L.; HAMEL, Gary. A vantagem das alianças: a arte de criar valor através das parcerias. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2000.

MATTAR, Fauze Najib. Pesquisa de marketing v.1: metodologia, planejamento. 5. ed São Paulo: Atlas, 1999.

OLIVEIRA, Maria Marly. Como fazer projetos, relatórios, monografias, dissertações e teses. 3. ed Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

PACAGNAN, Mario Nei. Alianças estratégicas e redes colaborativas como alternativa competitiva para o pequeno varejista: um estudo de comparativo. São Paulo: Revista de Gestão USP, 2006, v. 13, n. especial, p. 19-30.

PAIXAO, Leonardo André. A previdência complementar fechada: uma visão geral Brasília, setembro de 2006.

PINHEIRO, Ricardo Pena. A demografia dos fundos de pensão. Brasília: Ministério da Previdência Social, 2007.

PORTER, Michel. Vantagem Competitiva: criando e sustentando um desempenho superior. Rio de Janeiro, 1989 – 27ª impressão.

PORTER, Michael E. Competição = On competition: estratégias competitivas essenciais. 8ª ed Rio de Janeiro: Campus, 1999.

ROESCH, S. M. A. Projetos de estágio e de Pesquisa em Administração. 2a ed. São Paulo: Atlas, 1999.