



MARCELO GUTERMAN, CFA
Especialista de Investimentos

Você Não Contribuiu para o Seu Fundo de Pensão?

Sumário

- Uma parcela significativa de trabalhadores não atenta para a importância de se contribuir com o Fundo de Pensão da empresa.
- Os mais jovens estão entre os que menos contribuem, quando deveria ser o contrário: os juros compostos, aliados ao *matching* da empresa, ganham importância com o tempo de contribuição.
- O *matching* da empresa faz com que a rentabilidade obtida pelo participante seja bem competitiva em relação a outras alternativas no mercado.
- As empresas onde há treinamento e suporte aos funcionários conseguem, estatisticamente, mais adesões ao plano de previdência.

Uma reportagem da Reuters (que pode ser [lida aqui](#)) informa que os trabalhadores norte-americanos estão deixando na mesa o equivalente a US\$24 bilhões por ano, simplesmente por não contribuírem para os Fundos de Pensão de suas empresas. A empresa de consultoria Financial Engines chegou a essa conclusão analisando os dados de 4,4 milhões de empregados de seus 553 clientes. E como essa dinheirama está sendo perdida? Simples: um em cada quatro trabalhadores, ao não contribuírem com o Fundo de Pensão, estão automaticamente abrindo mão da contribuição da empresa para as suas próprias contas. É o chamado "*matching*" da empresa, a qual aporta um percentual da contribuição do trabalhador. Se este não contribui, a patrocinadora não aporta nada.

Na época em que os planos de Benefício Definido dominavam o cenário, a contribuição pessoal ao Fundo de Pensão servia como um melhoramento de um benefício que já era bom em si. Afinal, havia a garantia de um certo patamar de remuneração na aposentadoria, fizesse chuva ou sol. A patrocinadora bancaria qualquer perda nos investimentos, de forma que o trabalhador não precisava realmente se preocupar com esse assunto. Nesse contexto, o *matching* da patrocinadora era visto como um benefício secundário. Além disso, o percentual do *matching* era baixo (não mais do que 50% na maioria dos casos), pois o principal benefício era a renda vitalícia garantida na aposentadoria.

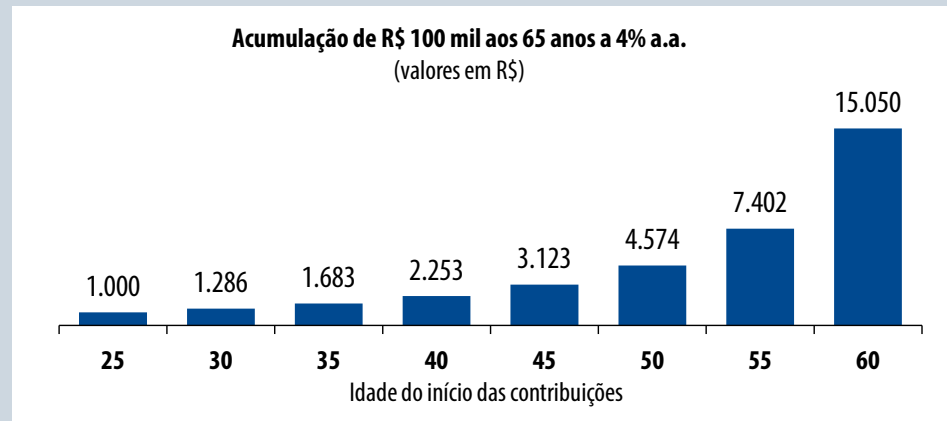
Os tempos mudaram, e o regime de Benefício Definido deu lugar ao de Contribuição Definida, em que o empregado é o principal responsável por construir a sua poupança previdenciária. Assim, passamos de um modelo em que uma espécie de "caixa mágica" fornecia uma renda vitalícia na aposentadoria, para outro em que o empregado vê o seu dinheiro crescer (ou às vezes, infelizmente, diminuir) no dia a dia, e em que o valor do seu benefício na aposentadoria é diretamente proporcional ao montante poupado durante a sua vida de trabalho.

O papel do empregador passou a ser o de fornecer uma estrutura que facilite e incentive a prática da poupança previdenciária, e não mais o de patrocinar a "caixa mágica". O principal incentivo, entre outros, é o *matching*. Para compensar o fim da renda vitalícia, o *matching* hoje é maior do que era na época do Benefício Definido, partindo normalmente de 50%, mas podendo chegar a até 200% em alguns casos.

Segundo a reportagem da Reuters, o trabalhador norte-americano abre mão de, na média, US\$1.336 anuais de *matching* do seu empregador, ao não contribuir para o seu Fundo de Pensão. Não são conhecidas estatísticas brasileiras a este respeito, mas é certo que, também aqui, o montante não é desprezível. Por que isto acontece? Algumas pistas podem ser encontradas na própria pesquisa da Financial Engines.

A juventude parece ser um fator preponderante na escolha pela não contribuição: 30% dos empregados com menos de 30 anos de idade não contribuem para os Fundos de Pensão de suas empresas, enquanto esse percentual cai para 16% para empregados com mais de 60 anos de idade. Deveria ser o contrário! Os juros compostos, aliados ao *matching*, são um poderoso multiplicador de dinheiro, mas que muitas vezes são desprezados pelos mais jovens. Veja na Figura 1 a seguir um exemplo simples, em que o objetivo é acumular R\$100 mil aos 65 anos de idade, com uma taxa de juros real de 4% ao ano.

Figura 1
Contribuições Anuais a um Fundo de Pensão (Simulação)



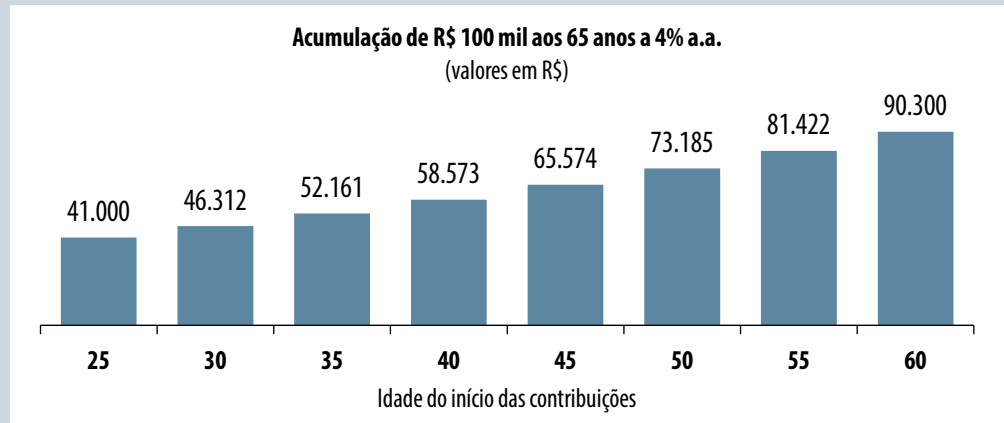
Fonte: Western Asset

Para uma pessoa com 25 anos de idade, bastaria contribuir com R\$1.000 por ano para atingir este objetivo. Para alguém que começasse a contribuir somente aos 45 anos de idade, esta poupança teria que ser de R\$3.123 ao ano. Ou seja, uma diferença de 20 anos faria mais do que triplicar a necessidade de poupança!

Mas o que o jovem normalmente pensa é que ele ganha pouco, e quando tiver um salário maior, terá, aí sim, sobra no seu orçamento para fazer contribuições ao Fundo de Pensão. Esta hipótese é corroborada pela pesquisa da Financial Engines. Segundo a consultoria, 42% dos empregados que têm salários inferiores a US\$40 mil/ano não contribuem ou contribuem pouco. Já entre aqueles que ganham mais de US\$100 mil/ano, a taxa de não contribuição cai para apenas 10%. Mas será que isso faz sentido? O gráfico acima mostra que não. Para que o comprometimento da renda do empregado com a contribuição ficasse constante entre os 25 e os 45 anos de idade, seria necessário que o salário mais que triplicasse em 20 anos, em termos reais. Isto é possível, na medida em que o empregado progride em sua carreira, mas pode não acontecer. Além disso, ganhar mais está longe de ser sinônimo de ter mais sobra de caixa. Na medida em que envelhecemos, assumimos compromissos (filhos, aquisição da casa própria, etc), e as despesas só fazem aumentar. Assim, é uma ilusão achar que, se não conseguimos poupar quando jovens, vamos conseguir quando mais velhos. Poupar é uma questão de hábito, não de sobra de caixa. E quanto antes começamos a cultivar um hábito, mais fácil é adquiri-lo.

Uma outra forma de ver o gráfico acima é somar o montante de contribuições ao longo da vida. Observe a Figura 2 abaixo:

Figura 2
Total das Contribuições ao Longo da Vida (Simulação)

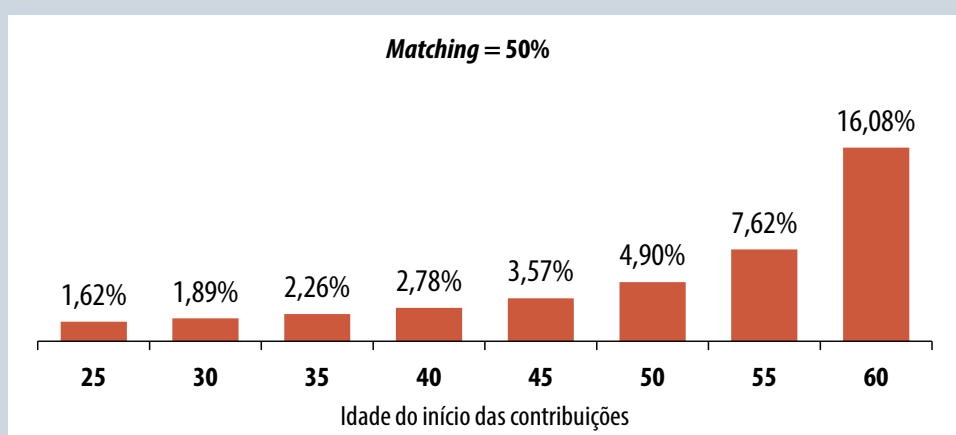


Fonte: Western Asset

Note que, se o empregado começar a contribuir aos 25 anos de idade, ele deverá tirar do bolso R\$41 mil ao longo da vida para atingir o montante de R\$100 mil aos 65 anos de idade. O resto é trabalho para os juros compostos. Já o empregado que inicia as suas contribuições somente aos 45 anos de idade, deverá desembolsar, de seu próprio bolso, mais de R\$65 mil ao longo da vida para acumular o mesmo montante. Ou seja, adiar o início da poupança previdenciária sempre sai mais caro.

Um outro fator que às vezes inibe as contribuições é a própria rentabilidade (ou falta de) dos investimentos do Fundo de Pensão. O mercado tem seus altos e baixos, e há anos, como 2008 ou 2013, em que a rentabilidade fica abaixo até da Caderneta de Poupança. Nestes momentos, há empregados que consideram ser possível obter rentabilidades superiores no mercado. Sem dúvida, é possível. Mas é preciso avaliar se esta rentabilidade superior compensa o *matching* da empresa. Na Figura 3 podemos observar o adicional de taxa de juros necessário (em relação a 4% ao ano) para compensar a falta de um *matching* de 50%, dependendo da idade de início das contribuições, e aposentadoria aos 65 anos de idade:

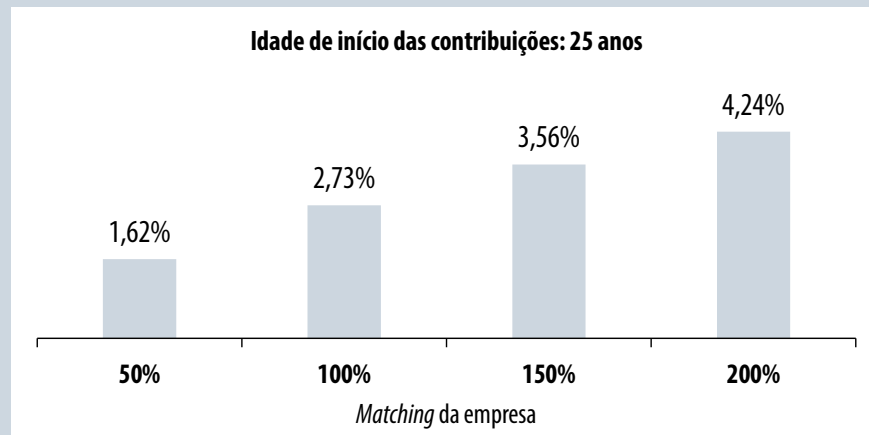
Figura 3
Taxas de Juros Anuais Adicionais Necessárias para Compensar Ausência de *Matching* (Simulação)



Fonte: Western Asset

Quanto mais avançada a idade de início das contribuições, maior deve ser este diferencial, pois há menos tempo disponível para que o diferencial de taxa de juros trabalhe para compensar a falta do matching. Na Figura 4, podemos ver como este diferencial deve ser maior na medida em que o matching vai aumentando.

Figura 4
Taxas de Juros Anuais Adicionais: Variação de Acordo com o Matching (Simulação)



Fonte: Western Asset

Por fim, um último fator detectado pela pesquisa da Financial Engines é o treinamento dos empregados. A pesquisa encontrou que, entre aqueles que haviam recebido algum tipo de aconselhamento financeiro, 15% não haviam optado por contribuir, enquanto este percentual subia para 26% entre aqueles que não haviam recebido nenhum treinamento. Em outras palavras, a educação financeira é essencial para o sucesso de qualquer plano de previdência privada.

As opiniões, estimativas e previsões apresentadas neste material, constituem julgamento dos gestores da Western Asset Management Company DTVM Limitada ("Western Asset") baseadas nas condições atuais do mercado e estão sujeitas a mudanças sem aviso prévio. A Western Asset acredita que as informações apresentadas neste material são confiáveis, mas não garante sua exatidão. Este material não tem o propósito de prestar qualquer tipo de consultoria financeira, recomendação de investimentos, nem deve ser considerado uma oferta para aquisição de produtos da Western Asset. Recomenda-se ao leitor consultar seus analistas e especialistas particulares antes de realizar qualquer investimento. A Western Asset não se responsabiliza pelas decisões de investimento tomadas pelo leitor.