

Parecer Técnico sobre o Plano PostalPrev
por ocasião do Plano de Demissão Incentivada – PDI

Março/2017

Sumário

1. Objetivo.....	3
2. Abrangência	3
3. Escopo do Trabalho	3
4. Contexto Atual.....	3
4.1 Legislação	3
4.2 Quanto ao Plano de Demissão Incentivada – PDI	4
5. Análise do Regulamento do Plano:.....	5
5.1 Descrição dos Benefícios do Plano PostalPrev.....	5
5.1.1 Tipos de Benefícios.....	5
5.1.2 Tipos de Institutos	5
5.2 Critérios para acesso à Aposentadoria Programada	5
5.2.1 Elegibilidade	5
5.2.2 Forma de pagamento e atualização do benefício	6
5.3 Critérios para acesso aos Institutos	6
5.3.2 Benefício Proporcional Diferido (BPD)	7
5.3.3 Portabilidade.....	7
5.3.4 Resgate	7
5.4 Análise do benefício de aposentadoria quanto às opções de renda	8
6. Considerações sobre o Instituto da Portabilidade	13
7. Análise da Performance dos Investimentos do Plano PostalPrev	20
7.1 Rentabilidades e Alocação da Carteira do Plano PostalPrev.....	20
7.2 Performance do Plano PostalPrev.....	23
8. Parecer Final.....	25

1. Objetivo

Este estudo tem por finalidade analisar os benefícios estabelecidos no Regulamento do Plano PostalPrev, vigente em março de 2017, com o intuito de subsidiar a tomada de decisão quanto ao recebimento de aposentadoria ou opção por um dos institutos do Plano.

2. Abrangência

O objetivo deste estudo restringe-se à população de Participantes do Plano PostalPrev elegíveis ao benefício de aposentadoria normal ou antecipada.

3. Escopo do Trabalho

- Avaliação das alternativas de acesso ao benefício, resgate ou portabilidade de recursos, no que tange à regulamentação, vantagens e desvantagens de cada uma;
- Análise do desempenho financeiro do Plano PostalPrev, comparativamente a outros indicadores.

4. Contexto Atual

4.1 Legislação

O Postalis, administradora do Plano PostalPrev, está subordinada à Lei Complementar nº 108/2001, que estabelece regras específicas para Planos de Previdência Complementar Fechados patrocinados por sociedades de economia mista e empresas controladas direta ou indiretamente pela União, Estados, DF ou Municípios.

Dentre as principais regras destacam-se:

- 1- A contribuição da Patrocinadora, normal e extraordinária para equacionamento de déficit, não pode exceder a do Participante;
- 2- O custeio administrativo está limitado a 1% do patrimônio ou 9% das receitas de contribuição;
- 3- A composição dos Conselhos deve ser paritária entre Participantes e Assistidos e Patrocinadoras, com mandato de 4 anos, e exigência de renovação parcial a cada 2 anos, permitida uma única recondução;
- 4- Alterações do Plano são objeto de prévia manifestação dos órgãos de controle e supervisão da Patrocinadora.

Além da Lei Complementar nº 108/2001, todos estes Planos estão sujeitos também à Lei Complementar nº 109/2001, referente ao segmento de Planos Privados.

A diferença para o Participante ou Assistido entre participar de um Plano Patrocinado por empresa direta ou indiretamente controlada pelo Estado, ou participar de um Plano Patrocinado por empresa privada, é uma possível ingerência da Patrocinadora no Plano, além das restrições impostas pelos órgãos de controle das Patrocinadoras subordinadas à Lei 108/2001.

4.2 Quanto ao Plano de Demissão Incentivada – PDI

Por decisão da Patrocinadora, foi implantado um Plano de Demissão Incentivada – PDI - para os colaboradores ativos com idade igual ou superior a 55 anos, tempo de vínculo empregatício igual ou superior a 15 anos.

Os colaboradores Participantes do Plano PostalPrev que aderiram ao Plano de Demissão Incentivada – PDI - terão, por consequência, o desligamento da Patrocinadora e estarão aptos ao benefício de aposentadoria ou a um dos institutos do Plano PostalPrev administrado pelo Postalis.

5. Análise do Regulamento do Plano:

5.1 Descrição dos Benefícios do Plano PostalPrev

5.1.1 Tipos de Benefícios

- Aposentadoria Programada
- Aposentadoria por Invalidez
- Pensão por Morte
- Pecúlio
- Auxílio Doença

5.1.2 Tipos de Institutos

- Autopatrocínio
- Benefício Proporcional Diferido
- Portabilidade
- Resgate

5.2 Critérios para acesso à Aposentadoria Programada

5.2.1 Elegibilidade

- Normal: aos 58 anos de idade, 10 anos de serviço ininterrupto na empresa e 5 anos no Plano.
- Antecipada: aos 50 anos de idade, 10 anos de serviço ininterrupto na empresa e 5 anos no Plano.

5.2.2 Forma de pagamento e atualização do benefício

- Antecipação de até 25% do saldo em pagamento único, a critério do Participante com posterior opção por uma das rendas mensais.
- Renda Mensal Vitalícia
 - Enquanto sobreviver;
 - Valor da renda atuarialmente equivalente ao saldo (tábua AT 2000 e juros de 5,5% a.a.);
 - Reajuste anual pela variação do INPC.
- Renda por Prazo Indeterminado
 - Valor da renda correspondente a um percentual entre 0,6% e 1,5% do saldo;
 - Reajuste mensal pela variação da quota do mês anterior.

5.3 Critérios para acesso aos Institutos

5.3.1 Autopatrocínio

- Elegibilidade: Término de vínculo empregatício;
- Valor ou direito do Participante: manutenção da qualidade de Participante ativo, através da manutenção das contribuições do Participante e daquelas que seriam devidas pela Patrocinadora, caso estivesse em atividade.

5.3.2 Benefício Proporcional Diferido (BPD)

- o Elegibilidade: Término de vínculo empregatício e pelo menos 3 anos de contribuição ao Plano;
- o Valor ou direito do Participante: manutenção do saldo de conta e suspensão das contribuições, até a elegibilidade ao benefício de aposentadoria;
- o Possibilidade de portabilidade ou resgate, a qualquer momento, antes de exercer o direito ao benefício.

5.3.3 Portabilidade

- o Elegibilidade: Término de vínculo empregatício e pelo menos 3 anos de contribuição ao Plano;
- o Valor ou direito do Participante: transferência do saldo de conta para outra Entidade de Previdência Privada Fechada ou Aberta.

5.3.4 Resgate

- o Elegibilidade:
 - Término de vínculo empregatício;
 - 5 anos de contribuição ao Plano para resgate parcial das contribuições da Patrocinadora.
- o Valor ou direito do Participante:
 - Saldo de conta formado pelas contribuições do Participante: 100%;
 - Saldo de conta formado pelas contribuições da Patrocinadora: máximo de 70% do valor calculado através da fórmula prevista no artigo 26, e em conformidade com o disposto no artigo 47, parágrafo 2º, do Regulamento.

5.4 Análise do benefício de aposentadoria quanto às opções de renda

As opções de renda de aposentadoria estão estruturadas de acordo com a modalidade de financiamento, na fase de recebimento do benefício:

Itens	Renda Mensal Vitalícia	Percentual do Saldo de Conta
Modelo	Benefício Definido (BD) Plano Solidário – Reserva Coletiva No falecimento, não há saldo remanescente, revertendo em pensão quando houver beneficiários	Contribuição Definida (CD) Plano Não Solidário – Reserva Individual No falecimento, o saldo remanescente reverte para o grupo familiar ou herdeiros
Meta Atuarial	Obrigatória: Taxa de juros + INPC	Não há

A opção pela Renda Mensal Vitalícia ou Percentual do Saldo de Conta deve ser avaliada sob 3 aspectos: valor, prazo e risco.

Itens	Renda Mensal Vitalícia	Percentual do Saldo de Conta
Valor	Renda constante	Renda crescente
Prazo	Vitalício	De 5 a 13 anos, dependendo do % de saldo escolhido
Risco	Obrigatoriedade de cobertura de 50% de eventuais déficits ocasionados por desvio de hipóteses atuariais, rentabilidade, sobrevivência, invalidez, grupo familiar	Não obrigatoriedade de cobertura de eventual déficit, no entanto o Participante arca sozinho com possíveis rentabilidades abaixo da meta

Exemplo de Cálculo do Benefício de acordo com a opção de Renda:

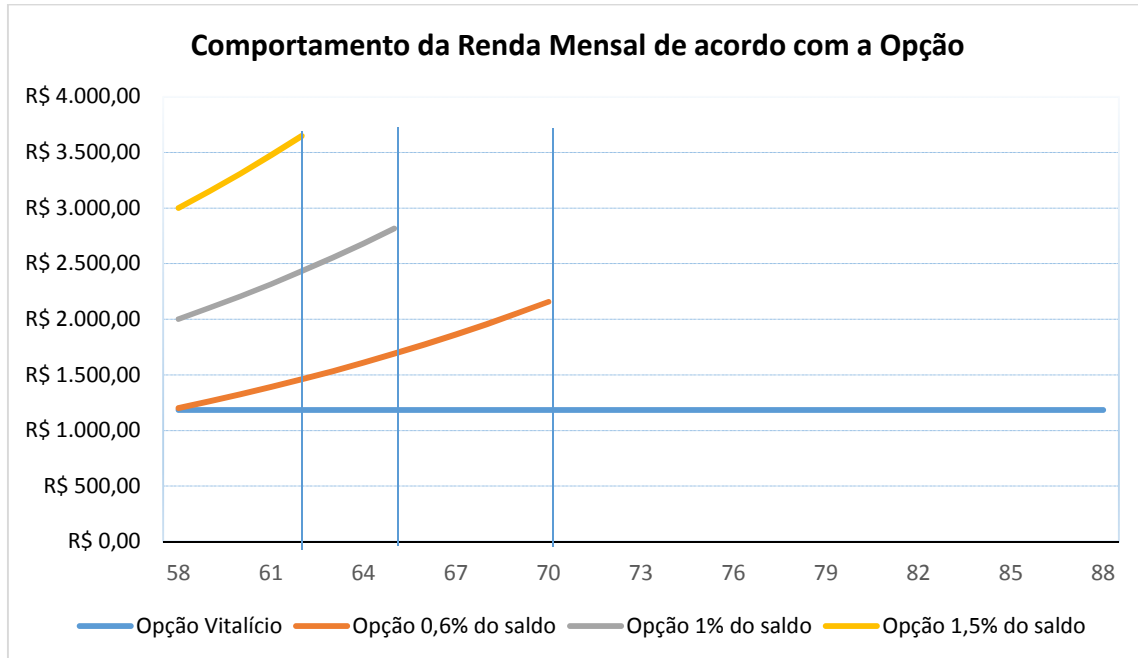
Descrição Itens - Premissas	Dados do exemplo
Saldo	200.000,00
Idade	58
Sexo	M
Taxa de Juros do Benefício Vitalício (*)	5,5%
Tábua Sobrevivência do Benefício Vitalício (*)	AT-2000
Rentabilidade estimada Benefício % Saldo	5,5%

(*) Hipóteses do Plano - D.A. de 2015

Evolução do benefício de Renda mensal					
Idade	Tempo (anos)	Opção Vitalício	Opção 0,6% do saldo	Opção 1% do saldo	Opção 1,5% do saldo
58	0	1.182,86	1.200,00	2.000,00	3.000,00
59	1	1.182,86	1.260,00	2.100,00	3.150,00
60	2	1.182,86	1.323,00	2.205,00	3.307,50
61	3	1.182,86	1.389,15	2.315,25	3.472,88
62	4	1.182,86	1.458,61	2.431,01	3.646,52
63	5	1.182,86	1.531,54	2.552,56	2.127,14
64	6	1.182,86	1.608,11	2.680,19	-
65	7	1.182,86	1.688,52	2.814,20	-
66	8	1.182,86	1.772,95	984,97	-
67	9	1.182,86	1.861,59	-	-
68	10	1.182,86	1.954,67	-	-
69	11	1.182,86	2.052,41	-	-
70	12	1.182,86	2.155,03	-	-
71	13	1.182,86	2.011,36	-	-
72	14	1.182,86	-	-	-
73	15	1.182,86	-	-	-
74	16	1.182,86	-	-	-
75	17	1.182,86	-	-	-
76	18	1.182,86	-	-	-
77	19	1.182,86	-	-	-
78	20	1.182,86	-	-	-
79	21	1.182,86	-	-	-
80	22	1.182,86	-	-	-
81	23	1.182,86	-	-	-
82	24	1.182,86	-	-	-
83	25	1.182,86	-	-	-
84	26	1.182,86	-	-	-
85	27	1.182,86	-	-	-
86	28	1.182,86	-	-	-
87	29	1.182,86	-	-	-
88	30	1.182,86 (*)	-	-	-

(*) Renda paga enquanto o Participante sobreviver

o Demonstração Gráfica da Evolução da Renda Mensal



o Renda Mensal Vitalícia

Vantagens	Desvantagens
Benefício Vitalício, portanto, não há risco de desamparo por falta do benefício	Uma vez que o patrimônio é coletivo, em caso do falecimento não há saldo remanescente, apenas pensão, no caso de existência de beneficiário.
Benefício constante em termos reais	Não há flexibilidade para o Participante aumentar ou reduzir a renda
Cobertura de 50% de eventuais déficits pela Patrocinadora	Obrigatoriedade de pagamento de 50% de eventuais déficits.
	Eventuais superávits não são distribuídos imediatamente. (Superávit de distribuição = Excedente de Resultado = $(\text{Min}(25\%; 10\% + 1\% * \text{duração do Passivo})] * \text{Provisões Matemáticas})$)

o Percentual do Saldo de Conta

Vantagens	Desvantagens
Uma vez que o patrimônio é individual, em caso do falecimento o saldo remanescente gera pensão ou reverte para os herdeiros na falta de beneficiário.	Benefício não vitalício, portanto, há risco de desamparo no esgotamento do saldo.
Flexibilidade para o Participante aumentar ou reduzir a renda, uma vez por ano.	O Benefício não é constante. O ajuste pela rentabilidade torna o benefício crescente em termos reais.
Não há déficit.	Rentabilidades inferiores às esperadas reduzem o benefício.
Eventuais superávits são distribuídos de imediato.	

5.5 Análise dos Institutos

Instituto	Vantagens	Desvantagens
Autopatrocínio	Manutenção do status de Participante ativo e dos benefícios de invalidez, pecúlio e auxílio-doença durante a atividade, além da aposentadoria.	Arcar com a contribuição patronal além da sua, destacando que o percentual da Contribuição Básica pode ser livremente por escolhido, conforme artigo 26, do Regulamento do Plano.
BPD	Manutenção do direito à aposentadoria futura, com suspensão das contribuições. Ainda, possibilidade de manutenção dos benefícios de risco, da portabilidade e do resgate.	Em caso de opção pela manutenção dos benefícios de risco, terá que arcar com a contribuição patronal, além da sua.
Portabilidade	Manutenção do direito integral de seu saldo de conta para transferência a outra Entidade de Previdência de sua escolha, sem custos ou tributação. Se a portabilidade for para Planos de Previdência Fechados Instituídos, poderá optar pelo resgate parcial ou total, antes do recebimento da renda.	Se a portabilidade for para Planos de Previdência Aberta os recursos não poderão ser resgatados, somente utilizados em forma de renda mensal, em um prazo de recebimento não inferior a 15 anos. Em Planos Fechados Patrocinados, o prazo de recebimento deverá obedecer o disposto no Regulamento do Plano.
Resgate	Ter acesso imediato a 100% das suas contribuições e parte das contribuições patronais, caso seu tempo de contribuição ao Plano seja superior a 5 anos.	Tributação do valor total resgatado, conforme tabela escolhida e perda de parte das contribuições patronais.

6. Considerações sobre o Instituto da Portabilidade

No caso da Portabilidade, por se tratar de uma opção atrativa, sempre é prudente analisar os seguintes aspectos que norteiam a escolha de um Plano de Previdência Privada:

1. Solidez financeira da Instituição;
2. Política de Investimentos do Plano;
3. Taxas de Administração Financeira;
4. Rentabilidade;
5. Benefícios e Prazos de Recebimento;
6. Valor mínimo de contribuição;
7. Taxa de Juros das projeções;
8. Cláusulas contratuais e Regulamento do Plano;
9. Tabela de Imposto de Renda;
10. Tipo de Renda;
11. Opções de Entidades Fechada.

Esclarece-se cada um dos tópicos do seguinte modo:

1. Solidez financeira da Instituição

Nos casos dos Planos administrados por Bancos e Seguradoras, as aplicações são feitas no CNPJ da instituição financeira, por isso há necessidade de escolher empresas sólidas, para evitar perda do patrimônio previdenciário em caso de possíveis falências.

Isto pode ser avaliado através de ratings disponibilizados por agências especializadas neste tipo de análise, por exemplo.

No caso dos Fundos de Pensão, o CNPJ é próprio e os Participantes são proprietários do patrimônio, através de cotas, portanto são mais seguros. Se, por

ventura, houver extinção do Fundo de Pensão, o Participante poderá portar seus recursos para outra Instituição.

Vale destacar, ainda, que os Fundos de Pensão têm a vantagem da impenhorabilidade das reservas previdenciárias, garantia que é discutível no caso dos Planos administrados por Bancos e Seguradoras.

Observe-se que para os Fundos de Pensão não há concorrência e não há classificação de mercado. No entanto, pode-se classificar um Plano Fechado pelo grau de capitalização de reservas e maturidade do plano, pelo resultado de insuficiências a equacionar ou resultados a distribuir, pelo nível de reservas a amortizar e contratos de dívidas, bem como ainda pela duração do passivo.

2. Política de Investimento do Plano

Importante analisar a Política de Investimentos do Plano, bem como a existência de opção por perfis de investimentos individuais, para que se preserve o capital e a aposentadoria não seja comprometida.

Os Perfis de Investimento permitem que o Participante possa escolher o nível o grau de risco, considerando a relação entre risco e retorno. Por isso, é recomendável, na decisão pela Portabilidade, a busca por um Plano que ofereça esta alternativa.

O Perfil Agressivo oferece a oportunidade de maiores ganhos financeiros, no entanto, fica também sujeito a maiores perdas. Para o Participante mais jovem, esta alternativa é adequada, uma vez que o retorno dos investimentos irá compor grande parte de sua poupança previdenciária e ele terá tempo para recuperar-se de eventuais perdas.

Da mesma forma, o Perfil Conservador assegura ao Participante mais próximo da aposentadoria ou já aposentado, um retorno mais seguro, sem ganhos ou perdas significativas.

O Perfil Moderado é uma combinação dos Perfis anteriormente descritos.

A legislação estabelece os limites de alocação dos recursos na Renda Variável. No entanto a Política de Investimentos do Plano é que vai determinar o percentual alocado, observando o limite legal.

A experiência mostra que para o perfil agressivo, a melhor performance obtida no longo prazo tem sido com alocação de percentuais próximos a 50% em Renda Variável. Para o perfil conservador, alocação apenas em investimentos de renda fixa ou assemelhados. Para o perfil moderado, alocação intermediária entre os anteriores, com menor exposição em Renda Variável.

3. Taxas de Administração Financeira e de Carregamento

Existem duas taxas nos Planos de Previdência Privada: a taxa de carregamento e a de administração.

A de carregamento é descontada de cada contribuição mensal. Se for 4% e você contribuir com R\$ 100,00, R\$ 4,00 ficam com o Banco ou Seguradora e R\$ 96,00 vão para aplicação. Como é cobrado só uma vez, o impacto na poupança a ser formada é irrelevante. Já a taxa de administração é para custear a gestão financeira dos recursos e remunerar o capital do acionista do Banco ou Seguradora. É aqui que a instituição ganha e onde o investidor perde, ou deixa de ganhar, e por isso mesmo tem que "abrir o olho". A taxa é cobrada anualmente sobre a poupança previdenciária crescente com as novas contribuições e os juros dos investimentos. É juro sobre juro. Qualquer ponto percentual a mais faz um rombo na poupança previdenciária.

Resumindo, quanto à Taxa de Administração Financeira é importante que esta não seja superior a 1,5% a.a para recursos de Planos com Perfil Agressivo. Para Perfis Conservador e Moderado, a taxa não superior a 1% a.a. Já com relação à Taxa de Carregamento, um percentual adequado seria algo abaixo de 5% do valor das contribuições. A melhor escolha é aquela em que o Plano ofereça menores taxas, sendo mais importante considerar a menor Taxa de Administração Financeira.

4. Rentabilidade

Atentar para o histórico de rentabilidade do Plano, pois, apesar dos resultados passados não serem garantia de resultados futuros, mostram a competência da gestão.

5. Benefícios e Prazos de Recebimento

Importante avaliar quais os benefícios e coberturas que estão sendo contratados. Buscar planos com opções de benefícios que se enquadrem no projeto de vida e verificar as coberturas para uma eventual aposentadoria por invalidez e pensão por morte.

Importante, também, avaliar que quando o destino da Portabilidade for para Planos em Entidades Abertas, o prazo de recebimento da renda não poderá ser inferior a 15 anos. Se o destino for para Plano Patrocinado de Entidade Fechada o prazo seguirá o disposto no Regulamento do Plano.

6. Valor Mínimo de Contribuição

Caso não venha a se aposentar imediatamente no Plano, planejar um valor mensal de contribuição que caiba no bolso, lembrando que o valor da aposentadoria está diretamente ligado ao valor das contribuições.

7. Taxa de Juros das Projeções

No momento da simulação da aposentadoria futura aconselha-se certo conservadorismo na taxa de juros projetada, por isso sempre utilizar no máximo 5% de rentabilidade real anual, pois maiores do que isso, a aposentadoria poderá ser inferior à projetada à época da contratação do benefício.

8. Tábua de Sobrevivência

Nem todo o Plano de Previdência adota Tábua de Sobrevivência para pagamento de benefício, exceto os Planos de Benefício Definido (BD de Planos Patrocinados).

No entanto, se o Plano escolhido for na modalidade de Contribuição Definida, a Tábua adotada no Plano é apenas um referencial, que deve ser observado na simulação do comportamento do benefício ao longo do tempo.

Se, a Portabilidade for para um Plano de Previdência Aberta com contratação de um benefício vitalício, é importante observar a Tábua, porém conjugada com a Taxa de Juros adotada.

9. Cláusulas contratuais e Regulamento do Plano

Ler o Contrato e o Regulamento do Plano que acompanhará o Participante por anos de vida é de extrema importância. Esses documentos poderão ter cláusulas que não serão viáveis no momento da solicitação do benefício.

Principais aspectos a serem observados: elegibilidade aos benefícios ou aos institutos da portabilidade e do resgate, e forma de pagamento dos benefícios, tal como o cálculo de concessão e manutenção do benefício.

10. Tabela de Imposto de Renda

A escolha da tabela de Imposto de Renda na contratação do Plano é de caráter irrevogável, por isso deve-se escolher a que melhor se adapte ao perfil e às necessidades do Participante.

No caso de Portabilidade de recursos de plano em que a opção tenha sido feita pelo regime regressivo, o tempo computado no plano originário será transferido ao plano receptor para aqueles recursos.

Ainda, na Portabilidade é possível mudar o Regime de Tributação, mas apenas de progressivo para regressivo sendo que, neste caso, a contagem do

tempo para incidência das alíquotas de tributação é iniciada no momento da portabilidade.

11. Tipo de Renda

Como existem diversos tipos de renda, nos diversos Planos, sugere-se fazer uma análise para optar pela escolha que melhor se encaixe no perfil e projeto de vida do investidor.

Os critérios anteriormente descritos confirmam as enormes diferenças existentes entre a Previdência Privada Fechada (Fundos de Pensão com Planos Instituídos como: OABPrev para advogados; CRAPrev para administradores; ou o Plano Cooperativo de Previdência Mais Futuro, acessível a qualquer pessoa física) e a Previdência Privada Aberta (PGBL, oferecidos por Bancos e Seguradoras).

Importante destacar que os Fundos de Pensão não visam lucro; ou seja, toda a rentabilidade dos investimentos reverte ao Participante, diferente dos Bancos e Seguradoras. Nos Fundos a atividade-fim é previdenciária e nos Bancos e Seguradoras, financeira.

Outra diferença significativa é a estrutura técnica. Os Fundos são instituições especializadas em Previdência e nos Bancos e Seguradoras, a Previdência é apenas mais um produto, vendido por pessoas que, muitas vezes, desconhecem o complexo sistema que envolve os Planos de Previdência.

Cabe ressaltar que tanto os Planos de Previdência Aberta como os Fechados possuem o mesmo objetivo: produzir ótimos retornos financeiros sobre as contribuições para, no longo prazo, garantir aposentadorias dignas. Entretanto, há vantagens significativas de se vincular a um Fundo de Pensão, ao invés de a um Banco ou Seguradora. São elas as principais:

- **Custos menores** em um Fundo de Pensão, já que não tem finalidade lucrativa;
- **Segurança**, já que o patrimônio dos Participantes não tem qualquer ligação com as empresas Patrocinadoras e Instituidores;
- **Transparência** e acesso ao funcionamento do Plano.

12. Opções de Entidades Fechadas

Apesar da total liberdade do Participante em portar seus recursos para qualquer Entidade de Previdência Aberta, é indiscutível a vantagem em transferir os recursos para uma Entidade Fechada. No entanto, neste caso, não é possível a portabilidade para qualquer Plano existente.

Planos Patrocinados restringem a adesão apenas aos empregados da Patrocinadora.

Planos Instituídos foram criados especialmente para atender aqueles Participantes que não estão vinculados a um empregador, e desejam participar de um Plano Fechado, como dito anteriormente, mais vantajoso. Neste caso, o Participante deverá procurar um Plano vinculado a sua categoria profissional como a OABPrev para advogados ou CRAPrev para administradores ou a uma Entidade Associativa como, por exemplo, à JUSPREV, das Associações de Magistrados do Brasil.

Porém, o Participante pode não estar vinculado a uma categoria profissional ou associativa. Neste caso, existe a alternativa de aderir a um Plano de Previdência Cooperativo como, por exemplo, o Plano Mais Futuro, acessível a qualquer pessoa vinculada a qualquer Regime de Previdência.

7. Análise da Performance dos Investimentos do Plano PostalPrev

A elaboração deste estudo, no que diz respeito à performance dos investimentos do patrimônio do Plano PostalPrev, está fundamentada na análise das rentabilidades anuais obtidas e do percentual de alocação da carteira nos mercados de renda fixa e renda variável, no período de 2007 a Nov/2016.

As rentabilidades do Plano foram comparadas com a meta atuarial e os índices de mercado.

A alocação da carteira foi analisada de acordo com os preceitos recomendados para o segmento de Previdência Privada.

Não faz parte do escopo deste trabalho, a avaliação da composição de cada uma das carteiras ou mesmo da Política de Investimentos adotada no referido período.

7.1 Rentabilidades e Alocação da Carteira do Plano PostalPrev

A poupança previdenciária é uma poupança de longo prazo. O Participante constrói um patrimônio cuja finalidade é utilizar na aposentadoria, dali a 10, 20 ou 30 anos. Tanto é assim que os resgates no curto prazo são penalizados com o pagamento de altas taxas de imposto de renda.

Pois bem, em investimentos de longo prazo é imprescindível a aplicação de boa parte dos recursos em renda variável.

O gráfico a seguir mostra que a diversificação dos recursos é a melhor estratégia para o longo prazo. Nota-se que, em um período de 20 anos, a estratégia que obteve maior rentabilidade foi a da alocação de 50% em Renda Fixa e 50% em Renda Variável.

Por isso, concluímos que optar pela alocação de parte dos recursos em Renda Variável é interessante para investimentos de longo prazo.



Fonte: *Econômica*

No entanto, o investimento em Renda Variável, como já diz o nome, não apresenta um comportamento linear. Não é indicado ficar migrando de um mercado a outro, perseguindo as oscilações momentâneas.

Além disso, a alocação nesse mercado deve ser planejada de forma a considerar a necessidade de desinvestimentos do Plano (duration), para atender possíveis resgates e as entradas em benefício, de forma que não haja necessidade de efetuar a venda de papéis em momentos desfavoráveis.

Uma forma de solucionar essa questão é a existência de Perfis de Investimento, através dos quais o próprio Participante pode escolher o nível de exposição em renda variável que lhe deixa mais confortável, considerando a relação entre risco e retorno. E, principalmente, os Participantes já em vias de aposentar-se devem ser aconselhados a manter seu patrimônio em um perfil mais conservador, pois esses não terão tempo para recuperar o investimento, na eventualidade de uma crise econômica.

O quadro seguinte mostra os percentuais de alocação dos investimentos do Plano PostalPrev, no período de 2007 a nov/2016.

ALOCAÇÃO DOS RECURSOS	2007	2008	2009	2010	2011
RENDA FIXA	94,6%	94,1%	89,6%	89,9%	89,8%
RENDA VARIÁVEL	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%
EMPRÉSTIMO PESSOAL	5,4%	5,9%	10,4%	10,1%	8,2%

ALOCAÇÃO DOS RECURSOS	2012	2013	2014	2015	Até nov/16
RENDA FIXA	71,8%	85,1%	68,7%	73,4%	76,2%
RENDA VARIÁVEL	18,6%	5,0%	20,2%	15,6%	14,5%
EMPRÉSTIMO PESSOAL	9,6%	9,9%	11,1%	11,0%	8,3%
INVESTIMENTOS ESTRUTURADOS	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%

Verifica-se que, após 5 anos de investimentos quase que exclusivamente em Renda Fixa, destinou-se aproximadamente 20% dos recursos ao mercado de Renda Variável, em 2012.

No ano seguinte, em 2013, o percentual foi reduzido para 5%; em 2014, voltou ao patamar de 20%; em 2015 e 2016, o percentual foi novamente reduzido para a faixa de 15%. Deixou-se de aproveitar as altas rentabilidades da bolsa, anteriores à crise de 2008.

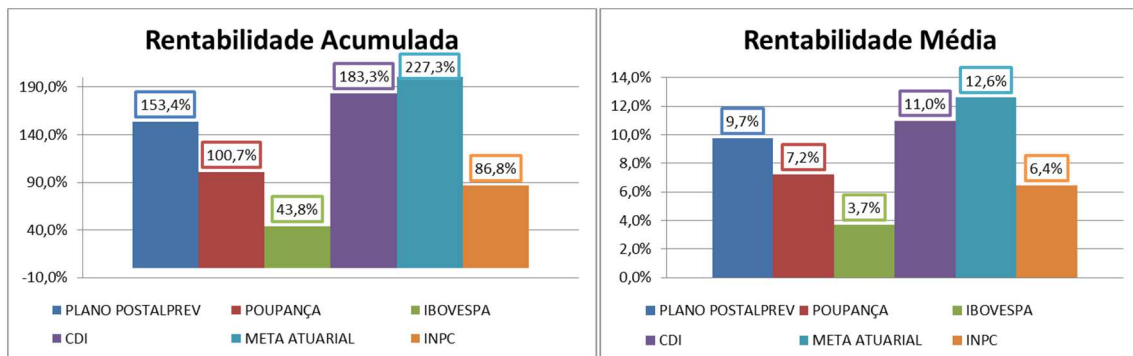
Não temos informações suficientes para justificar a oscilação na alocação da carteira de Renda Variável entre 2012 e 2016. Caso seja uma tentativa de acompanhar as variações do mercado, trata-se de uma estratégia arriscada.

7.2 Performance do Plano PostalPrev

RENTABILIDADE ANUAL	2007	2008	2009	2010	2011
PLANO POSTALPREV	11,2%	14,0%	12,5%	11,0%	12,7%
POUPANÇA	7,7%	7,9%	6,9%	6,9%	7,5%
IBOVESPA	43,7%	-41,2%	82,7%	1,0%	-18,1%
CDI	11,8%	12,4%	9,9%	9,8%	11,6%
% CDI	95%	113%	127%	113%	109%
INPC	5,2%	6,5%	4,1%	6,5%	6,1%
META ATUARIAL	11,5%	12,9%	10,4%	12,9%	12,4%
% META ATUARIAL	97%	108%	121%	85%	102%

RENTABILIDADE ANUAL	2012	2013	2014	2015	Até nov/16
PLANO POSTALPREV	7,1%	-0,4%	5,5%	10,5%	13,1%
POUPANÇA	6,1%	5,8%	7,1%	8,1%	7,6%
IBOVESPA	7,4%	-15,5%	-2,9%	-13,3%	42,8%
CDI	8,4%	8,1%	10,8%	13,2%	12,7%
% CDI	85%	-5%	51%	79%	103%
INPC	6,2%	5,6%	6,2%	11,3%	6,4%
META ATUARIAL	12,6%	11,4%	12,2%	17,1%	11,7%
% META ATUARIAL	57%	-3%	45%	62%	112%

	RENTABILIDADE ACUMULADA EM 10 ANOS	MÉDIA ANUAL	MÉDIA REAL
PLANO POSTALPREV	153,4%	9,7%	3,1%
POUPANÇA	100,7%	7,2%	0,7%
IBOVESPA	43,8%	3,7%	-2,6%
CDI	183,3%	11,0%	4,3%
% CDI	84%	89%	-
INPC	86,8%	6,4%	-
META ATUARIAL	227,3%	12,6%	5,8%
% META ATUARIAL	67%	77%	-



No período analisado, a rentabilidade acumulada (153,4%), considerando uma estimativa média de rentabilidade em dez/16, representou um retorno equivalente a 84% do CDI, percentual considerado baixo, principalmente para uma carteira que possui mais de 80% de seus recursos alocados em Renda Fixa e Empréstimo a Participantes.

Ainda, os investimentos nesse período renderam o equivalente a 67% da Meta Atuarial do Plano (INPC + 5,5% ao ano). O retorno médio real (acima da inflação) foi de 3,1%, abaixo dos 5,5% exigidos atualmente.

Isto é preocupante, pois o não atingimento da meta atuarial representa a possibilidade de não cumprimento dos compromissos de benefícios do Plano, principalmente para os Participantes próximos da aposentadoria e daqueles já em gozo de benefício. Para estes últimos é recomendável o investimento em perfis mais conservadores, pois dependendo da idade, não há mais tempo para recuperação de eventuais perdas.

Rentabilidade passada não é garantia de rentabilidade futura. Também não é um prognóstico de que maus resultados serão repetidos nos próximos anos.

No entanto, é recomendável que toda estratégia de investimentos seja seguida à risca, o que é imprescindível em um projeto de longo prazo, que tem por finalidade proteger o Participante na velhice.

8. Parecer Final

Ressaltamos que a escolha de uma das alternativas apresentadas neste relatório depende, antes de qualquer análise, da situação individual de cada Participante, sendo prudente levar em conta questões como a situação financeira, o planejamento familiar, dentre outras.

Os Participantes que optarem pela aposentadoria com renda mensal vitalícia terão uma garantia de renda até o falecimento, incluindo pensão por morte a beneficiários. No entanto, devem ter ciência de que esse benefício será menor em relação a outras alternativas de renda. A renda vitalícia, acrescida de outras rendas eventualmente existentes, deverá ser suficiente para suprir, no mínimo, as despesas necessárias na velhice. No caso da soma de outras rendas não ser suficiente para garantir a subsistência, essa pode configurar-se na opção mais segura.

Na opção pela aposentadoria com renda em percentual do saldo, apesar do benefício ser maior, o Participante precisa estar ciente que a renda se extingue em um prazo determinado, restrito ao intervalo de 5 a 13 anos no caso do Plano PostalPrev. Este prazo é considerado curto em relação à expectativa de sobrevida do aposentado. Um ponto positivo desta opção é o fato de que em caso de morte do Participante, o saldo remanescente é revertido aos beneficiários ou herdeiros.

O resgate não é uma opção interessante, tendo em vista que a finalidade desta poupança é previdenciária. Receber o recurso de uma única vez, sujeitará o Participante ao risco de esgotá-lo rapidamente com outras finalidades ou realizar maus investimentos. Além disso, o Participante tem duas grandes perdas: Os valores referentes às contribuições da Patrocinadora, total ou parcialmente, pois o resgate destes recursos sujeita-se a regras específicas; e o impacto do Imposto de Renda que incide sobre todo o montante resgatado, representando em torno de $\frac{1}{4}$ do valor do resgate.

A Portabilidade dos recursos para outro Plano de Previdência Privada não tem custos e nem incidência de Imposto de Renda. Na opção da portabilidade para um PGBL, administrado por Bancos e Seguradoras, o recurso só poderá ser utilizado em forma de renda mensal. Se a portabilidade for para outro Fundo de Pensão, em Plano Instituído, há alternativa de recebimento de renda mensal ou, a partir de três anos de vinculação ao Plano, realizar resgate parcial ou total dos recursos. As contribuições feitas pela Patrocinadora podem ser portadas em sua totalidade, podendo também ser resgatadas.

Por fim, avaliando a performance dos investimentos do Plano PostalPrev no período de dez anos, identificamos que a rentabilidade real foi inferior à meta atuarial do Plano. Em persistindo o não cumprimento da meta atuarial, a projeção do benefício será inferior ao planejado para os ativos e para os já aposentados, causando a necessidade de contribuições extraordinárias para o Plano ou redução do benefício.

A alocação de percentual da carteira de investimentos em renda variável, apesar de bastante indicada na formação da poupança previdenciária, torna-se arriscada para os Participantes em vias de concessão do benefício. Por isso, a opção por Planos que ofereçam Perfis de Investimentos é mais adequada, uma vez que esses Participantes poderão escolher perfis mais conservadores, visando a proteção de seu patrimônio e a manutenção do valor de seu benefício.