

**Conscientes de sua
importância para
o desenvolvimento
nacional,
os fundos de pensão
reivindicam uma
parcela do poder
decisório**

"Nos Estados Unidos os empregados, através dos seus fundos de pensão, estão se tornando também os proprietários legais, os fornecedores de capital e a força controladora no mercado de capitais."

Peter Drucker

UMA NOVA POSTURA

Os fundos de pensão tiveram seu funcionamento regulamentado pela Lei 6.435, de 15.07.77. Coube ao Conselho Monetário Nacional (CMN) definir as diretrizes para a aplicação do patrimônio dessas entidades. Dentre outros parâmetros, o CMN estabeleceu à época uma aplicação mínima de 25% dos recursos em ações.

A filosofia dos fundos de pensão era – respeitado o limite legal – aplicar em ações preferenciais (sem direito a voto). Justificavam essa postura com o argumento de que esse tipo de ação teria maior liquidez no mercado. A cultura de remunerar adequadamente os investidores através do pagamento de dividendos ainda não criara raízes no país. Portanto, o giro rápido dos papéis é que proporcionava a rentabilidade aos fundos de pensão, que não participavam do gerenciamento dos negócios.

Hoje a postura é de parceria. Conscientes de sua importância para o desenvolvimento nacional, os fundos de pensão reivindicam uma parcela do poder decisório, em contrapartida aos seus investimentos. Sem desviar-se de sua atividade-fim, a PREVI, particularmente, tem indicado representantes – escolhidos entre experientes profissionais, preferencialmente colegas aposentados – para os conselhos de empresas, sempre que sua

participação acionária o permite. Atualmente, a PREVI possui conselheiros que integram o conselho de administração de 22 empresas e o conselho fiscal de nove outras organizações.

Existem ainda alguns entraves legais ao exercício pleno da parceria entre investidores e empresariado. A proporção entre as ações preferenciais (sem direito a voto) e ordinárias (com direito a voto) precisa ser revista. Muitas vezes com uma pequena parcela do capital total é possível controlar (individualmente ou em grupo) uma empresa. No momento em que a Comissão de Valores Mobiliários (CVM) acena com a possibilidade de alterar alguns pontos da Lei das S.A., seria oportuna a inclusão desse tema na pauta das discussões, o que os fundos de pensão reivindicam há algum tempo.

É preciso democratizar o capital. Os fundos de pensão estão preocupados com essa questão, uma vez que representam milhares de acionistas: os seus associados. Através do aumento da proporção de ações ordinárias e da nova postura dos fundos com relação à sua participação nos conselhos de empresas pretende-se estabelecer uma justa política de distribuição de dividendos, a qual deverá, necessariamente, privilegiar a remuneração adequada do capital dos acionistas.

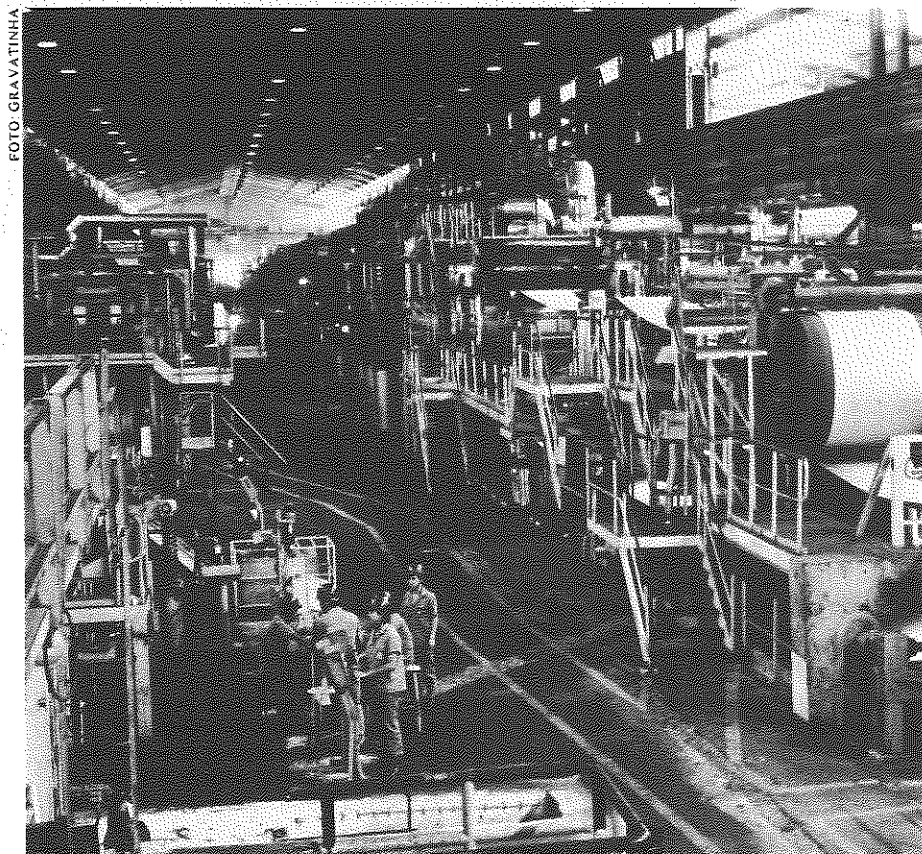
ACESITA: TRÊS ANOS DE PRIVATIZAÇÃO

Decorridos três anos de sua privatização, a Acesita (Cia. Aços Especiais Itabira) segue uma trajetória de constante crescimento, o que ratifica o acerto dos investidores que acreditaram no potencial da empresa, dentre eles a PREVI, sua maior acionista.

Localizada no município de Timóteo (MG), a Acesita é a única produtora nacional de planos inoxidáveis, aço muito resistente à corrosão e com diversas aplicações. Além disso, com o objetivo de diversificar e ampliar seu leque de atuação, a Acesita assumiu o controle de empresas de reflorestamento (Acesita Energética) e de forjaria (Forjas Acesita), ambas criadas em 1974. Para atender às necessidades do mercado, faz parte do programa de investimentos da empresa, para o período de 1994/97, direcionar US\$ 175 milhões para a modernização da usina de aço, US\$ 25 milhões para a ampliação da usina hidrelétrica de Sá Carvalho e US\$ 215 milhões para a expansão da produção de inox.

Ao compararmos a situação anterior à privatização da Acesita com a sua fase atual, notamos os efeitos das profundas transformações por que passou a empresa nos últimos três anos. Hoje, a Acesita conta com uma diretoria executiva formada por profissionais contratados diretamente no mercado, o que lhe conferiu um novo modelo de gestão empresarial.

Os números comprovam o benefício das transformações ocorridas, mas no aspecto social foi onde se observaram os maiores avanços.



Laminação de inox

Os funcionários e toda a comunidade lucraram com a criação da ADT – Agência de Desenvolvimento de Timóteo. Os objetivos principais da ADT são a adoção de um novo padrão de relacionamento capital-trabalho; a melhoria da qualidade de vida; e o incentivo ao desenvolvimento sócio-cultural.

No que se refere à relação capital-trabalho, tem-se investido no crescimento pessoal e profissional dos funcionários, que ainda passaram a receber 10% do lucro líquido da empresa. Além disso, a construção do Residencial Alphaville, em Timóteo, possibilitou a entrega de 502 casas aos empregados, financiadas em um período de 10

a 20 anos. Quanto à qualidade de vida, a preocupação com o meio ambiente também tornou-se uma constante e, em abril deste ano, foi inaugurado o sistema de desempoeiramento, buscando-se eliminar problemas ambientais decorrentes da produção do aço. No tocante ao desenvolvimento sócio-cultural, a Fundação Acesita tem procurado implantar um Programa de Qualidade nas escolas do município, melhorando as instalações dos estabelecimentos de ensino e promovendo aperfeiçoamento dos professores. Outro benefício proporcionado pela ADT é a geração de cerca de mil novos empregos no município, no período de 1994/95.

O Boletim PREVI é editado pela Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil
Endereço: Praia do Flamengo, 78, CEP 22210-030. Telefone: (021) 553-0050
Tiragem desta edição: 142 mil exemplares. Distribuição gratuita a todos os associados e pensionistas.

PLANOS DE BENEFÍCIOS

O Banco do Brasil solicitou à PREVI a realização de estudos sobre a viabilidade de instituir novo plano de benefícios para os funcionários que vierem a ser admitidos futuramente. A solicitação do Banco foi divulgada no INF 802, de 17.02.95, e o estudo encontra-se em andamento.

O atual Plano de Benefícios da PREVI está estruturado sob o conceito de benefício definido. Alguns associados, apesar de desconhecerem os principais fundamentos do nosso Estatuto, já começam a identificar diferenças com relação a outros planos de benefícios. Nesta edição, apresentamos algumas características dos conceitos de benefício definido e de contribuição definida. Nos próximos números, abordaremos as peculiaridades do plano da PREVI para permitir que os associados possam familiarizar-se um pouco mais com o assunto.

A maioria dos fundos de pensão brasileiros adota o conceito de benefício definido e cerca de 15% baseiam-se nos princípios da contribuição definida. Dados comparativos, no entanto, revelam que está ocorrendo o crescimento dos

planos mistos, estruturados combinando benefícios definidos, para os casos de aposentadoria por invalidez e pensão por morte; e contribuição definida para aposentadoria por tempo de serviço e idade.

BENEFÍCIO DEFINIDO

O plano de benefício definido garante ao participante uma complementação de aposentadoria calculada de acordo com os parâmetros estabelecidos no estatuto de cada entidade e relacionada aos últimos salários recebidos pelo empregado. Uma das suas premissas básicas é a solidariedade entre os participantes, isto é, as contribuições do associado e da patrocinadora são vertidas para um fundo global e não para uma conta individual.

Os planos de benefício definido estão, na quase totalidade dos casos, vinculados à Previdência Social; isto é, o cálculo do benefício inclui a parcela devida pelo INSS, ficando a complementação a cargo do fundo de pensão.

Uma das características do conceito de benefício definido é que a

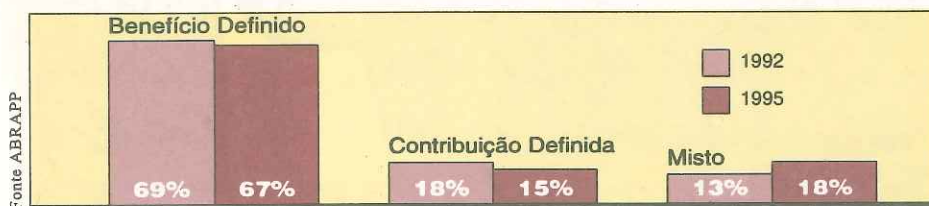
patrocinadora é responsável por eventual desequilíbrio atuarial no plano de benefícios em virtude de reestruturações no plano de cargos e salários da empresa.

CONTRIBUIÇÃO DEFINIDA

Nos planos de contribuição definida das entidades fechadas de previdência privada, o benefício, apesar de estar condicionado à aposentadoria pela Previdência Oficial, não tem caráter complementar, sendo decorrente das aplicações financeiras das contribuições do associado e da patrocinadora. Cada participante possui uma conta individual, onde são registradas suas contribuições e as da patrocinadora, bem como os rendimentos correspondentes.

Entre as características do sistema de contribuição definida pode-se mencionar a viabilidade de elevação ou redução da contribuição do participante, de acordo com seu interesse.

Esta modalidade não oferece risco à patrocinadora. O benefício vai ser determinado em função dos rendimentos atribuídos à conta individual do participante, podendo superar suas expectativas, mas podendo, também, não atingi-las. Outro aspecto é que se o associado for impreviente e optar por reduzir suas contribuições, poderá não conseguir formar uma reserva de poupança capaz de garantir-lhe o benefício desejado.

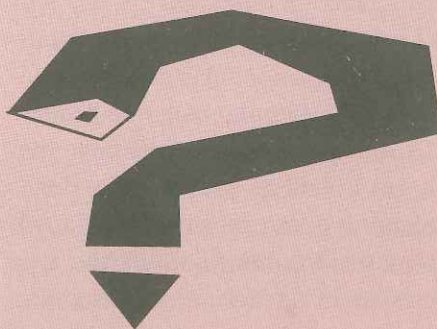


OPINIÃO

Gostaríamos de saber o que você acha do Boletim PREVI. Queremos fazer o melhor, mas para isso é importante conhecermos a sua opinião.

1) Você tem recebido mensalmente o Boletim PREVI?

2) O Boletim mantém você bem informado com relação às



atividades da PREVI?

3) Que outros assuntos você gostaria de ver abordados no Boletim? Mande a sua opinião para PREVI/PLANE - Rio de Janeiro (RJ) ou através do BMAIL para a chave PRV235. Contamos com a sua participação.

