

FUNDAMENTOS DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

Ensino a distância



ÍNDICE

- I) O QUE É PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR?
- II) SISTEMA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR
- III) MARCOS REGULATÓRIOS
- IV) PLANOS DE BENEFÍCIOS
- V) ENTIDADES FECHADAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR
- VI) GOVERNANÇA
- VII) GESTÃO FINANCEIRA
- VIII) INFORMAÇÕES ESTATÍSTICAS
- IX) QUAL A IMPORTÂNCIA DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR?
- X) INDICAÇÕES BIBLIOGRÁFICAS

O QUE É A PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR?

DEFINIÇÃO

A Previdência Complementar é um regime de previdência privada de **caráter complementar e facultativo (voluntário)**, organizado de forma autônoma em relação ao Regime Geral da Previdência Social.

É baseado na **constituição de reservas (poupança)** que garantem o benefício contratado e operado pelas entidades fechadas de previdência complementar.

Tem como objetivo principal:

- a) Aposentadoria;
- b) Invalidez;
- c) Morte (através da pensão de dependentes).

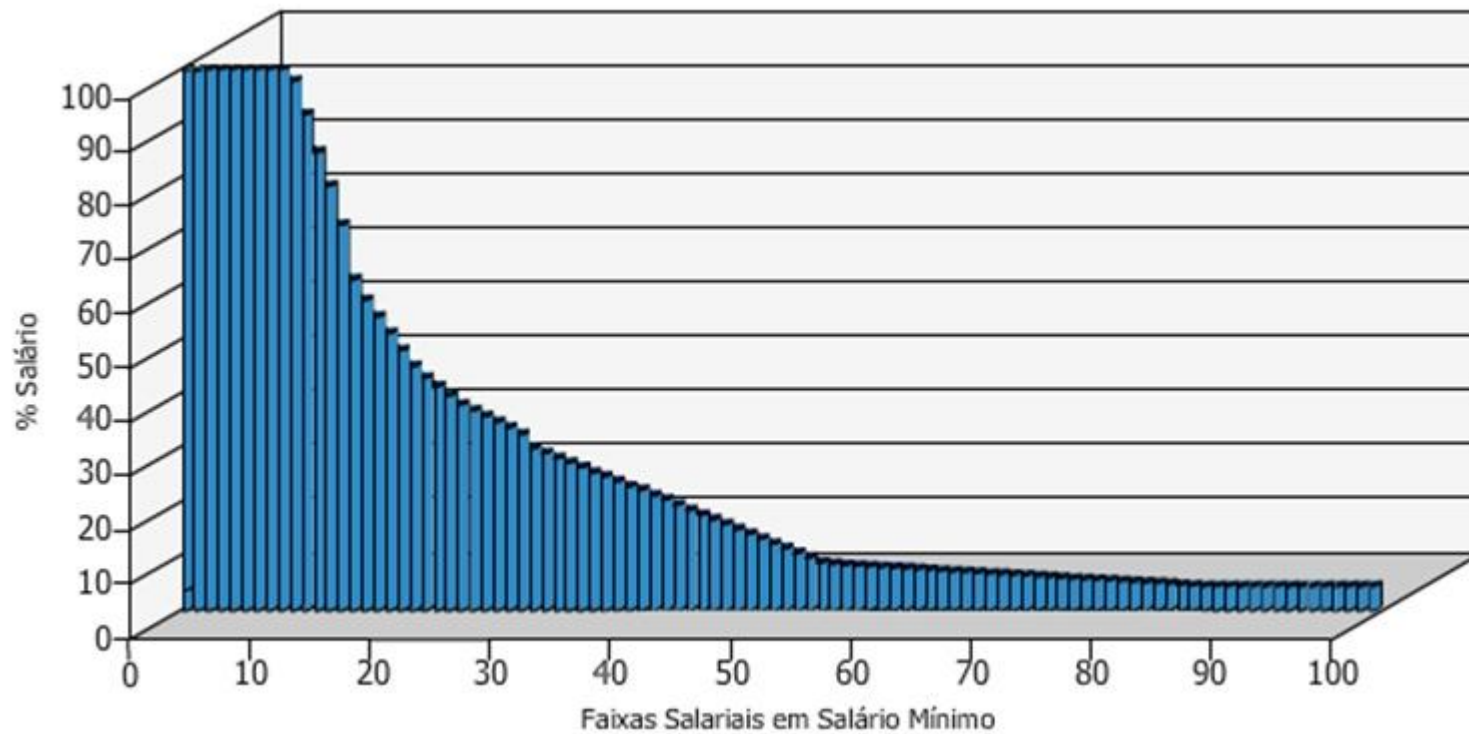
DEFINIÇÃO

O quadro seguinte demonstra a queda do poder aquisitivo do trabalhador , que ao se aposentar, tenha a previdência social como única fonte de renda.

Como pode ser visto, aqueles que possuíam nível de renda entre 18 e 100 salários mínimos no momento da aposentadoria, percebem perda nesse nível, que varia entre 10 a 90%, respectivamente.

NÍVEL DE BENEFÍCIO NA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Queda no poder aquisitivo



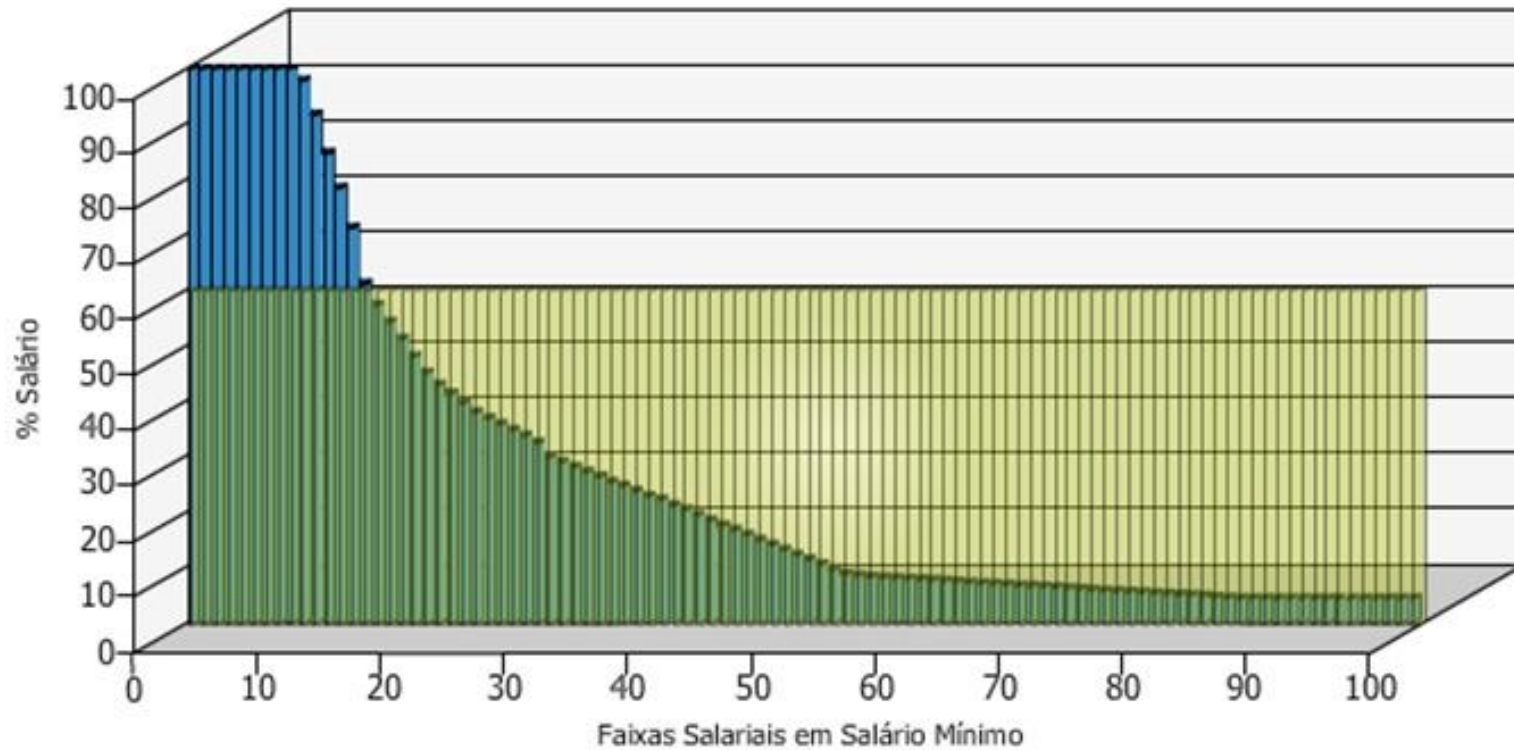
DEFINIÇÃO

Por outro lado, com a previdência complementar, em média, o trabalhador consegue manter cerca de 60% do nível de renda que possuía até o momento da aposentadoria, conforme demonstra o gráfico a seguir.

Levando-se em consideração que nessa fase da vida, há tendências de decréscimo no nível de consumo, em função da menor quantidade de compromissos a assumir, pode-se concluir que na média, a recomposição de 60% do nível de renda, garante ao indivíduo a manutenção do seu poder aquisitivo.

NÍVEL DE BENEFÍCIO COM A PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

Meta de recomposição do poder aquisitivo



SISTEMA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

COMO ESTÁ ORGANIZADO

Seguindo os padrões internacionais, a previdência no Brasil está organizada sob o modelo “TRIPÉ”, ou seja, três modalidades a constituem:

- 1) Previdência Social: mantida pelo Governo Federal;
- 2) Previdência Complementar Fechada: oferecida pelas empresas ou associações de classe aos seus trabalhadores ou associados/vinculados, respectivamente;
- 3) Previdência Complementar Aberta: comercializada pelas instituições financeiras a qualquer pessoa física

ESTRUTURA DA PREVIDÊNCIA NO BRASIL



Observação: Posicione o cursor sobre o tópico e veja a sua definição.

REGULAÇÃO E FISCALIZAÇÃO DO SISTEMA

A PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR ABERTA, dada a sua finalidade lucrativa, é regulada e fiscalizada pelo Ministério da Fazenda, através de seus órgãos.

A PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR FECHADA é fiscalizada pela Secretaria de Previdência Complementar (SPC), órgão do Ministério da Previdência Social e

A sua Regulação cabe ao Conselho de Gestão da Previdência Complementar (CGPC), órgão colegiado, também vinculado ao Ministério da Previdência Social.

Portanto, cabe à SPC e ao CGPC a fiscalização e regulação, respectivamente, das atividades realizadas pelas entidades fechadas de previdência complementar, que administram planos de benefícios de caráter previdenciário.

**MARCOS REGULATÓRIOS DA
PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR NO
BRASIL**

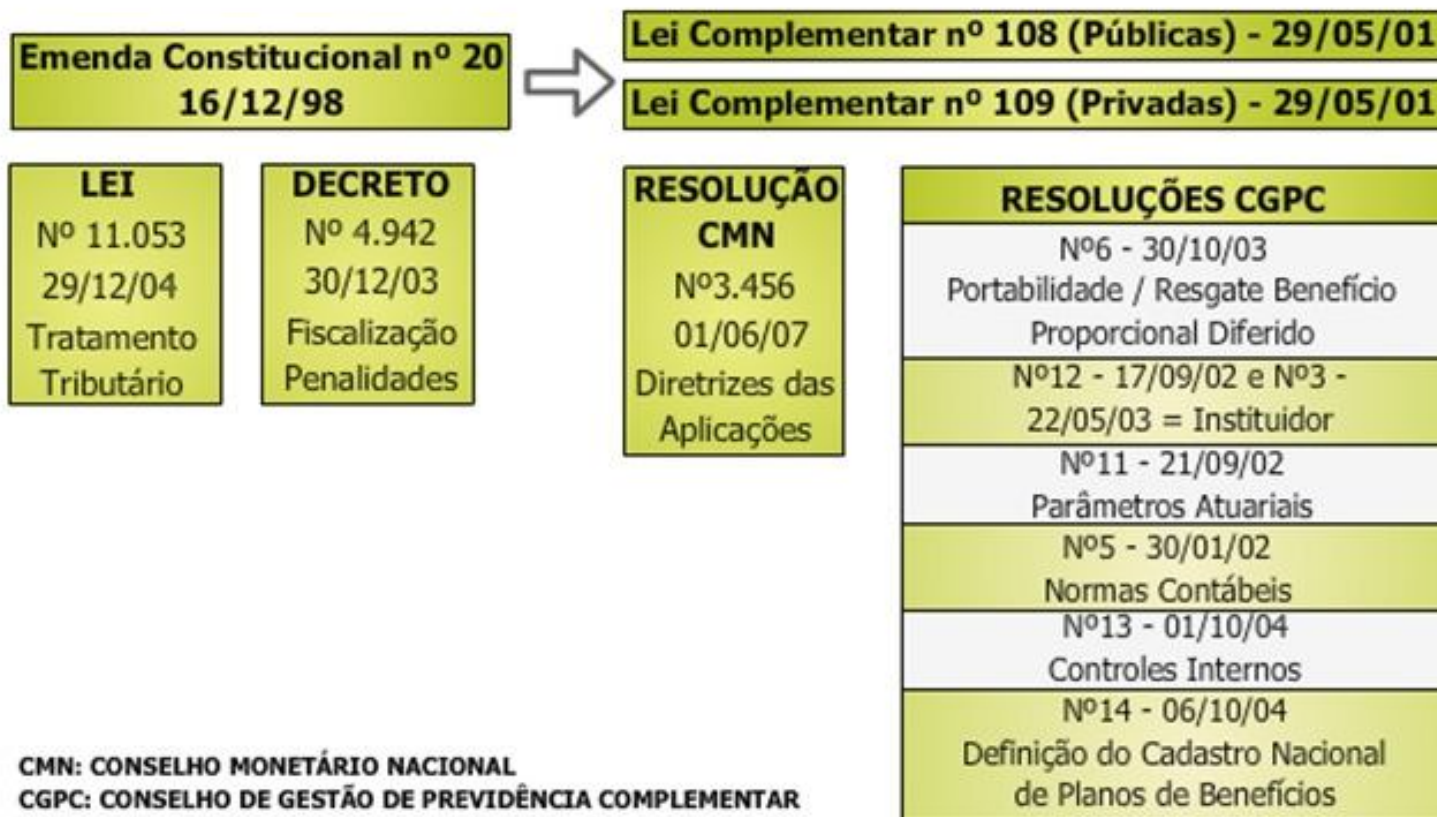
INÍCIO DA REGULAMENTAÇÃO DA ATIVIDADE NO BRASIL

Não obstante a existência da Previdência Complementar no momento anterior, foi a partir de 1977 que teve início a regulamentação da atividade, em nível que lhe permitiu o desenvolvimento posteriormente verificado.

Em julho de 1977, foi publicada a Lei Nº 6.435 que, dentre as importantes definições, estabeleceu:

- ✓ Foco na Entidade;
- ✓ Divisão da Previdência complementar em 2 ramos:
 - Previdência Fechada: entidades sem fins lucrativos
 - Previdência Aberta: entidades com fins lucrativos

PRINCIPAIS REGULAMENTAÇÕES A PARTIR DE 1998



PLANOS DE BENEFÍCIOS

DEFINIÇÃO

Planos de benefícios é o conjunto de regras definidoras de benefícios de caráter previdenciário, bem como das relações jurídicas estabelecidas entre Participantes, Patrocinadores ou Instituidores e entre eles e a Entidade, comum à totalidade das pessoas que a ele aderem.

Os planos de benefícios possuem independência patrimonial, contábil e financeira.

CARACTERÍSTICAS GERAIS

Todo plano de previdência tem um regulamento, que é o CONTRATO DE NATUREZA CIVIL, onde constam os direitos e obrigações da entidade, Patrocinadores, Participantes e Assistidos.

Cada Regulamento define:

- 1) As regras de contribuição
- 2) Os benefícios oferecidos; e
- 3) As condições de acesso aos benefícios.

MODELAGENS CLÁSSICAS

BENEFÍCIO DEFINIDO – Plano BD

É aquele em que o benefício complementar é estabelecido no momento da adesão do participante com base em valores prefixados ou em fórmulas de cálculo prevista em regulamento.

Assim, para propiciar o benefício acordado, o plano recolhe contribuições que podem variar no curso do tempo.

As principais características são:

- Mutualismo: avaliação dos riscos em função da coletividade, gerando solidariedade entre os participantes;
- Conta coletiva;
- Incógnita quanto à contribuição necessária;
- Benefícios independem das variações das reservas; e
- “Superávits” ou “déficits” do plano = responsabilidade coletiva

MODELAGENS CLÁSSICAS

CONTRIBUIÇÃO DEFINIDA – Plano CD

Modalidade em que o valor do benefício complementar é estabelecido apenas no momento da sua concessão, com base no saldo acumulado resultante das contribuições vertidas ao plano e da rentabilidade das aplicações durante a fase contributiva.

Num Plano CD, como o benefício não é definido, as contribuições não necessariamente precisam ser revistas. O valor do benefício, portanto, será proporcional ao saldo existente na data de concessão.

As principais características são:

- Individualista;
- Incógnita quanto ao valor do benefício;
- Conta individual;
- Benefício em função das reservas;
- Não há “superávits” ou déficits”.

MODELAGENS CLÁSSICAS

CONTRIBUIÇÃO VARIÁVEL – Plano CV

Modalidade que apresenta características de benefício definido (BD) e contribuição definida (CD).

Existem várias modelagens de planos e a mais comum é aquela em que os benefícios programados, na fase de acumulação ou na fase da atividade, tenham características de CD (contas individuais) e na fase de inatividade tenham características de BD (rendas vitalícias).

Podem também oferecer para os casos de benefícios de riscos (aqueles não previsíveis como morte, invalidez, doença ou reclusão) um benefício definido.

REGRAS DOS PLANOS

Os planos devem ter em seu regulamento a regra para concessão e elegibilidade dos:

- Benefícios programáveis;
- Benefícios de risco (não programáveis).

Adicionalmente, devem contemplar os seguintes institutos:

1) PORTABILIDADE

Instituto pelo qual o Participante, após a cessação de seu vínculo empregatício com o patrocinador, ou associativo com o instituidor, antes da aquisição do direito a benefício pleno e desde que cumpridos os requisitos regulamentares, desliga-se do plano de benefícios, transferindo os recursos financeiros correspondentes ao seu direito acumulado para outro plano operado por entidade fechada ou aberta da previdência complementar.

REGRAS DOS PLANOS

2) BENEFÍCIO PROPORCIONAL DIFERIDO (BPD)

Instituto pelo qual o participante, após a cessação de seu vínculo empregatício com o Patrocinador ou associativo com o Instituidor, e tendo cumprido a carência, opta por receber o benefício, em valor proporcional ao tempo em que permaneceu contribuindo para o plano, na data prevista para o início do recebimento, ou seja, a partir do momento em que se tornar elegível, conforme previsto originalmente no regulamento.

Em tal ocasião, o Participante continua vinculado ao Plano, sem que esse, contudo, recepcione novas contribuições.

REGRAS DOS PLANOS

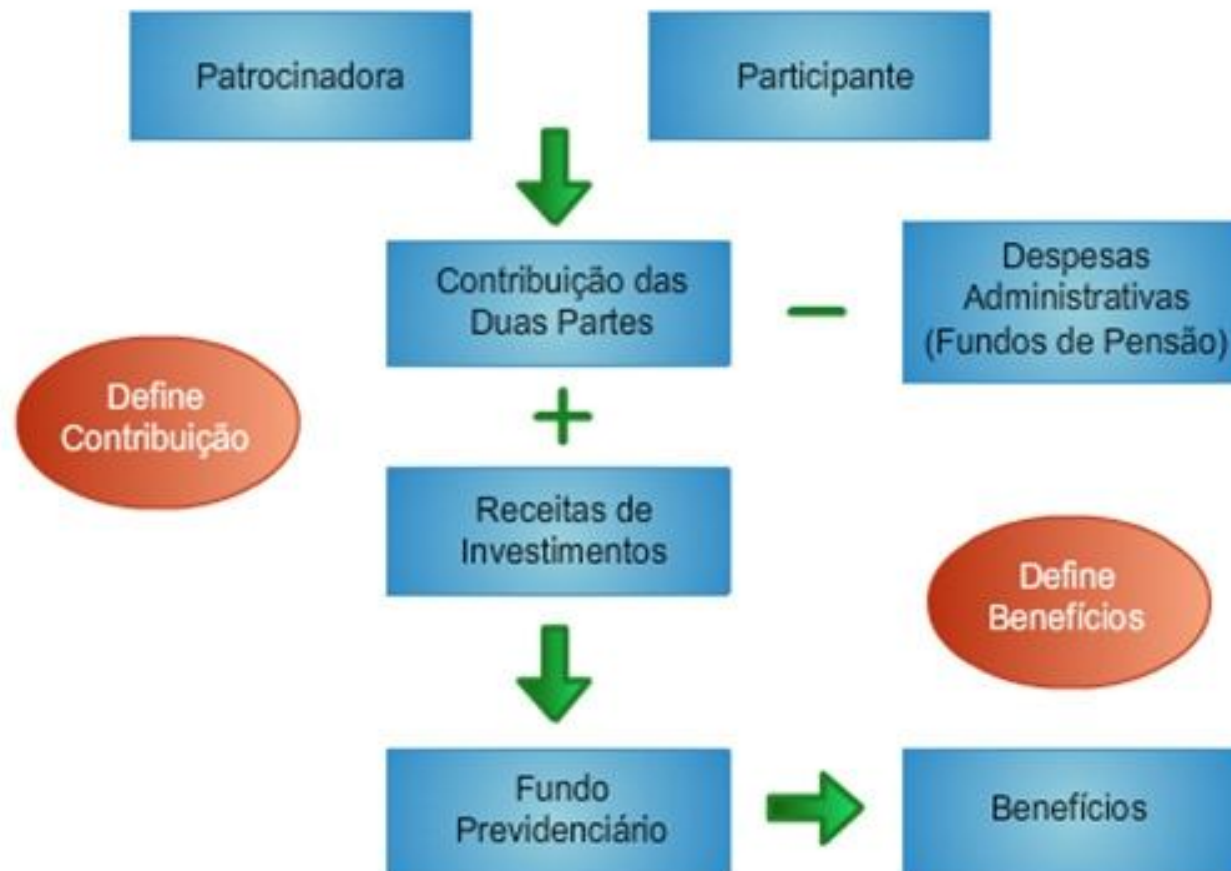
3) AUTOPATROCÍNIO

Instituto que faculta ao participante, em caso de perda parcial ou total da contribuição do seu patrocinador, manter a contribuição ao plano e assumir a contribuição do patrocinador em relação à parcela reduzida. Desse modo, o participante terá assegurado o recebimento futuro do benefício nos níveis anteriormente pactuados.

4) RESGATE

Instituto que faculta ao participante receber, quando do seu desligamento do plano, o valor da reserva constituída. No mínimo, o valor do Resgate deverá corresponder à totalidade das constituições vertidas pelo participante ao plano, descontadas as parcelas de custeio administrativo que, na forma do regulamento e do plano de custeio, sejam de sua responsabilidade.

FLUXOS DE CONTRIBUIÇÕES/BENEFÍCIOS



ENTIDADES FECHADAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

DEFINIÇÃO

A ENTIDADE FECHADA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR (EFPC), ou fundo de pensão, é aquela constituída sem fins lucrativos, com a finalidade de administrados planos privados de concessão de benefícios complementares de rendas, acessíveis a grupos específicos de pessoas, por intermédio de seus empregadores, chamados de patrocinadores ou das entidades de classe, chamados instituidores.

ESTRUTURA MÍNIMA

A estrutura mínima da entidade é composta por:

- Conselho Deliberativo;
- Conselho Fiscal; e
- Diretoria Executiva.

Pelo menos um terço das vagas nos conselhos deliberativo e fiscal é preenchida por representantes dos participantes.

No caso das entidades patrocinadas por empresas estatais, há paridade nos conselhos deliberativo e fiscal, sendo o voto de minerva do representante da patrocinadora no caso do conselho deliberativo e no conselho fiscal, o voto do representante do participante.

GESTÃO COMPARTILHADA



ATRIBUIÇÃO DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO

As competências da Diretoria e conselhos estão estabelecidas:

- Lei (leis complementares 108/2001 e 109/2001, resolução CMN 3.456/2007);
- Estatuto;
- Regulamentos;
- Regimentos internos.

**GOVERNANÇA NAS ENTIDADES
FECHADAS DE PREVIDÊNCIA
COMPLEMENTAR**

GOVERNANÇA

Conjunto de regras, procedimentos e ações interligadas, difundidas e praticadas em todos os níveis da administração, que asseguram que os gestores empreguem os princípios baseados em valor e controle de riscos.

Envolve o relacionamento entre os participantes, conselhos, diretoria, auditores e consultores na:

- Adoção de boas práticas;
- Identificação e monitoramento de riscos;
- Aperfeiçoamento de controles.

FATORES CRÍTICOS DE SUCESSO NA ADMINISTRAÇÃO

- Desenvolvimento de uma cultura interna e adesão das pessoas;
- Sensibilização dos gestores sobre a importância do gerenciamento efetivo de riscos e controles;
- Eliminação de situações de conflitos e interesses / ausência de segregação de funções;
- Melhoria no processo de comunicação, tanto interna como externa;
- Exercício da governança e qualidade pelos conselhos fiscal e deliberativo e demais órgãos estatutários.

**GESTÃO FINANCEIRA NAS
ENTIDADES FECHADAS DE
PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR**

CUSTOS DE ADMINISTRAÇÃO DOS PLANOS

- Os custos de administração dos planos referem-se a todas as despesas que envolvam a gestão frente aos participantes e aos órgãos fiscalizadores e estão divididos entre a administração dos planos e a gestão financeira.
- Os custos da gestão financeira diz respeito às taxas que as instituições financeiras cobram para investir os recursos do plano.
- O limite regulamentar do custo de administração é de 15% das contribuições vertidas ao plano de benefícios.

GESTÃO DE ATIVOS

- A gestão de ativos é cobrada pelas instituições financeiras sob a forma de taxas anuais e sua contratação é feita entre elas e a EFPC.
- O valor oscila entre taxas da ordem de 0,25% a.a (menos nos casos de grandes fundos de pensão) 3,5% a.a. (planos de mercado).
- O custo da gestão de ativos é determinante no resultado do plano, pois incide sobre investimentos de longo prazo.

POLÍTICA DE INVESTIMENTOS

Documento elaborado e aprovado no âmbito da EFPC, observando a legislação e os compromissos atuariais do plano de benefícios, com intuito de definir as estratégias de alocação dos recursos garantidores do plano no horizonte de, no mínimo, cinco anos, com revisões anuais. No mercado financeiro, define as regras de administração de um determinado fundo de investimentos e de sua forma de atuação.

Os fundos de pensão podem investir nos seguintes segmentos de aplicações:

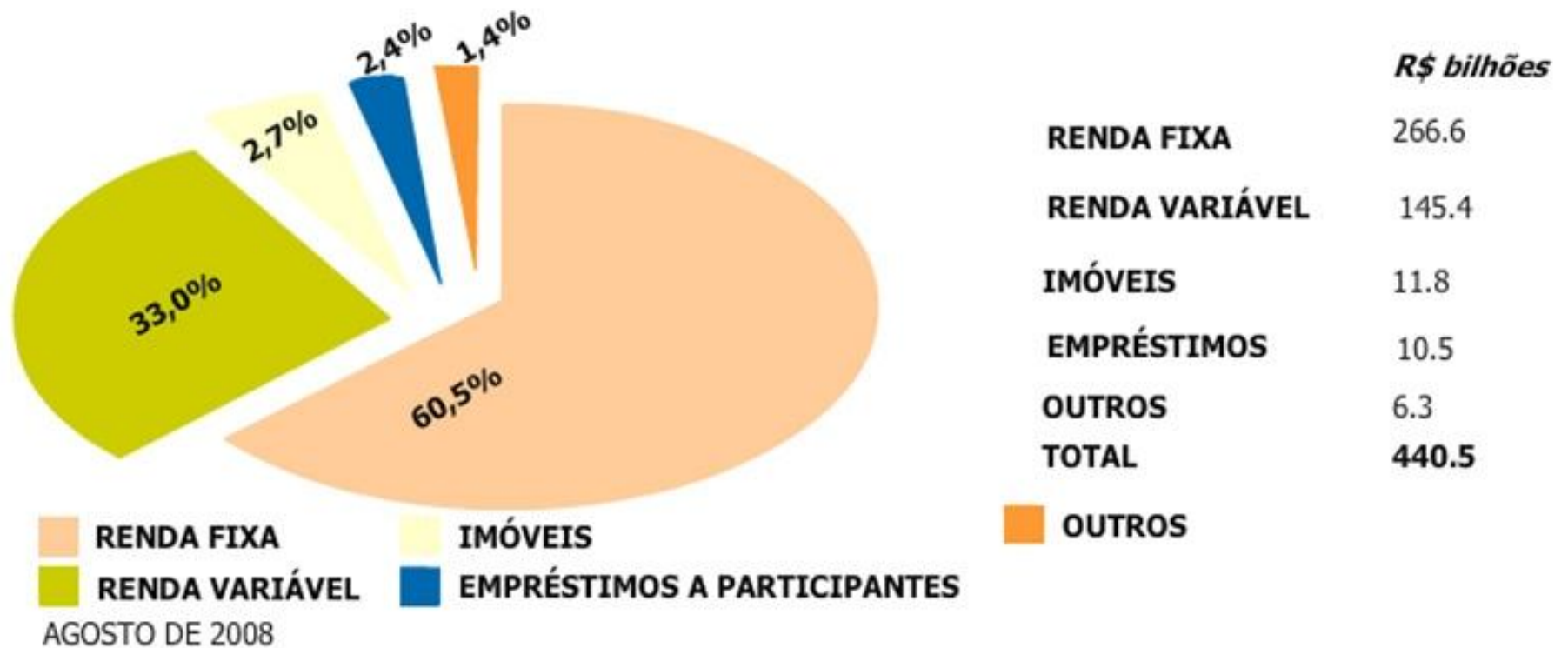
- RENDA FIXA
- RENDA VARIÁVEL
- IMÓVEIS
- EMPRÉSTIMOS E FINANCIAMENTOS IMOBILIÁRIOS A PARTICIPANTES

E há regras prudenciais, com limites máximos de aplicação em cada modalidade.

LIMITES MÁXIMOS DE ALOCAÇÃO DOS RECURSOS



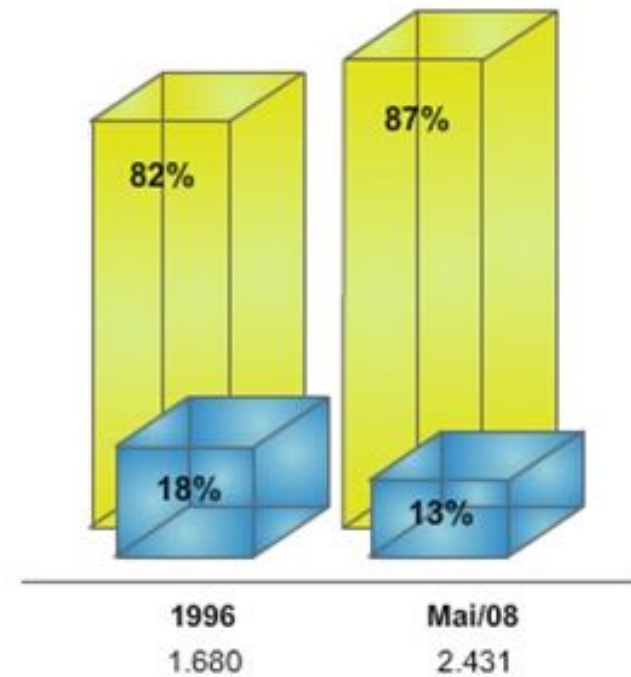
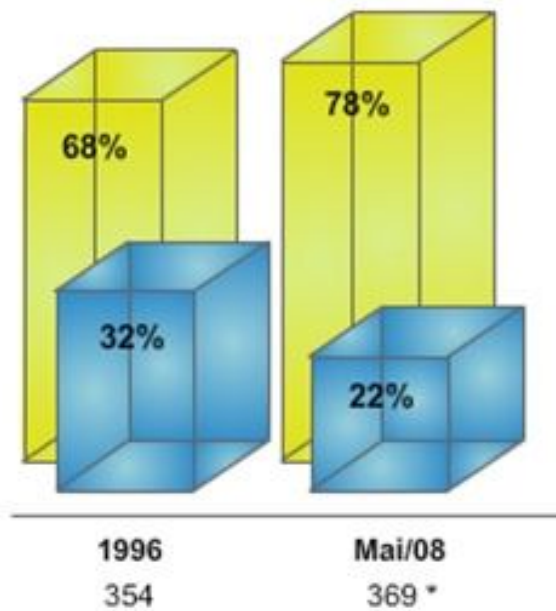
COMPOSIÇÃO DA CARTEIRA DE INVESTIMENTO DAS EFPCs



**INFORMAÇÕES ESTATÍSTICAS DO
SISTEMA DE PREVIDÊNCIA
COMPLEMENTAR FECHADO**

ESTATÍSTICA: ENTIDADES E EMPRESAS PATROCINADORAS

Privado Público



EFPCs

EMPRESAS

* EFPC's em funcionamento
Fonte: SPC

**PARTICIPANTES BENEFICIÁRIOS DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR
FECHADA**

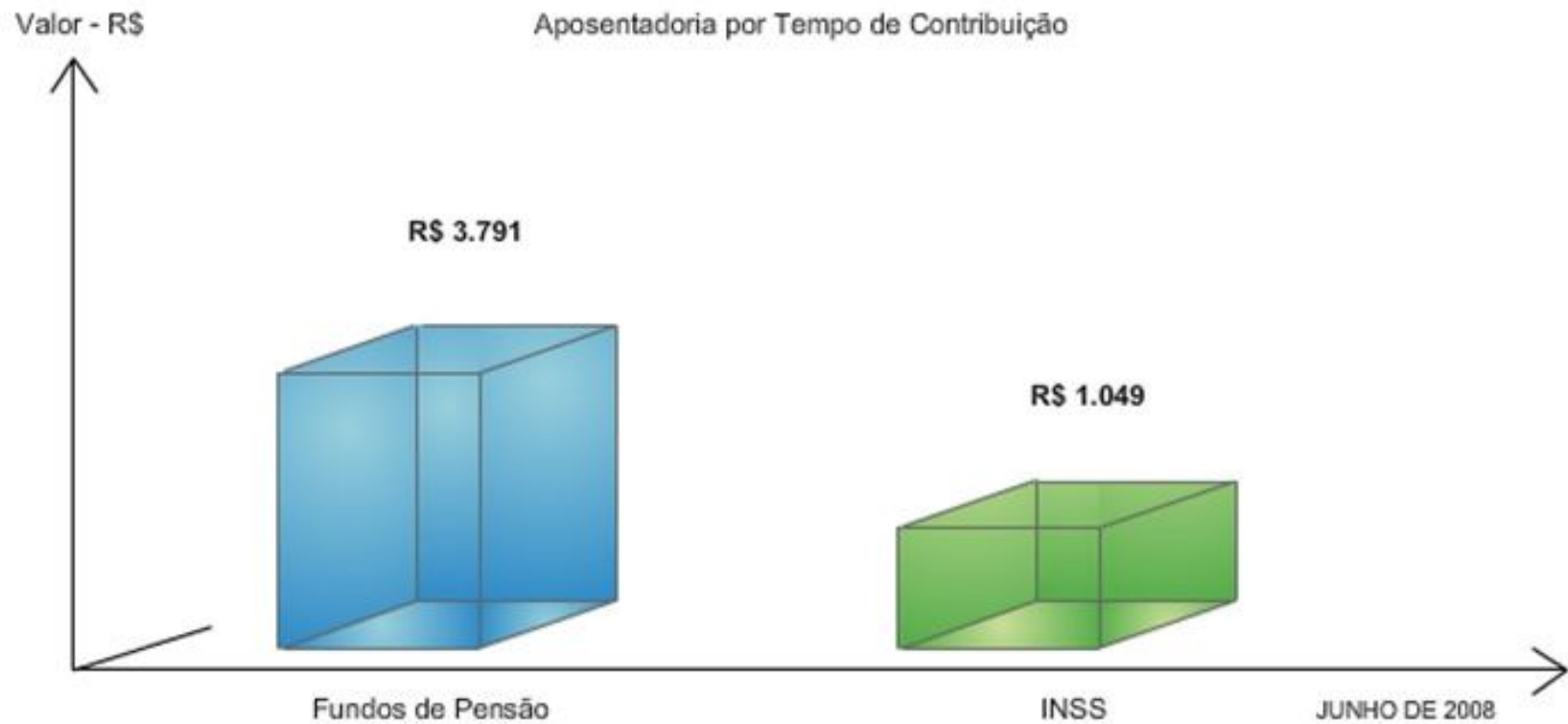
PARTICIPANTES ATIVOS 2.214.714

PARTICIPANTES ASSISTIDOS 655.059

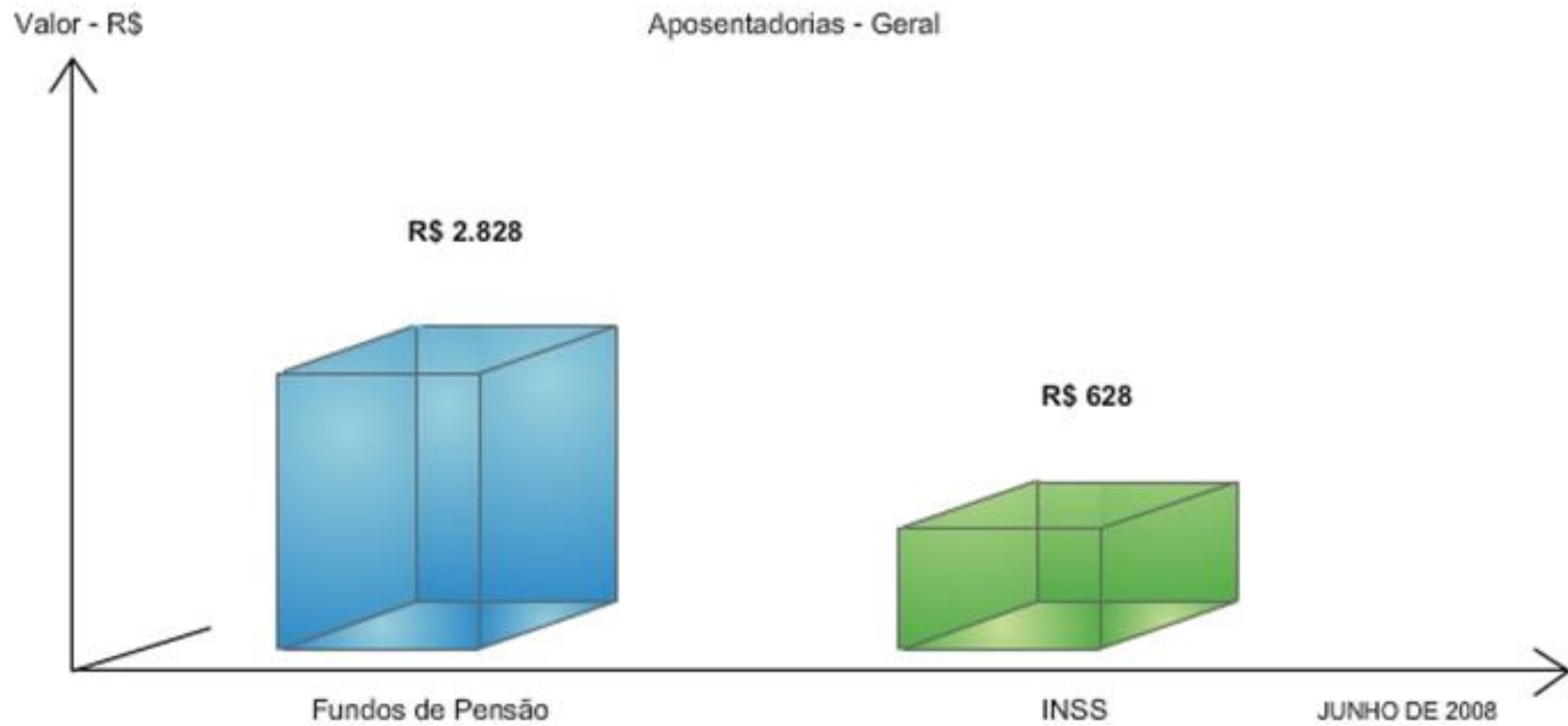
TOTAL 2.869.773

Junho de 2008

COMPARATIVO: NÍVEL DE BENEFÍCIOS

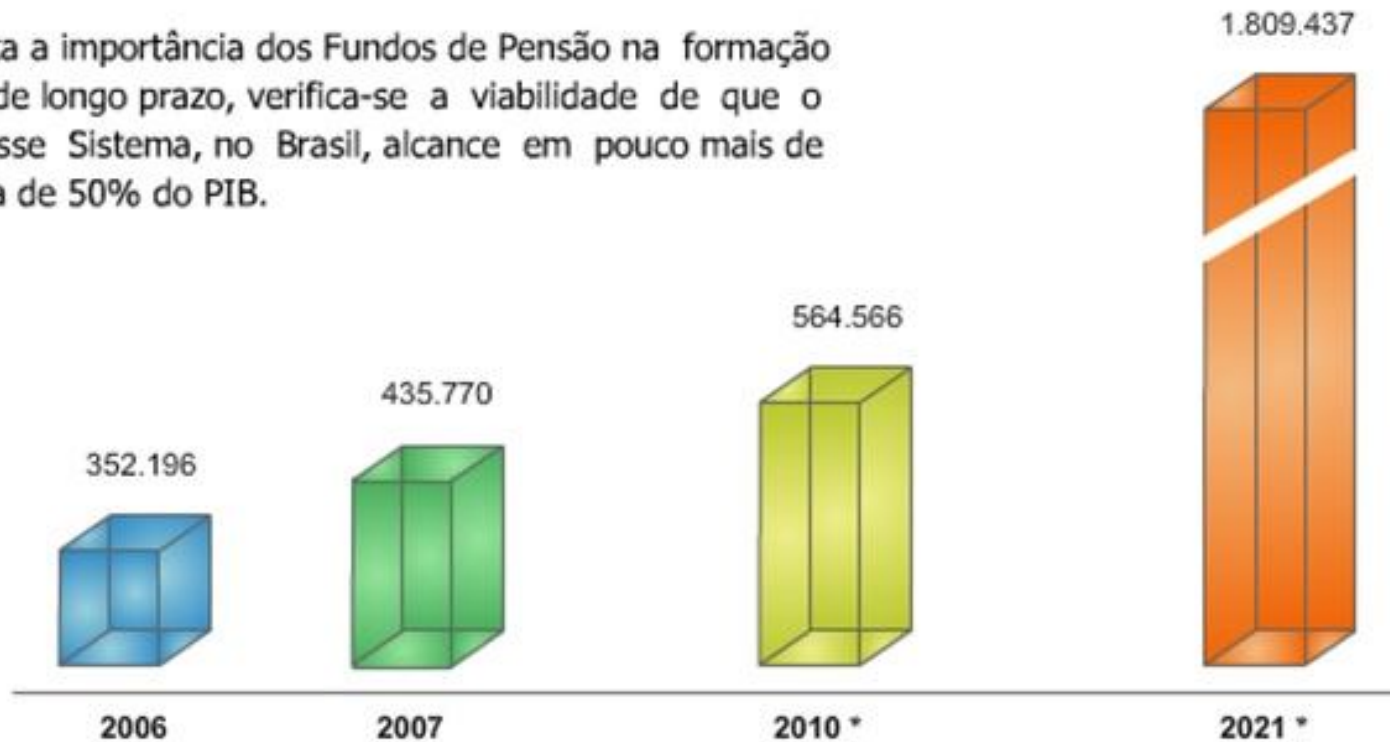


COMPARATIVO: NÍVEL DE BENEFÍCIOS



POTENCIAL DE CRESCIMENTO DO PATRIMÔNIO DAS EFPCs

Tendo em vista a importância dos Fundos de Pensão na formação de poupança de longo prazo, verifica-se a viabilidade de que o patrimônio desse Sistema, no Brasil, alcance em pouco mais de 10 anos, cerca de 50% do PIB.



* Projetado

Obs: Taxa Média de crescimento projetada 2007 a 2021 = 10,7%

ATIVOS DOS FUNDOS DE PENSÃO – CENÁRIO INTERNACIONAL

No quadro abaixo, apresentamos a relação patrimônio/PIB dos Fundos de Pensão nos demais países. Destaca-se os casos de Holanda e Suíça, onde a poupança previdenciária dos Fundos de Pensão é superior ao PIB do país.

Em bilhões de US\$	Ativos	% do PIB
Estados Unidos	9.721	74
Canadá	679	53
Total América Norte⁽¹⁾	10.400	
Argentina ⁽²⁾	30	13
Brasil ⁽³⁾	246	18
Bolívia ⁽²⁾	3	27
Colômbia ⁽²⁾	25	15
Chile ⁽²⁾	111	88
Peru ⁽²⁾	20	18
Uruguai ⁽²⁾	3	15
Total América do Sul	439	
Japão ⁽¹⁾	1.021	23
Austrália ⁽¹⁾	687	94
China - Hong Kong ⁽⁴⁾	53	28
Total OcenÁsia	1.761	

Em bilhões de US\$	Ativos	% do PIB
Alemanha	123	4
Dinamarca	90	32
Finlândia	149	71
França	25	1
Holanda	861	130
Irlanda	110	50
Itália	56	3
Noruega	23	7
Reino Unido	1.831	77
Suécia	36	10
Suíça	462	122
Total Europa⁽¹⁾	3.766	

Fonte: (1) OECD - 2006; (2) FIAP - Dez/07; (3) ABRAPP - Dez/07
(4) International Pension Funds and their Advisers

**PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR
FECHADA: QUAL A SUA
IMPORTÂNCIA**

PARA AS EMPRESAS – IMPORTANTE FERRAMENTA DE RH

- Melhorar a relação empregado / empresa
- Atrair e manter mão-de-obra qualificada (aumentar a fidelização do empregado)
- Complementar a renda da aposentadoria pública para empregados que recebem mais do que o teto da previdência social.
- Tratar como despesas operacionais as contribuições para o fundo de pensão
- Transmitir sentimento de segurança ao empregado e familiares (em ocasião de invalidez e morte)
- Ter boa imagem junto ao público.

PARA OS PARTICIPANTES

- Manutenção, na aposentadoria, de padrão de renda próximo ao do período em atividade;
- Garantia de formação de uma poupança de longo prazo, com participação da empresa;
- Segurança (mesmo na concorrência de eventos futuros adversos)
- Possibilidade de obtenção de empréstimos e financiamentos com taxas mais atrativas.

PARA A SOCIEDADE

Muitos são os benefícios da previdência complementar para a sociedade, e dentre estes destacam-se:

- Capitalização de empresas, através dos investimentos no mercado de ações ;
- Financiamentos de projetos de médio e longo prazo;
- Formação de postos de trabalho;
- Arrecadação direta e indireta de impostos;
- Manutenção do poder de compra no mercado de consumo, ativando a economia;
- Possibilitar melhor qualidade de vida aos milhares de beneficiários e seus dependentes e, em consequência, à sociedade em geral.

INDICAÇÃO BIBLIOGRÁFICA

- Administração de planos de benefícios
- Atuária para não atuários
- Cartilha do Estatuto do Idoso
- Coletânea de Normas dos Fundos de Pensão
- Comentários às Leis de previdência privada – LC 109/2001
- Competência jurisdicional na previdência privada
- Contribuições sociais: Doutrina e jurisprudência
- DVD: o futuro é hoje
- Fundos de pensão e sociedade
- Fundos de pensão em comunicação
- Gestão de fundos de pensão: aspectos jurídicos
- Governança corporativa aplicada ao contexto empresarial brasileiro
- Guia do Participante
- Indagações sobre as boas práticas de Governança corporativa...
- Introdução à Previdência complementar

INDICAÇÃO BIBLIOGRÁFICA

- Manual de direito previdenciário privado
- Manual de práticas e recomendações aos dirigentes das EFPCs
- Manual social e fundos de pensão
- Noções preliminares de direito previdenciário
- o Conselho fiscal nas empresas e nos fundos de pensão: no olho do furacão
- O direito acumulado dos participantes dos fundos de pensão
- Papel dos fundos de pensão na formação da economia brasileira: capitalismo social
- Previdência privada: doutrina e jurisprudência
- Private Pension
- Relatório social das entidades fechadas de previdência complementar
- Responsabilidades dos administradores de fundos de pensão
- Revista do 28º Congresso Brasileiro dos fundos de pensão
- Rumo a excelência dos fundos de pensão
- Tributação dos fundos de pensão
- Tributação nos mercados financeiros e de capitais

INDICAÇÃO BIBLIOGRÁFICA

- Dicionário de previdência complementar
- Fundos de pensão instituídos na previdência brasileira
- Gestão dos fundos de pensão
- Tributação dos investimentos em previdência complementar
- Previdência complementar – Filosofia, fundamentos técnicos, conceituação jurídica
- Previdência complementar - Um plano solidário sem risco para o patrocinador