

Ministério da Previdência Social
Secretaria de Previdência Complementar

PREVIDÊNCIA ASSOCIATIVA **CARTILHA DO INSTITUIDOR**



PREVIDÊNCIA SOCIAL

Ministério da Previdência Social
Secretaria de Previdência Complementar

PREVIDÊNCIA ASSOCIATIVA CARTILHA DO INSTITUIDOR

Brasília-DF

Novembro de 2008

© **Ministério da Previdência Social – MPS**

Esta cartilha destina-se a orientar os sindicatos, associações profissionais, classistas ou setoriais, na criação de planos de previdência complementar fechados para os seus associados.

Colaboradores: **Bruna Romão Borges**

Carlos Alberto de Paula

Eduardo Menezes Meireles

Elaine de Oliveira Castro

Patrícia Cerqueira Monteiro

Sergio Ricardo dos Santos Rosa

Zenaide Azeredo

É permitida a reprodução parcial ou total desta obra, desde que citada a fonte.

Tiragem: 10.000 exemplares

Edição: **Assessoria de Comunicação Social**

Distribuição: **Secretaria de Previdência Complementar**

Esplanada dos Ministérios, Bl. F, 6º andar.

70059-900 - Brasília/DF.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Biblioteca. Seção de Processos Técnicos – MTE

P944 Previdência associativa : cartilha do instituidor / Ministério da Previdência Social, Secretaria de Previdência Complementar. – Brasília : MPS, SPC, 2008.
44 p.

1. Fundo de pensão, Brasil. 2. Previdência privada, Brasil. I. Brasil.
Ministério da Previdência Social. Secretaria de Previdência Complementar.

CDD – 332.6725

ÍNDICE

APRESENTAÇÃO	7
1 - EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA E FINANCEIRA	9
A estratégia nacional de educação financeira	12
2 - COMO FUNCIONA O SISTEMA PREVIDENCIÁRIO.....	15
3 - PREVIDÊNCIA ASSOCIATIVA	19
Características gerais.....	20
O que diz a legislação	20
As alternativas da contribuição definida	21
Os benefícios que poderão ser oferecidos	22
Institutos que deverão constar dos planos da Previdência Associativa.....	23
4 - VANTAGENS PARA A CRIAÇÃO DE UM PLANO DE PREVIDÊNCIA ASSOCIATIVA.....	25
Os incentivos fiscais	26
A contribuição de terceiros.....	27
Os ganhos de escala.....	28
Fortalecimento da entidade instituidora.....	29
Poupança nacional de longo prazo e o desenvolvimento sustentado.....	30
5 - CRIANDO UM PLANO DE PREVIDÊNCIA ASSOCIATIVA.....	31
O que diz a legislação	32
As etapas para a criação do Plano de Instituidor	33
Custo de criação do Plano de Previdência Associativa	35
Responsabilidades da entidade instituidora.....	36
6 - A GESTÃO DO PLANO DE PREVIDÊNCIA ASSOCIATIVA.....	37
Custos de administração do Plano de Previdência Associativa	38
A estrutura mínima da EFPC gestora.....	38
A estrutura adequada da EFPC gestora	39
Criar uma entidade de previdência própria ou aderir a uma já existente?.....	39
Critérios técnicos para a tomada de decisão.....	40
Legislação referente aos fundos de pensão	42

APRESENTAÇÃO

Tradicionalmente, os fundos de pensão no Brasil, operados pelas entidades fechadas de previdência complementar, pessoas jurídicas de direito privado, são criados a partir da vontade das empresas em oferecer complemento à aposentadoria dos empregados, como política de retenção de mão-de-obra.

Tal sistema protege atualmente cerca de 6,5 milhões de pessoas, direta ou indiretamente, vinculados a fundos de pensão, detentores de uma poupança previdenciária de aproximadamente R\$ 457 bilhões. Trata-se ainda de um número pequeno de pessoas e de recursos, se levado em conta o potencial existente.

Com as normas do Conselho de Gestão da Previdência Complementar – órgão regulador do sistema de fundos de pensão – a Previdência Associativa ganhou vida. Foram criados planos de previdência instituídos por entidades de classe, cooperativas ou sindicatos, aproveitando-se a identidade de grupo existente entre os associados de sindicatos e entidades classistas e setoriais.

Tais planos seguem as regras gerais dos fundos de pensão tradicionais, subordinando-se a condições específicas, a saber:

- Os planos serão constituídos na modalidade de contribuição definida;
- O patrimônio desses planos de previdência deverá estar completamente segregado do patrimônio do instituidor; e
- Deverão contar com uma gestão rigorosamente profissional.

A entidade de classe, cooperativa ou sindicato, denominada “instituidor”, tanto pode constituir uma entidade fechada de previdência complementar própria, sem finalidade lucrativa, como pode instituir um plano junto a uma entidade fechada de previdência que já esteja em funcionamento.

Os planos de previdência criados pelos instituidores são custeados exclusivamente pelo participante, e podem receber contribuições previdenciárias de terceiros, sem que estes assumam, porém, a condição de “patrocinadores” do plano. Nas duas situações haverá mais liberdade para as partes contratantes. Na segunda hipótese, as contribuições de terceiros podem ser eventuais, peri-

“Os planos de previdência criados pelos instituidores são custeados exclusivamente pelo participante”

ódicas ou regulares, o que ficará convencionado por meio de contrato civil específico, dando aos fundos de pensão maior flexibilidade e dinamismo.

Os empresários, por meio de negociações coletivas, poderão ser convidados pelas entidades associativas instituidoras de planos de previdência a aportar recursos para esses planos de aposentadoria complementar, fato que ampliará consideravelmente as hipóteses de novas modelagens de planos previdenciários.

O aproveitamento da identidade de grupo (vínculo associativo) para uma finalidade previdenciária tem inúmeras vantagens, dentre elas o estreitamento da relação entre a direção dessas entidades e seus associados, custos de administração menores, incentivos fiscais e maior rentabilidade - já que, nos fundos de pensão, todo o ganho obtido com as aplicações das contribuições é revertido exclusivamente aos participantes do plano previdenciário.

A criação de planos de previdência por entidades de classe, cooperativas e sindicatos contribui para

construir no país uma cultura previdenciária cada dia maior, independentemente de outros passos que estão sendo dados para a modernização da estrutura previdenciária brasileira.

O governo tem reiterado seu compromisso de estimular o crescimento da poupança previdenciária brasileira, democratizando o acesso dos trabalhadores aos fundos de pensão. Inserido nesse projeto estratégico de desenvolvimento nacional, o Ministério da Previdência Social, por meio da Secretaria de Previdência Complementar, está dando passos concretos a fim de dotar o regime de previdência complementar de regras claras e estáveis, capazes de assegurar aos participantes de fundos de pensão transparência e segurança.

Estamos deflagrando um novo ciclo de crescimento da poupança previdenciária brasileira. Além dos benefícios proporcionados diretamente aos participantes desses planos de previdência, o Brasil terá mais recursos de longo prazo para investimentos na atividade produtiva, na infra-estrutura e na ampliação do crédito.

1

EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA E FINANCEIRA

EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA E FINANCEIRA

Ao adquirir um cofre, normalmente no formato de porquinho, e depositar ali as moedas que recebe de troco, seu dono demonstra alguma disciplina financeira. Esse comportamento disciplinado, porém individual, poderá render muito mais benefícios para o conjunto da sociedade se for bem orientado por um programa de difusão financeira.

O cidadão que, aos poucos, retira de circulação quantidades crescentes de moedas para aumentar o seu poder de compra no futuro, está, na prática, pensando exclusivamente no seu bem-estar. Porém, estará contribuindo, involuntariamente, para reduzir o nível geral de atividade econômica, produzindo assim, efeitos negativos sobre o conforto da população.

Um bom programa de educação financeira deve ter, portanto, tanto a finalidade de estimular a disciplina do indivíduo, quanto a de organizar e coordenar o comportamento disciplinado da coletividade de poupadores, de tal forma que consiga aumentar o padrão de vida de toda a sociedade. A elevação do bem-estar comum, como é sabido, tende a produzir impactos positivos sobre a situação de cada indivíduo, em particular.

Ao mesmo tempo em que aumenta o próprio poder de compra fazendo economias no dia-a-dia, o poupador,

corretamente orientado, poderá também contribuir para que seus recursos acumulados sejam aplicados em atividades produtivas, capazes de estimular o crescimento da produção econômica.

O dinheiro economizado pelos poupadores, numa ponta, pode se transformar, na outra ponta, em recursos disponíveis para investimentos em atividades produtivas, desde que sejam depositados ou aplicados, não em porquinhos, mas em instituições criadas com essa finalidade. Ademais, os investimentos realizados pelos empreendedores, além de gerar empregos e renda para muita gente, produzem ganhos diretos que são compartilhados também com os poupadores.

Para o trabalhador que está pensando em fazer economia para desfrutá-la futuramente, na forma de renda de aposentadoria, um programa específico de educação previdenciária poderá contribuir, sobremaneira, para ampliar o grau de instrução necessário à tomada de decisões adequadas e no momento mais oportuno.

Além da tranquilidade e da segurança que o trabalhador busca alcançar para, depois de anos a fio, retirar-se do mercado de trabalho, há uma enormidade de outros atrativos, que pode contribuir para que o aposentado viva mais e com melhor qualidade. Para tal, é necessário

contar com uma renda suficiente para manter ou, quiçá, aumentar o padrão de vida, quando na ativa.

A acumulação de recursos para a obtenção de uma renda própria na aposentadoria pressupõe, necessariamente, algum esforço durante o período de atividade. O sistema público de previdência, de natureza tributária, impõe ao trabalhador a obrigação de contribuir para a própria aposentadoria. Como essa contribuição é uma determinação do Poder Público, ela visa apenas e tão-somente gerar um benefício para atender às necessidades básicas do cidadão. Para ampliar o poder de compra, o trabalhador brasileiro conta com um eficiente sistema de previdência complementar, de natureza facultativa, e instituído para aumentar a renda do aposentado, além de assegurá-lo contra os riscos da perda prematura de capacidade laborativa.

A previdência complementar no Brasil foi legalmente instituída na década de 70 e, de lá para cá, já beneficiou milhões de trabalhadores que para ela contribuíram espontaneamente. Na época em que foi criada, a par-

ticipação de interessados nas decisões dos órgãos de previdência era bastante limitada. Além disso, o grupo de beneficiários era pequeno.

Com a ampliação recente do sistema para um número maior de trabalhadores e diante da necessidade de torná-lo auto-suficiente, alguns ajustes nas regras dos planos de benefícios se fizeram urgentes. Em contrapartida, aumentaram as oportunidades de envolvimento dos participantes na gestão dos órgãos fechados de previdência complementar.

Dessa forma, um programa eficiente de educação previdenciária certamente contribuirá, em muito, para aumentar o nível de instrução das pessoas diretamente interessadas. Além disso, melhorará o grau de adequação das decisões tomadas, gerando a tranquilidade e a segurança que o trabalhador busca ao poupar, com vistas a garantir sua aposentadoria. É justamente esse resultado que a Secretaria de Previdência Complementar procura obter, ao instituir o seu programa de Educação Previdenciária.

“Para ampliar o poder de compra, o trabalhador brasileiro conta com um eficiente sistema de previdência complementar, de natureza facultativa”

A ESTRATÉGIA NACIONAL DE EDUCAÇÃO FINANCEIRA

Com a finalidade de orientar e coordenar as diversas ações de educação financeira, o Governo Federal estabeleceu uma Estratégia Nacional de Educação Financeira, que estabeleceu os seguintes objetivos a serem alcançados:

- Promover e fomentar a cultura de Educação Financeira no país;
- Ampliar o nível de compreensão do cidadão para efetuar escolhas conscientes, relativas à administração de seus recursos;
- Contribuir para a eficiência e solidez dos mercados financeiro, de capitais, de seguros, de previdência e de capitalização.

O Ministério da Previdência Social, por meio da Secretaria de Políticas de Previdência Social, vem desenvolvendo ações com esse objetivo, desde 2000. Nesse sentido, foi criado o Programa de Educação Previdenciária – PEP, com o objetivo de informar e conscientizar a sociedade sobre seus direitos e deveres em relação à previdência social.

O Programa de Educação Previdenciária formulado pela Secretaria de Previdência Complementar, além de estar em sintonia com o PEP, é parte integrante da Estratégia Nacional de Educação Financeira, que visa orientar e coordenar a ação financeira dos indivíduos, de tal forma que as decisões individuais de poupar e gastar contribuam, não somente para a promoção do bem-estar particular, mas também, e principalmente, para a elevação do bem-estar geral.

Em compasso com as diretrizes da Estratégia Nacional, o Conselho de Gestão da Previdência Complementar editou a Recomendação CGPC nº 1, de 28/04/2008, sugerindo que as ações de educação previdenciária, no âmbito do regime de previdência complementar, operado pelos órgãos fechados de previdência complementar, sejam desenvolvidas em três níveis de atuação:

- Informação: diz respeito ao fornecimento de fatos, dados e conhecimentos específicos;
- Instrução: corresponde ao desenvolvimento das habilidades necessárias para a compreensão de termos e conceitos, mediante treinamentos; e

- **Orientação:** trata do provimento de orientações gerais e específicas para melhor uso das informações e instruções recebidas.

Espera-se, com a implementação dessa ação no âmbito da previdência complementar, produzir um ciclo virtuoso, no qual a educação previdenciária estimule e incentive uma maior participação na gestão dos órgãos fechados de previdência e esses, por sua vez, aumentem o nível de instrução financeira do participante. Este poderá atuar, então, como multiplicador de conheci-

mentos financeiros, tanto no ambiente familiar, quanto no seu círculo de amizade.

Os integrantes do público objeto da educação previdenciária, muitos deles já beneficiários de renda de aposentadoria, podem exercer um relevante papel na difusão desses conhecimentos, devido à sua experiência de vida, e à sua disponibilidade de tempo para atividades voluntárias de relevância social. Sentir-se útil é, certamente, um estímulo para aumentar e melhorar a qualidade de vida dos idosos aposentados.

“Os integrantes do público objeto da educação previdenciária, muitos deles já beneficiários de renda de aposentadoria, podem exercer um relevante papel na difusão desses conhecimentos”

2 **COMO FUNCIONA O SISTEMA PREVIDENCIÁRIO**

15

COMO FUNCIONA O SISTEMA PREVIDENCIÁRIO

Todo sistema previdenciário está baseado na proteção dos trabalhadores. Circunstâncias tais como doença, invalidez ou idade avançada podem impedir as pessoas de proverem o seu próprio sustento. Ao longo do tempo, as sociedades desenvolveram sistemas de proteção para seus membros na inatividade. O mais antigo desses sistemas de proteção social é o intrafamiliar, no qual, mediante a ajuda do grupo familiar, os idosos e os inválidos encontram amparo para sua sobrevivência.

O sistema de proteção familiar, apesar de ainda estar presente nas sociedades urbanizadas, foi perdendo sua vitalidade com as mudanças no padrão de socialização trazidas pelo processo de industrialização, ocorrido no século XX. O grupo familiar amplo foi substituído por famílias nucleares, e os laços baseados nas relações de trabalho assumiram maior predominância no tocante à proteção da inatividade.

De fato, a maioria dos sistemas previdenciários tem sua origem em determinados setores profissionais mais organizados e com maior poder de reivindicação, como os ferroviários, portuários e bancários. A disseminação desse modelo foi atingindo outras categorias, sem, no entanto, abarcar os trabalhadores rurais, os autônomos e os trabalhadores do setor informal.

É nesse momento que o Estado começa a assumir o papel de principal guardião dos cidadãos na inatividade, por meio de programas de transferência de renda que se apresentam geralmente de duas maneiras. Primeiro, como benefício contributivo, no qual a renda destinada ao aposentado depende de sua contribuição para o sistema; segundo, como benefício universal não contributivo, por meio de programas assistenciais. No Brasil, essas duas formas estão previstas na Constituição Federal, no capítulo da seguridade social, cujo conceito abrange, além da previdência e assistência, também a saúde. No caso da previdência social pública, a Constituição estipula expressamente o caráter contributivo e a filiação obrigatória.

A estrutura previdenciária brasileira é formada por três regimes: o Regime Geral de Previdência Social - RGPS, o Regime Próprio de Previdência Social - RPPS e o Regime de Previdência Complementar - RPC. Utilizando a nomenclatura internacional, podemos chamar os dois primeiros de regimes de base; eles são de caráter contributivo e de filiação obrigatória. O Regime Geral, gerido pelo INSS, destina-se a todos os trabalhadores, com exceção dos servidores de órgãos públicos que tenham constituído seu Regime Próprio de Previdência Social.

O terceiro regime, o da previdência complementar, é baseado em contribuições de cada trabalhador durante sua fase produtiva que, aplicadas, garantirão a complementação de sua aposentadoria proveniente do regime base, normalmente do RGPS. Esse sistema se organiza de forma autônoma em relação à previdência social, pressupõe a constituição de reservas que serão capitalizadas e é de filiação facultativa.

A previdência complementar brasileira se divide em dois segmentos: previdência complementar aberta e previdência complementar fechada.

O primeiro é operado pelas entidades abertas de previdência complementar – EAPC ou seguradoras, que oferecem tanto planos individuais como coletivos. O segundo segmento, o da previdência complementar fe-

chada, abrange os fundos de pensão, que são as entidades fechadas de previdência complementar - EFPC, com personalidade jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, que oferecem exclusivamente planos coletivos acessíveis, a partir dos vínculos empregatício ou associativo. É, portanto, uma previdência complementar baseada nos laços estabelecidos entre membros de um mesmo grupo, sejam trabalhadores de uma empresa, setores econômicos ou ainda grupos associativos. Além disso, o fato desse segmento estar inserido na Ordem Social da Constituição Federal revela sua finalidade social, na medida em que se destina à proteção dos trabalhadores. É constituído, atualmente, por cerca de 375 EFPC que administram, aproximadamente, 1.104 planos previdenciários, com cerca de 6,5 milhões de pessoas, e ativos superiores a R\$ 457 bilhões - 90% do segmento de toda a previdência complementar privada.

“É nesse momento que o Estado começa a assumir o papel de principal guardião dos cidadãos na inatividade”

PREVIDÊNCIA ASSOCIATIVA

19

CARACTERÍSTICAS GERAIS

Como vimos anteriormente, a constituição de planos de previdência complementar fechada no Brasil se dava, até pouco tempo, apenas por iniciativa das empresas que tinham o objetivo de usar os fundos de aposentadoria como elemento de política de Recursos Humanos. A inovação trazida pela Previdência Associativa, em relação aos planos já existentes, se dá porque nasce do interesse das lideranças e dos próprios trabalhadores em buscar melhores benefícios previdenciários. Além disso, não possui a figura da empresa patrocinadora.

A Previdência Associativa cria uma relação jurídica direta apenas com os seus participantes, sendo que eventuais contribuições de terceiros para o custeio do plano não caracterizarão as obrigações próprias da relação de patrocínio.

Os sindicatos, cooperativas, associações, órgãos de classe e outras entidades de caráter classista, profissional e setorial poderão criar sua própria entidade de previdência complementar ou criar planos de benefícios em entidades já existentes.

20

O QUE DIZ A LEGISLAÇÃO

As principais características dos planos da Previdência Associativa determinadas pela legislação são:

- Os planos de benefícios deverão ser oferecidos na modalidade de Contribuição Definida¹;
- As entidades de previdência criadas por instituidores deverão terceirizar a gestão dos recursos do plano de benefícios;
- As entidades instituidoras – associações, cooperativas e sindicatos – podem aportar recursos aos planos instituídos; e
- O patrimônio do plano deve ser completamente segregado do patrimônio do instituidor, e também do patrimônio da entidade terceirizada responsável pela gestão dos recursos.

¹ Valor do benefício é determinado pelo montante das contribuições de cada participante

Ao determinar que a gestão dos recursos da entidade seja terceirizada, a legislação buscou profissionalizar a administração dos investimentos do plano. Como forma adicional de assegurar o bom desempenho e maior segurança na gestão da poupança dos participantes, haverá também maior fiscalização da Secretaria de Previdência Complementar – SPC e de outros órgãos como a Comissão de Valores Mobiliários – CVM e o Conselho Monetário Nacional - CMN. Além disso, o instituidor deverá acompanhar a gestão permanentemente, exigindo da instituição contratada os resultados esperados e a transparência exigida pelas regras da previdência complementar.

Já a determinação de que os planos de benefícios sejam oferecidos na modalidade de Contribuição Definida, na qual o valor do benefício é determinado pelo montante das contribuições de cada participante, justifica-se porque o instituidor não pode assumir obrigações com benefícios de riscos, a menos que a entidade contrate um seguro. Bom para o instituidor, melhor ainda para seus participantes, pois esse modelo pressupõe que cada qual tenha uma conta individual de previdência, preservando dessa forma o direito de receber de volta a integralidade de seu esforço de poupança. Esta estrutura oferece preservação de capital acumulado, pois ninguém se beneficia da poupança de outro, como nos fundos coletivos.

AS ALTERNATIVAS DA CONTRIBUIÇÃO DEFINIDA

A determinação para que os Planos de Instituidores adotem a modalidade de Contribuição Definida leva à busca das melhores alternativas existentes nessa modelagem. Para tanto, é necessária a compreensão de que os três modelos básicos (“BD”, “CD” E “CV”) possuem vantagens e desvantagens.

A simples definição da modelagem não determina, isoladamente, se um plano previdenciário será melhor ou pior.

Existem muitas alternativas de desenho de planos na modalidade de Contribuição Definida, para que os benefícios programados supram adequadamente as necessidades previdenciárias dos participantes. Essas alternativas podem fazer com que os resultados práticos da Contribuição Definida estejam muito próximos daqueles que seriam obtidos no modelo de Benefício Definido ou de Contribuição Variável.

Outro fator, decorrente da própria natureza da Contribuição Definida, é a possibilidade do aporte de contribuições adicionais, periódicas ou de pagamento único. O modelo permite, ainda, a interrupção das contribuições sem que desequilíbrios sejam provocados no plano.

Considerando que um plano instituído seja composto exclusivamente por contribuições dos participantes, as características do modelo CD como a flexibilidade, as con-

tas individuais, a segregação de patrimônio e o repasse integral da rentabilidade líquida são fatores relevantes para a decisão de aderir à Previdência Associativa.

Todas essas alternativas oferecem grande riqueza para a definição das características do Plano de Instituidor e deverão ser exploradas ao máximo e com profissionalismo, para que o processo proporcione os melhores resultados para os participantes.

OS BENEFÍCIOS QUE PODERÃO SER OFERECIDOS

A legislação previdenciária proíbe que o plano ofereça benefícios que não tenham caráter previdenciário, como assistência médica, por exemplo.

Dentro do universo de benefícios previdenciários, existem os benefícios programados e os benefícios de risco.

Os benefícios programados são aqueles cuja data de ocorrência para cada participante pode ser previsível, como a aposentadoria por tempo de contribuição ou por idade. Os benefícios de risco são aqueles que não permitem a identificação de quais participantes ou beneficiários irão requerê-los e nem a data de sua ocorrência. Exemplos disso são: a aposentadoria por invali-

dez, a pensão por morte, o auxílio-doença etc.

Os planos de instituidores poderão oferecer os benefícios previdenciários programados, com diferentes formas de pagamento do benefício. Assim, serão oferecidos benefícios programados que assegurem o pagamento de rendas por prazos determinados – normalmente, de cinco a 35 anos –, cujos valores das parcelas mensais sejam corrigidos pelos resultados líquidos dos investimentos. Alternativamente, os planos poderão oferecer rendas com prazos indeterminados em valores mensais, equivalentes a um percentual da reserva constituída pelo participante, ou calculadas anualmente com base no saldo da conta do participante e na expectativa média de vida.

INSTITUTOS QUE DEVERÃO CONSTAR DOS PLANOS DA PREVIDÊNCIA ASSOCIATIVA

A Previdência Associativa deve, ainda, contemplar as seguintes possibilidades:

- Portabilidade;
- Benefício Proporcional Diferido;
- Resgate.

Com a portabilidade, o participante terá o direito de transferir a poupança previdenciária de seu plano de benefícios para outro, na forma estabelecida no regulamento. O exercício da portabilidade não depende do rompimento do vínculo associativo com o instituidor e tampouco será afetado pela relação de trabalho com o empregador (a cessação do vínculo empregatício é exigida apenas para portabilidade em planos patrocinados).

O participante também poderá portar as reservas que possui em outro plano para seu Plano de Previdência Associativa. Essa estratégia poderá ser explorada pelo instituidor, pois alavancará a formação do patrimônio do plano de forma mais rápida e proporcionará a redução dos custos da EFPC.

Já no caso de cessação do vínculo associativo com o instituidor, o participante terá também a alternativa de optar pelo benefício proporcional diferido - BPD, que é o direito de interromper as contribuições e receber benefício, em tempo futuro, de acordo com as condições previstas no regulamento do plano. Normalmente, quando o participante opta pelo instituto do BPD, resta ainda um tempo para que o mesmo faça jus ao benefício. Durante esse período, a rentabilidade decorrente da aplicação dos recursos será acrescida ao saldo de conta do participante.

Por fim, o resgate refere-se ao direito de o participante se desligar do plano de benefícios antes de estar recebendo qualquer benefício oferecido, e ter a restituição das contribuições que verteu ao plano, descontadas as parcelas do custeio administrativo e o imposto de renda.

O regulamento do Plano de Instituidor deverá estabelecer as carências e as demais condições para o exercício desses direitos, respeitados os limites e demais condições legais.

“O exercício da portabilidade não depende do rompimento do vínculo associativo com o instituidor e tampouco será afetado pela relação de trabalho com o empregador”

VANTAGENS PARA A CRIAÇÃO DE UM PLANO DE PREVIDÊNCIA ASSOCIATIVA

25

OS INCENTIVOS FISCAIS

Por que fazer um plano de previdência? Por que fazer um plano previdenciário e não um outro tipo de investimento dos recursos poupados?

Essas são perguntas constantes quando se fala em planos previdenciários, de adesão facultativa e em regime de capitalização, como é o caso da previdência complementar.

Várias são as vantagens desse tipo de poupança em relação às alternativas de investimento existentes.

- A primeira é sua enorme capacidade de acumulação de recursos, o que possibilita melhores condições de rentabilidade e segurança dos investimentos.
- Um outro aspecto diz respeito às vantagens tributárias que são oferecidas. Destaca-se o fato de que as contribuições efetuadas pelos participantes, inclusive aquelas destinadas aos benefícios de risco, são dedutíveis das suas respectivas bases tributárias, para o cálculo do Imposto de Renda (o limite atual de dedução é de 12% da renda bruta anual).
- Mesmo os participantes que estão na faixa de isenção do Imposto de Renda têm vantagens fiscais, pois a legislação determina a isenção do IR sobre o ganho de capital dos investimentos dos planos pre-

videnciários com contribuições exclusivas dos participantes, como é o caso do plano de instituidor.

- Além das vantagens percebidas no curto prazo, outra surgiu para favorecer e estimular a visão de longo prazo, que é a nova tabela de imposto de renda para planos previdenciários: a tabela regressiva, que independentemente do valor recebido, tem alíquota reduzida a 10% para cada uma das contribuições que ultrapassar 10 anos.
- Flexibilidade: se o participante quiser portar seu patrimônio previdenciário para outro plano de benefícios de sua titularidade, não haverá incidência de tributação e contribuições de qualquer natureza.
- Disciplina: um fator imprescindível ao sucesso de um planejamento financeiro é a disciplina. É sempre bom estimular a obrigatoriedade das contribuições mensais, auxiliando os participantes a pouparem parte dos recursos que seriam destinados ao consumo.
- Participação e transparência: por força da legislação, foram criados mecanismos de proteção em várias esferas. As EFPC são obrigadas a enviar periodicamente, aos participantes e à SPC, publicações contendo todas as evoluções do plano.

■ Para o participante, a Previdência Associativa é amparada num tripé que congrega incentivos fiscais, vantagens financeiras (custos menores,

maior retorno e repasse integral da rentabilidade líquida) e segurança (pela modalidade do plano CD e pela transparência).

A CONTRIBUIÇÃO DE TERCEIROS

A Resolução CGPC nº 20/2006, abriu a possibilidade de os planos da Previdência Associativa receberem contribuições patronais e de terceiros em nome dos participantes. Ao aliar as vantagens fiscais com as contribuições de pessoas jurídicas, o Plano de Instituidor multiplicará as suas vantagens para os participantes, que terão um acúmulo patrimonial muito superior ao seu próprio esforço contributivo.

As contribuições patronais e de terceiros ocorrerão a partir de convênios específicos que poderão ser feitos por prazo determinado ou mesmo condicionados a metas ou resultados, dando maior flexibilidade às empresas que não oferecem planos de benefícios aos seus empregados.

Além do mais, as contribuições dos empregadores vertidas nos planos da Previdência Associativa, em nome dos empregados, deverão ter o mesmo tratamento tributário existente atualmente nas contribuições aos planos patrocinados.

Vale lembrar que a União, Estados, Distrito Federal e Municípios e suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e empresas controladas direta ou indiretamente só poderão aportar recursos a entidades de previdência complementar na qualidade de patrocinadores (art. 202 da Constituição Federal).

Esses órgãos não podem, portanto, aportar recursos para planos de benefícios de instituidores.

OS GANHOS DE ESCALA

Os planos da Previdência Associativa podem obter ganhos de escala decorrentes da junção e aplicação da poupança de milhares de trabalhadores. Quanto maior o número de pessoas participantes do plano, maior o volume de recursos, o que pode proporcionar a diminuição das despesas administrativas e a maximização da rentabilidade dos investimentos.

Além do mais, uma entidade fechada de previdência contrata a gestão de ativos pagando taxas inferiores às praticadas por outras opções de planos previdenciários existentes atualmente. Essa diferença, projetada ao longo do tempo, faz com que a capacidade de crescimento real do patrimônio

previdenciário dos planos de benefícios das entidades fechadas – e, por consequência, do patrimônio dos seus participantes – seja muito superior às citadas opções.

Os planos previdenciários possuem duas taxas: uma delas, a taxa de administração, serve para cobrir as despesas administrativas da EFPC; a outra, a taxa de gestão de ativo, é cobrada para suprir as despesas com os investimentos. A primeira incide sobre as contribuições e a segunda sobre a reserva acumulada.

No exemplo abaixo, podemos perceber o impacto que as taxas proporcionam ao patrimônio:

Contribuição Mensal	Tempos de Contribuição	Juros	Taxa de Gestão Ativo	Taxa de Administração	Resultado
R\$ 200,00	35 anos	8%a.a	0,00%a.a	0,00%a.m	430.761,39
R\$ 200,00	35 anos	8%a.a	0,50%a.a	0,00%a.m	408.435,01
R\$ 200,00	35 anos	8%a.a	3,5%a.a	0,00%a.m	200.075,68
R\$ 200,00	35 anos	8%a.a	3,5%a.a	3,00%a.m	194.073,41

Fonte: Secretaria de Previdência Complementar (SPC)

Portanto, do ponto de vista da maximização de resultados, a criação de um plano previdenciário pelo instituidor proporciona maiores vantagens para seus associados. É

possível negociar taxas com os administradores de recursos menores do que aquelas cobradas normalmente pelos planos de previdência existentes no mercado.

FORTALECIMENTO DA ENTIDADE INSTITUIDORA

Todo ser humano quer sentir-se seguro. Quando o instituidor opta por oferecer um Plano de Previdência Associativa, está, na verdade, dando aos seus associados o que eles mais desejam: tranquilidade, manutenção da qualidade de vida no futuro e segurança para si e para sua família.

A instituição de Plano de Previdência Associativa proporcionará às entidades instituidoras o fortalecimento do vínculo entre ela e seus associados. Em primeiro lugar, ao apresentar um novo e vantajoso benefício aos seus associados, o número de filiações será maximizado, podendo atingir a totalidade do público-alvo.

Do ponto de vista do controle estratégico dos investimentos do plano, a entidade estará fortalecida por ser responsável por decisões de gestão que determinam para quais setores os vultosos investimentos serão direcionados.

A entidade também estará fortalecida na medida em que for inserida na discussão dos grandes projetos de financiamento do desenvolvimento, por representar o investidor institucional com alta capacidade de investimento.

Ao se inserir no contexto da previdência complementar, a entidade instituidora estará participando de um setor que já movimenta recursos superiores a R\$ 457 bilhões. Além disso, ela poderá pleitear sua participação nas estruturas de organizações que detêm peso na definição das prioridades que serão dadas à canalização desses recursos.

É importante ressaltar, ainda, que o acúmulo patrimonial dos planos de instituidores poderá ser acelerado pelo exercício da portabilidade. Afinal, trabalhadores de determinada categoria, ao se desligarem de empresas que patrocinam planos de previdência complementar, poderão transferir o seu patrimônio previdenciário para o plano gerido por sua entidade representativa.

A instituição de planos previdenciários, portanto, resulta em enorme incremento na atuação das entidades que os constituírem, ampliando sua representatividade perante os associados e perante as classes empresariais e políticas.

POUPANÇA NACIONAL DE LONGO PRAZO E O DESENVOLVIMENTO SUSTENTADO

Dada sua característica de poupança de longo prazo, a previdência complementar permite a canalização de recursos para o financiamento de projetos que objetivem favorecer o desenvolvimento sustentado do país.

Um grande número de investimentos importantes para o país, mas cujo prazo de retorno inviabiliza o interesse dos investidores tradicionais, poderá ser obtido a partir das carteiras de longo prazo da EFPC, sem perder de vista a missão primeira das entidades de previdência, que é a de assegurar a rentabilidade adequada aos re-

ursos previdenciários dos trabalhadores. Através dessa iniciativa, investimentos que mantenham o foco no capital produtivo poderão ser viabilizados, gerando empregos a partir da criação de empresas que tenham práticas sociais e ambientais corretas, que respeitem os direitos trabalhistas e que mantenham a ética na sua atuação nos mercados.

Os fundos de pensão, como investidores institucionais, devem estar atentos para oportunidades de negócios que contemplem os interesses de seus participantes.

“A previdência complementar permite a canalização de recursos para o financiamento de projetos que objetivem favorecer o desenvolvimento sustentado do país”

5

CRIANDO UM PLANO DE PREVIDÊNCIA ASSOCIATIVA

O QUE DIZ A LEGISLAÇÃO

A qualificação de uma entidade de caráter setorial, profissional ou classista como instituidora pode se dar de duas formas:

- Criação de uma entidade fechada de previdência complementar - EFPC que instituirá um ou vários planos previdenciários;
- Instituição de plano previdenciário administrado por uma EFPC já existente (entidades ditas multipatrocinadas).
- Para a criação de uma EFPC por uma entidade instituidora são necessários os seguintes requisitos mínimos:
 - 1.000 associados ou membros de categoria ou classe profissional, em seu âmbito de atuação;
 - Três anos de registro na condição de pessoa jurídica de caráter setorial, profissional ou classista.
- A autorização para funcionamento da entidade deverá ser dada pelo órgão fiscalizador, a Secretaria de Previdência Complementar, vinculada ao Ministério da Previdência Social. Para solicitá-la, o instituidor deverá apresentar os seguintes documentos:
 - Ato de sua constituição, devidamente registrado;
 - Lei de sua criação, no caso de entidade de profissão regulamentada;

- O seu estatuto social, com a identificação da base territorial; e
- Declaração do número de associados.

Além dessa documentação, o processo de requerimento deverá ser instruído com os documentos e procedimentos previstos em Instrução da SPC, juntamente com o plano de custeio que preveja a cobertura das despesas administrativas no seu primeiro ano de funcionamento.

A entidade de previdência só poderá funcionar após a comprovação da adesão de 500 participantes, no prazo de 180 dias contados a partir da autorização da Secretaria de Previdência Complementar.

- No caso de instituição de plano previdenciário que será administrado por uma EFPC já existente, a entidade instituidora deverá comprovar:
 - Existência de 50 associados ou membros de categoria ou classe profissional, em seu âmbito de atuação;
 - Três anos de registro na condição de pessoa jurídica de caráter setorial, profissional ou classista.

A documentação necessária é a mesma exigida para a criação de EFPC.

AS ETAPAS PARA A CRIAÇÃO DO PLANO DE INSTITUIDOR

Com o objetivo de auxiliar as entidades que queiram instituir um plano previdenciário, apresentamos abaixo um passo-a-passo que pode servir de referência quando da implantação do plano. O roteiro divide-se em quatro etapas, cuja sequência não é obrigatória. São elas:

Preparação

- Instituição de Grupo de Trabalho - Responsável pelos estudos e elaboração de propostas relativas à constituição do Plano de Instituidor, assegurando transparência ao processo.
- Equalização de Conhecimentos - É provável que o grupo formado seja heterogêneo quanto à sua compreensão, e quanto ao acúmulo individual de conhecimentos sobre previdência. Tendo em vista a complexidade da matéria e o fato de se constituir em assunto absolutamente novo para a maioria dos membros, é imprescindível que seus integrantes tenham uma clara visão sistêmica dos processos, e saibam utilizar seus principais conceitos técnicos, através de uma linguagem comum e compreensível a todos.

Desenho do Plano

- Consulta à Legislação - Pesquisa de toda legislação pertinente à previdência que se aplique ao novo pla-

no que será criado. Análise dos direitos e obrigações que a entidade instituidora assumirá junto aos participantes e verificação dos itens que deverão ser considerados no rol de benefícios e portanto, utilizados para fins de cálculos atuariais, dentro dos parâmetros das regras gerais e específicas.

- Levantamento dos Potenciais Participantes - Conhecimento das características do público alvo e de seu interesse no tema.
- Preparação da Base de Dados - Levantamento de informações sobre cada um dos participantes, tais como: sexo, idade, faixa salarial, características dos dependentes. A precisão desses dados é vital para a correta avaliação atuarial, evitando possíveis erros nos cálculos.
- Desenho do Plano - Estabelecimento dos benefícios a serem oferecidos, critérios de determinação dos seus valores, condições de elegibilidade, determinação dos participantes etc. Haverá interação dessa etapa com a próxima, relativa à definição das contribuições necessárias, num processo de ajustamento do desenho preliminar do plano aos resultados dos cálculos atuariais, até que as características do plano sejam estabelecidas de forma definitiva.

- Estudos Atuariais - Esses procedimentos englobam os cálculos atuariais e financeiros que serão executados por atuário, regularmente inscrito no Instituto Brasileiro de Atuária – IBA, cujo trabalho será conduzido a partir dos estudos realizados nas etapas anteriores.
- Elaboração do Regulamento - O regulamento é o contrato no qual se estipulam os deveres e obrigações entre as partes, ou seja, entre os participantes e o Plano de Instituidor. É a base normativa do plano previdenciário.
- Gestão dos Investimentos - Análise da empresa que fará a gestão dos recursos e reflexões sobre a política de investimentos.

Relação do Instituidor com a Entidade Fechada de Previdência Complementar

- Consulta à Legislação - Levantamento de toda legislação pertinente à previdência, aplicável à EFPC. Análise dos direitos e obrigações que a entidade instituidora assumirá junto à EFPC e que esta, por sua vez, assumirá frente aos participantes.
- Definição da Estrutura Organizacional - Deverá ser definido qual o modelo de organização mais adequado e mais econômico para administrar o plano a

ser instituído. Essa estrutura poderá ser criada pelo próprio instituidor que, nesse caso, levará em consideração seu custo de implantação, ou uma EFPC já existente.

- Elaboração do Estatuto e do Convênio de Adesão - Na hipótese da decisão ser pela criação de uma EFPC pelo instituidor, torna-se necessária a elaboração do estatuto e do convênio de adesão. Caso seja tomada a decisão de colocar o plano sob administração de EFPC já existente, esta disponibilizará o seu convênio de adesão, que deverá ser analisado e validado pelo Grupo de Trabalho.

Encaminhamentos Legais

- Preparação e Encaminhamento da Documentação - Os documentos necessários devem ser preparados e analisados quanto à sua conformidade com a legislação pertinente, para então serem encaminhados à Secretaria de Previdência Complementar – SPC, vinculada ao Ministério da Previdência Social – MPS.

Comunicação e Colocação do Plano

- Sensibilização dos Instituidores - É imprescindível a participação efetiva das lideranças.

- Plano de Comunicação - Desenvolvimento de um plano estratégico de comunicação que atinja todos os potenciais participantes. O contato deve pautar-se pela transparência na elucidação dos vários aspectos relativos ao plano previdenciário e pela demonstração do atendimento aos interesses dos associados quanto aos resultados esperados.
- Colocação do Plano – Reflexões sobre como o pla-

no será oferecido ao público em potencial. Quem fará a sensibilização e promoverá o estímulo às adesões? Quem preparará tais agentes, que ferramentas e mecanismos de comunicação serão utilizados (palestras, folders, cartilhas, jornais etc)? Esses são pontos cruciais do modelo, que trazem inúmeras vantagens aos Instituidores e aos potenciais participantes. Porém é necessária uma comunicação clara e eficaz para mobilizar as adesões.

CUSTOS DE CRIAÇÃO DO PLANO DE PREVIDÊNCIA ASSOCIATIVA

Os Planos de Previdência Associativa, de acordo com as características dos grupos que podem constituirlos, terão formatação e custos diferenciados que devem ser levados em consideração quando houver a decisão de implantá-los.

Em todos os casos há custos indiretos, como, por exemplo, os de realização de encontros de divulgação e esclarecimento junto aos futuros participantes (o que implicará em maiores gastos caso a entidade instituidora tenha abrangência nacional). Encontros técnicos

com os órgãos fiscalizadores e reguladores também podem ser necessários e devem ser previstos.

Outro custo independente pode ser a contratação de serviços profissionais de consultoria, auditoria e atuária, que auxiliarão, jurídica e tecnicamente, na elaboração de estatutos e regulamentos, encaminhamento aos órgãos governamentais competentes, execução de cálculos atuariais etc. Esses são procedimentos necessários à criação e funcionamento do novo plano de benefícios e, se for o caso, da nova EFPC.

Os custos de criação de uma entidade própria tendem a ser maiores que a instituição de plano de benefícios em entidade já existente. Para algumas entidades de classe, cooperativas e sindicatos, o caminho mais adequado talvez seja o da adesão à EFPC já existente.

Alguns custos que devem ser ponderados são:

- Despesas salariais e benefícios aos funcionários, diretores e conselheiros;
- Custos com investimentos;

- Despesas com comunicação e marketing;
- Despesas com assessorias (de investimentos, atuarial, de sistema de gestão – de informática, jurídica, contábil, e de auditoria externa);
- Despesas com tributos (PIS, COFINS);
- Despesas institucionais e de treinamentos; e
- Despesas administrativas (estrutura interna, instalações, transportes etc).

RESPONSABILIDADES DA ENTIDADE INSTITUIDORA

Ao determinar que os Planos de Instituidores sejam formatados na modelagem de Contribuição Definida, a legislação procurou evitar que a entidade instituidora assumisse risco atuarial característico das estruturas mutualistas do Benefício Definido.

Entretanto, as responsabilidades assumidas pela entidade instituidora, junto ao plano de benefícios, devem ser observadas.

Havendo malversação dos recursos do plano previdenciário, em situações que se comprove ação ou omissão

da entidade instituidora, esta responderá, juntamente com os membros da administração da EFPC, pelos prejuízos causados aos participantes.

Portanto, para que a criação do Plano de Previdência Associativa resulte apenas em vantagens, a entidade instituidora deverá adotar total profissionalismo na condução da gestão, bem como postura rigorosa na sua fiscalização, fundamentando técnica e juridicamente todos os seus atos. Além do mais, o grau de confiança dos participantes do Plano de Previdência Associativa depende diretamente dos resultados de gestão.

A GESTÃO DO PLANO DE PREVIDÊNCIA ASSOCIATIVA

37

CUSTOS DE ADMINISTRAÇÃO DO PLANO DE PREVIDÊNCIA ASSOCIATIVA

O Plano de Previdência Associativa, ou seja, o Plano de Instituidor, será administrado por uma EFPC, cujas despesas administrativas estarão limitadas a um determinado percentual das contribuições dos recursos destinados ao programa previdenciário. Esse custo administrativo decorre da operação direta da EFPC e não guarda nenhuma relação com o custo de gestão de ativos. Através dele, todas as despesas de recepção de adesões ao plano, processamento de dados, atendimento aos participantes, processos de concessão de benefícios, decisões sobre as políticas de investimentos e prestação de

contas junto aos órgãos fiscalizadores, dentre outras, deverão ser suportadas.

O Instituidor também poderá contribuir para o pagamento das despesas administrativas da EFPC, o que tornaria o plano mais atrativo no seu lançamento, ocasionando uma possível aceleração do processo de adesão inicial.

A definição da estrutura da EFPC gestora do plano é fundamental para que o custo administrativo possa ser equacionado dentro de bases que permitam a sua suportabilidade pelos participantes e a adequação ao limite legal estabelecido.

38

A ESTRUTURA MÍNIMA DA EFPC GESTORA

A estrutura mínima de uma EFPC, estabelecida pelo art. 35 da Lei Complementar 109/01², é a seguinte:

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

No seu parágrafo 1º, esse mesmo artigo determina a representação dos participantes e assistidos nos Conselhos Deliberativo e Fiscal, assegurando a eles, no mínimo, 1/3 das vagas.

Na composição dos conselhos deliberativo e fiscal de EFPC qualificada como multipatrocinada³, deve-

2 Se a entidade tiver patrocínio preponderantemente público, devem ser observadas adicionalmente as regras da LC 108/01.

Para as entidades regidas pela LC 108/01, deverá ser observada a estrutura de governança específica.

3 EFPC que congrega mais de um patrocinador ou instituidor.

rá ser considerado o número de participantes vinculados a cada patrocinador ou instituidor, bem co-

mo o montante dos respectivos patrimônios (§2º do art. 35).

A ESTRUTURA ADEQUADA DA EFPC GESTORA

Quando a EFPC criada pelo instituidor for singular⁴ ou detiver um pequeno número de instituidores ou patrocinadores vinculados, a estrutura mínima poderá ser adotada sem qualquer prejuízo de gestão. Caso haja um número de instituidores ou patrocinadores vinculados à EFPC que exija adequações, é imprescindível o desenvolvimento de um modelo organizacional superior que assegure a todos total conforto quanto às condições de gestão.

Nesse caso, a introdução de Comitês Gestores na estrutura tem-se mostrado bastante eficaz na distribuição

adequada de autonomia para os planos administrados, permitindo a manutenção integral dos ganhos de escala.

Essa alternativa, inclusive, se encaixa perfeitamente na proposta que a Abrapp – Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar apresentou para EFPC multipatrocinada.

Observe-se que uma EFPC com essa configuração pode administrar vários planos de benefícios com características distintas em suas modelagens e bases normativas.

39

CRIAR UMA ENTIDADE DE PREVIDÊNCIA PRÓPRIA OU ADERIR A UMA JÁ EXISTENTE?

A questão acima pode ser traduzida como a opção entre criar uma EFPC vinculada à figura do instituidor ou ade-

rir, como instituidor, a uma EFPC já existente. Comparando as duas possibilidades, teríamos, duas opções:

4 EFPC vinculada a apenas um instituidor.

- A criação de uma EFPC pelo instituidor significaria maior controle na administração do plano, porém com custos possivelmente maiores num primeiro momento. Essa alternativa também introduziria maiores riscos relacionados ao ineditismo das entidades de caráter setorial, profissional ou classista nesse setor e às peculiaridades do mercado.
- Já a opção de adesão a uma EFPC existente daria ao instituidor a possibilidade de representação dentro do fundo de pensão existente – proporcional ao número de associados e ao tamanho do patrimônio que representa. Essa alternativa oferece vantagens imediatas dos ganhos de escala – resultando em menor custo administrativo e de gestão de ativos – e

conforto quanto à experiência acumulada na gestão de planos previdenciários.

No entanto, para os planos criados por instituidores em EFPC regida pela LC 108/01 (patrocinadores estatais), não haverá representação do instituidor nos conselhos deliberativo e fiscal.

Vale ainda ressaltar que não há solidariedade entre os patrocinadores e/ou instituidores, salvo disposição expressa de vontade das partes (LC 109/01).

Várias EFPC de grande porte estão adaptando suas estruturas para que possam recepcionar os Planos de Instituidores de forma bastante vantajosa para as entidades instituidoras.

CRITÉRIOS TÉCNICOS PARA A TOMADA DE DECISÃO

A definição entre criar uma EFPC ou escolher uma já existente para administrar o Plano de Instituidor deve ser fundamentada em critérios técnicos. O instituidor deve levar em consideração tanto os custos diretos da administração, como também a análise criteriosa das vantagens e desvantagens que envolvem cada alternativa.

Um conjunto de pontos deve ser verificado. Os pontos mais importantes a serem avaliados são:

- Taxa de Administração ou de Carregamento;
- Resultados dos investimentos nos últimos exercícios, em comparação com as médias do setor;

- Qualidade dos ativos que compõem as carteiras de investimentos;
- Nível de exposição ao risco;
- Critérios adotados na segregação das massas;
- Grau e características das terceirizações de carteiras;
- Modelo de gestão que assegure maior autonomia aos planos.

Também deve ser levado em conta que, com o amadurecimento do plano previdenciário, a relação custo x benefício, apurada num primeiro momento, pode se alterar, de sorte que um rigoroso acompanhamento sobre a EFPC poderá balizar corretamente o momento para troca de opção.

A nova legislação assegura a possibilidade de transferência do plano previdenciário de uma EFPC para outra, o que acarretará maior competitividade entre as entidades de previdência complementar que forem detentoras da confiança dos instituidores.

O fator condicionante do sucesso será o grau de profissionalismo adotado em todas as etapas do processo, tendo como consequência a segurança nos investimentos e a performance adequada das carteiras. Estas, por sua vez, darão credibilidade a todos os envolvidos, proporcionando tranquilidade para os participantes e para as entidades instituidoras.

O resultado, então, não poderá ser outro senão o crescimento da EFPC e da entidade instituidora, fortalecendo a previdência complementar e tornando os fundos de pensão acessíveis a um universo maior de brasileiros.

“O instituidor deve levar em consideração tanto os custos diretos da administração, como também a análise criteriosa das vantagens e desvantagens que envolvem cada alternativa”

LEGISLAÇÃO REFERENTE AOS FUNDOS DE PENSÃO E PLANOS DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS COMPLEMENTARES:

- Lei Complementar nº 108, de 29 de maio de 2001
- Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001
- Resolução CGPC nº 12 de 17 de setembro de 2002
- Resolução CGPC nº 03, de 29 de maio de 2003
- Resolução CGPC nº 08, de 19 de fevereiro de 2004
- Resolução CGPC nº 20, de 25 de setembro de 2006
- Resolução CMN nº 3456, de 10 de junho de 2007
- Recomendação CGPC nº 01, de 28 de abril de 2008

A legislação acima pode ser encontrada no site:
www.previdencia.gov.br no link da Secretaria de Previdência Complementar

Ministério da
Previdência Social



www.previdencia.gov.br