CÂMARA DOS DEPUTADOS

APRESENTAÇÕES DA COMISSÃO DE DEFESA DO CONSUMIDOR

Ministério da Previdência Social

Secretaria de Previdência Complementar

PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR
CARTILHA DO PARTICIPANTE

PREVIDÊNCIA SOCIAL

Ministério da Previdência Social
Secretaria de Previdência Complementar

PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR
CARTILHA DO PARTICIPANTE

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
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 complementar: cartilha do participante / Ministério da Previdência Social, Secretaria de Previdência Complementar. – Brasília : MPS, SPC, 2008.
52 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 - ESTRUTURA GERAL DO SISTEMA DE PREVIDÊNCIA NO BRASIL 9
Estrutura do Sistema de Previdência no Brasil 11
Previdência Complementar 11

2 - COMO É ORGANIZADO UM FUNDO DE PENSÃO 13
Estrutura Mínima para o Funcionamento 14
Planos de Benefícios 16
Portabilidade e "BPD": novas alternativas para os participantes 17

3 - PLANO PATROCINADO POR EMPREGADOR X PLANO INSTITUÍDO POR ENTIDADE ASSOCIATIVA .. 19

4 - ESTATUTO E REGULAMENTO 21

5 - REGRAS GERAIS DE INVESTIMENTO DO PATRIMÔNIO 25

6 - BASES TÉCNICAS DOS PLANOS DE BENEFÍCIOS (HIPÓTESES OU PREMISSAS ATUARIAIS) 29

7 - TRIBUTAÇÃO DOS PLANOS DE PREVIDÊNCIA 33

8 - FISCALIZAÇÃO DO FUNDO DE PENSÃO 35
Controles Internos 36
Patrocinador ou Instituidor 37
Auditoria Independente 38
Papel do Poder Público 38

9 - REGIME DISCIPLINAR APLICÁVEL AOS DIRIGENTES DE FUNDO DE PENSÃO 41

10 - SEU FUNDO DE PENSÃO É TRANSPARENTE? 43
Legislação Geral Aplicável 46

APRESENTAÇÃO

Esta cartilha, elaborada pela Secretaria de Previdência Complementar - SPC, órgão do Ministério da Previdência Social, tem como objetivo apresentar aos participantes e assistidos de planos de previdência algumas informações sobre o funcionamento de sua Entidade Fechada de Previdência Complementar (EFPC), mais conhecida como "fundo de pensão".

Neste trabalho, são apresentadas as principais características de um fundo de pensão e as informações sobre como se processa a fiscalização de suas atividades. Ao final, no Capítulo 10, intitulado "Seu Fundo de Pensão é transparente?", há uma série de pontos endereçados ao participante, para orientá-lo quanto ao grau de transparência e de observância da legislação que trata da divulgação de informações.

A Secretaria de Previdência Complementar tem fortalecido sua capacidade de fiscalização. Mas isso não basta. É preciso que cada participante ou assistido se interesse efetivamente pela gestão de seu plano de benefícios, acompanhando mais de perto as atividades de seu fundo de pensão, tanto em relação às aplicações dos recursos, quanto às obrigações atuariais e às despesas com a manutenção dessa gestão.

Os fundos de pensão têm-se desenvolvido ao longo dos últimos anos, graças a um esforço construtivo dos diversos atores que integram o sistema. Esta cartilha é mais um passo destinado a contribuir para o aprimoramento do regime de Previdência Complementar.

"É preciso que cada participante ou assistido se interesse efetivamente pela gestão de seu plano de benefícios, acompanhando mais de perto as atividades de seu fundo de pensão"

1 ESTRUTURA GERAL DO SISTEMA DE PREVIDÊNCIA NO BRASIL

ESTRUTURA GERAL DO SISTEMA DE PREVIDÊNCIA NO BRASIL

Previdência no Brasil

Regime Geral de Previdência Social
- Público
- Filiação obrigatória para trabalhadores regidos pela CLT
- Operado pelo INSS
- Regime financeiro de caixa

Regimes Próprios de Prev. Servidores
- Público
- Filiação obrigatória para os servidores públicos titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e Municípios
- Via de regra, regime financeiro de caixa

Regime de Previdência Complementar
- Privado
- Natureza contratual
- Filiação facultativa
- Autônomo em relação ao Regime Geral de Previdência Social e aos regimes próprios dos servidores públicos
- Regime financeiro de capitalização

ESTRUTURA DO SISTEMA DE PREVIDÊNCIA NO BRASIL

A Previdência Social no Brasil está composta por três pilares, que são: o Regime Geral de Previdência Social, os Regimes Próprios de Previdência dos Servidores Públicos e o Regime de Previdência Complementar.

Os dois primeiros regimes, de caráter obrigatório, são operados por órgãos públicos, que recolhem contribuição e pagam, dentro do mesmo exercício financeiro, benefícios aos aposentados e pensionistas. A simultaneidade e a equivalência entre os valores recolhidos e os pagos caracterizam o que se denomina regime de caixa.

A Previdência Complementar, regime que constitui o terceiro pilar do sistema previdenciário brasileiro, tem caráter facultativo e visa proporcionar ao trabalhador proteção previdenciária adicional, de acordo com sua respectiva necessidade e vontade. Às entidades que administram o regime complementar cabe recolher as contribuições, aplicar o patrimônio acumulado e pagar os benefícios aos assistidos. A essa forma de financiamento, em que o pagamento dos benefícios depende também do rendimento do patrimônio, denomina-se regime de capitalização.

PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

A previdência complementar é integrada por dois segmentos distintos e com características próprias, a saber, a previdência fechada, também denominada de fundos de pensão, e a previdência aberta.

Os fundos de pensão organizam-se sob a forma de entidade civil sem fins lucrativos e são acessíveis a grupos específicos de trabalhadores, vinculados a empregadores, chamados aqui de Patrocinadores, ou a entidades representativas de classe, denominadas Instituidores.

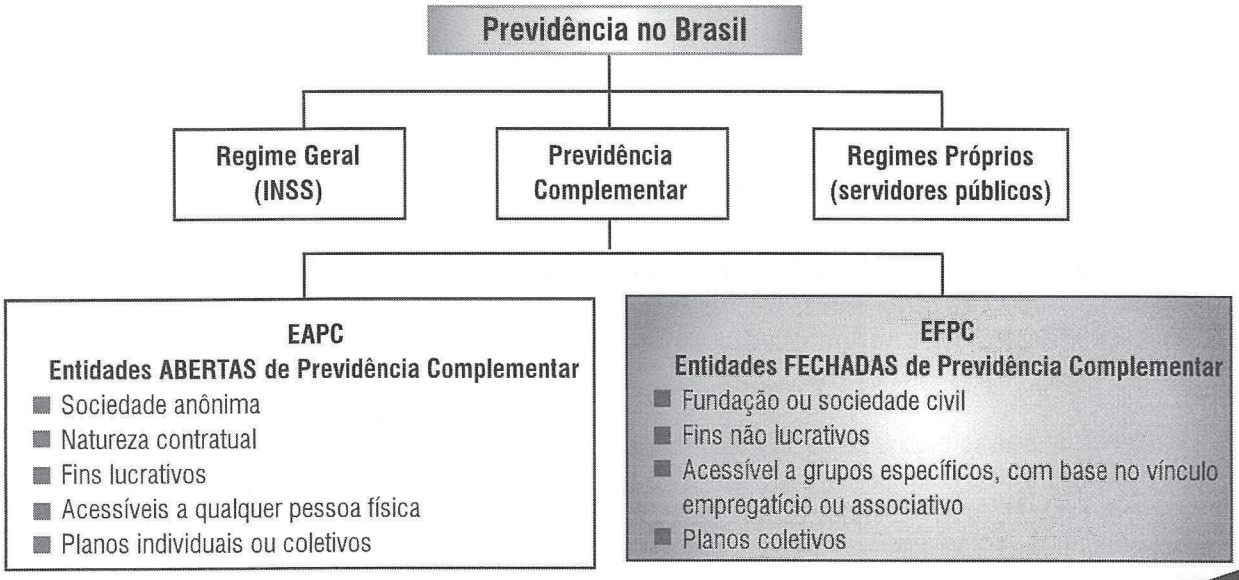
A fiscalização dos fundos de pensão é exercida pela Secretaria de Previdência Complementar – SPC e sua atividade regulada por representantes do governo e da sociedade, integrantes do Conselho de Gestão da Previ-

dência Complementar – CGPC. Ambos, órgãos vinculados ao Ministério da Previdência Social.

As entidades que operam no segmento aberto são sociedades anônimas, que exercem suas atividades sempre com finalidade lucrativa. O acesso a esse segmento da previdência é facultado a qualquer cidadão, independentemente do vínculo profissional ou associativo.

O funcionamento das entidades abertas de previdência é autorizado e fiscalizado pela Superintendência de Seguros Privados – SUSEP, órgão vinculado ao Ministério da Fazenda, e normatizado pelo Conselho Nacional de Seguros Privados – CNSP.

Em relação ao segmento fechado de previdência complementar, a Constituição Federal determina que a sua administração tenha caráter democrático e descentralizado, mediante gestão quadripartite, com participação dos trabalhadores, dos empregadores, dos assistidos e do Governo, nos órgãos colegiados (art. 194, VII, da CF).



2 COMO É ORGANIZADO UM FUNDO DE PENSÃO

A Constituição Federal, com vistas a proteger o interesse público, determinou que o legislador dispensasse, no âmbito da legislação da previdência complementar, tratamento diferenciado entre o patrocinador de natureza privada e o de natureza pública. Aos primeiros, aplicam-se as disposições contidas na Lei Complementar nº 109/01, que estabelece regras gerais para o regime complementar de previdência; ao passo que, aos patrocinadores de natureza pública, aplicam-se também os dispositivos da Lei Complementar nº 108/01, que, no caso, impõe mecanismos mais rígidos de controle social da gestão das entidades que administram planos de previdência de patrocinador, em cujo capital social o Poder Público tenha alguma participação.

Os fundos de pensão, conforme definido em lei, têm a finalidade precípua de administrar um ou mais planos, predominantemente de caráter previdenciário, com vistas a pagar benefícios aos seus participantes. Cada fundo de pensão tem seu próprio estatuto, assim também como cada plano por ele operado tem regulamento específico, ambos aprovados e autorizados pela Secretaria de Previdência Complementar.

14

ESTRUTURA MÍNIMA DE FUNCIONAMENTO

A estrutura mínima e necessária para o funcionamento de um fundo de pensão é integrada por um Conselho Deliberativo, um Conselho Fiscal e uma Diretoria Executiva. A composição e o funcionamento de cada um desses órgãos depende da natureza do patrocinador, se pública ou privada. Em todos os casos, os respectivos órgãos têm as seguintes características e atribuições.

- Conselho Deliberativo: órgão colegiado representativo, ao qual compete deliberar sobre as diretrizes da entidade de previdência, e definir a política de investimento para aplicação do patrimônio administrado pelo fundo de pensão.
- Conselho Fiscal: órgão responsável pela fiscalização e controle interno das atividades do fundo de pensão.

- Diretoria Executiva: órgão responsável pela administração financeira e patrimonial do fundo de pensão.

É importante destacar que os dirigentes e conselheiros dos fundos de pensão devem ter competência técnica para exercer suas funções, bem como reputação ilibada. Além disso, os membros da diretoria executiva deverão ainda ter formação superior.

No caso dos fundos de pensão patrocinados apenas por empresas privadas, uma vez observada a estrutura mínima requerida, podem se organizar livremente, desde que, na composição dos conselhos deliberativo e fiscal, seja assegurado pelo menos um terço das vagas aos participantes e assistidos.

As entidades patrocinadas por empresas estatais, empresas públicas ou pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios, são regidas por preceitos específicos e de maior rigidez, conforme se pode observar nos quadros a seguir:

I. Conselho Deliberativo
- Máximo: 6 membros
- 3 conselheiros serão eleitos pelos participantes e assistidos e 3 nomeados pelos patrocinadores
- Os conselheiros terão mandato de quatro anos, com garantia de estabilidade, permitida uma recondução; cabe ao Conselho Deliberativo nomear e destituir a Diretoria Executiva

II. Conselho Fiscal
- Máximo: 4 membros
- 2 conselheiros serão escolhidos pelos participantes e assistidos e 2 nomeados pelos patrocinadores
- Mandato de quatro anos, vedada a recondução

III. Diretoria Executiva
- Máximo: 6 membros
- O prazo de mandato, assim como sua composição, são estabelecidos no estatuto

PLANOS DE BENEFÍCIOS

Um plano de benefícios nada mais é do que o conjunto de regras, obrigações e direitos que dispõe sobre a forma de financiamento e pagamento de diferentes benefícios previdenciários. Elaborado pelas entidades de previdência, com o objetivo de atender as necessidades de cada grupo de trabalhador, o plano de benefícios deve ser previamente aprovado pelo órgão fiscalizador, ao qual cabe também supervisionar o funcionamento da entidade de previdência.

A rigor, a legislação faculta aos interessados liberdade para formatação dos planos de benefícios, desde que contemple estrutura mínima e necessária para assegurar a cada participante a faculdade de permanecer ou não a ele vinculado, independentemente da manutenção do vínculo empregatício com o patrocinador. O desenho do plano deve também assegurar ao participante liberdade para buscar opções mais vantajosas à constituição da sua poupança previdenciária.

Em geral, os benefícios mais comuns de um plano de previdência são:

- Aposentadoria por tempo de contribuição;
- Aposentadoria por invalidez;
- Pensão por morte.

O plano de benefícios está composto por um conjunto de documentos, com valor jurídico, dentre os quais cabe especial atenção ao regulamento, onde estão definidos os benefícios a serem oferecidos; as diversas formas de financiá-los; e as condições que deverão ser preenchidas para que o participante possa receber tanto os benefícios programados, quanto os de riscos.

Os planos de benefícios são classificados em três modalidades: Benefício Definido (BD), Contribuição Definida (CD) e Contribuição Variável (CV), cada qual com características próprias, que lhes conferem maior vantagem de acordo com o perfil do grupo de trabalhadores.

PORTABILIDADE E "BPD": NOVAS ALTERNATIVAS PARA OS PARTICIPANTES

Com o objetivo de preservar a poupança previdenciária ao longo da vida laboral do trabalhador (35 anos, se homem, ou 30, se mulher), os regulamentos devem necessariamente conter dispositivos que assegurem prerrogativas para exercerem o direito à liberdade de permanecerem no plano ao qual estão vinculados. Dentro deste objetivo, a Lei Complementar nº 109, de 2001, previu e a Resolução CGPC nº 06, de 2003, disciplinou os assim denominados "Institutos", quais sejam, o Benefício Proporcional Diferido, a Portabilidade, o Autopatrocínio e o Resgate.

Na prática, os Institutos são conjuntos mínimos de regras que visam proteger os interesses dos participantes, em caso de rompimento do vínculo empregatício com o patrocinador, ou em caso de necessidade de retirar-se do plano de previdência. De toda forma, cabe destacar que a permanência do participante até a obtenção do direito ao benefício integral é a situação mais vantajosa.

BPD – Benefício Proporcional Diferido

É facultado ao participante, em caso de rompimento do vínculo profissional com o patrocinador (empregador) ou associativo com o instituidor (conselho profissional, sindicato, cooperativa ou associação), permanecer vinculado ao plano, sem a necessidade de continuar contribuindo, e receber, em tempo futuro, um benefício proporcional àquele que teria direito, caso prosseguisse contribuindo para o plano até a data em que faria jus ao valor integral do benefício. Na prática, os valores já contribuídos pelo participante, somados aos rendimentos passados e futuros sobre o montante acumulado, produzirão, no futuro, um benefício proporcional ao previsto inicialmente. Vale salientar, porém, que o regulamento pode prever prazos de carência para a opção, bem como estabelecer formas de recebimento do BPD.

Portabilidade

A portabilidade é o Instituto que permite ao participante transferir recursos acumulados do plano de benefícios, ao qual se encontra vinculado, para outro que pretenda aderir, desde que atendidas às seguintes condições:

- Cessação do vínculo empregatício do participante com o patrocinador, quando for o caso;

- Transferência direta dos recursos de um plano para outro, sem transitar, em hipótese alguma, pelas mãos do participante[1].

Autopatrocínio

Em caso de perda de vínculo empregatício com o patrocinador, é facultado ao participante optar por permanecer filiado ao plano nas mesmas condições anteriores, desde que mantenha a sua contribuição e assuma aquelas que eram de obrigação do patrocinador. Em caso de perda parcial da remuneração que recebe do empregador, o participante poderá manter as mesmas condições, desde que assuma a diferença causada pela perda de parte da remuneração, tanto em relação à sua contribuição, quanto em relação à contribuição do patrocinador. Essa opção assegura ao participante o direito de receber os benefícios com os mesmos valores, e nas condições em que foram pactuados inicialmente.

Resgate

O resgate possibilita ao participante sacar os recursos da sua poupança previdenciária, em razão de seu desligamento do plano, na forma e condição prevista no regulamento.

O resgate é a opção menos vantajosa para o participante, uma vez que quebra a destinação previdenciária dos recursos financeiros. Vale a pena salientar que, ao participante que se retirar da previdência complementar, não mais serão concedidos incentivos fiscais, por exemplo, a isenção de imposto de renda sobre os rendimentos.

1 No caso de transferência para entidades abertas de previdência, os recursos portados devem ser integralmente utilizados para a contratação de renda mensal vitalícia ou por prazo determinado. Esse prazo não poderá ser inferior ao período em que a reserva foi constituída, limitado ao mínimo de quinze anos. É importante observar que a portabilidade não caracteriza resgate.

3

PLANO PATROCINADO POR EMPREGADOR X PLANO INSTITUÍDO POR ENTIDADE ASSOCIATIVA

Plano de patrocinador e plano de instituidor constituem formas de acesso à previdência complementar. O acesso do trabalhador aos planos criados por patrocinador depende de prévia relação formal de emprego e da vontade do empregador em desenvolver política de recursos humanos voltada para a proteção e o incentivo do seu quadro de profissionais. Um dos pressupostos desse tipo de plano, e a razão que o torna bastante atraente, é a participação do empregador no custeio dos benefícios previstos.

Os planos associativos, por seu turno, constituem também meio de acesso do trabalhador à previdência fechada. Para tal, no entanto, é necessária a existência de vínculo associativo entre o instituidor do plano, no caso entidade de classe, e o participante. Justamente por isso, essa modalidade de acesso é também conhecida como Previdência Associativa.

A Previdência Associativa representa uma significativa evolução da cultura previdenciária brasileira, tanto porque permite que entidades, como Conselhos Profissionais, Sindicatos, Cooperativas ou Associações, ofereçam planos de benefícios aos seus associados, como porque amplia o acesso à previdência sem fins lucrativos a um número maior de trabalhadores.

A exemplo do que acontece com os planos tradicionais, a Previdência Associativa também se orienta pelas regras gerais aplicáveis aos fundos de pensão, subordinando-se, porém, a condições específicas. Os planos associativos devem ser necessariamente estruturados na modalidade de contribuição definida; os recursos de cada plano não podem se misturar com os recursos da entidade instituidora; e, por fim, a gestão do plano deverá necessariamente ser terceirizada para profissionais habilitados e credenciados.

4 ESTATUTO E REGULAMENTO

Estatuto

Toda entidade fechada de previdência complementar tem Estatuto próprio. O Estatuto está integrado por um conjunto de regras, com o objetivo de estabelecer padrão mínimo de funcionamento, tendo por base cinco principais diretrizes:

- Decisões colegiadas;
- Participação democrática e quadripartite nos colegiados;
- Transparência em todas as decisões;
- Administração profissional do patrimônio; e
- Controle interno dos atos praticados pela diretoria administrativa.

Conforme determina a Lei Complementar nº 109, a entidade fechada de previdência deve ter estrutura que comporte um conselho deliberativo, uma diretoria executiva e um conselho fiscal, cabendo ao Estatuto regular e disciplinar seus respectivos níveis de competência, requisitos para sua composição, mandato etc.

Antes de entrar em vigor, o Estatuto deve ser submetido ao órgão fiscalizador da previdência complementar para apreciação e aprovação. As alterações subseqüentes, que se fizerem necessárias, deverão ser objeto de aprovação do conselho deliberativo e homologadas pelo patrocinador ou instituidor do plano, após o que devem ser submetidas ao órgão fiscalizador para aprovação.

Regulamento

Todo plano de benefícios tem um regulamento, no qual estão escritas as regras contratuais que regem os direitos e as obrigações de cada participante e do respectivo patrocinador e/ou instituidor com o plano de benefícios. O regulamento se presta a disciplinar, além de outras coisas, as seguintes questões:

- Benefícios oferecidos aos participantes;
- Condições de elegibilidade (idade mínima etc);
- Regras de carência;
- Hipóteses de ingresso e saída do plano;

- Base e formas de cálculo, de pagamento e de atualização dos benefícios;
- Data de pagamento dos benefícios;
- Requisitos para opção pelos institutos do benefício proporcional diferido, da portabilidade, do resgate e do autopatrocínio;
- Fontes de custeio dos benefícios;
- Data dos repasses das contribuições e cláusula penal, na hipótese de atraso.

Como medida adicional de controle, foi criado o Cadastro Nacional de Planos de Benefícios – CNPB, mantido e administrado pelo órgão fiscalizador, no qual todo plano de benefício está obrigado a se inscrever. Cada plano de benefícios possui um número único de identificação, uma espécie de RG, de forma que o participante possa ter maior visibilidade sobre seu plano e segurança quanto as suas regras.

"Cada plano de benefícios possui um número único de identificação, uma espécie de RG, de forma que o participante possa ter maior visibilidade sobre seu plano e segurança quanto as suas regras"

5 REGRAS GERAIS DE INVESTIMENTO DO PATRIMÔNIO

Os fundos de pensão constituem mecanismo de poupança popular, com finalidade eminentemente previdenciária que necessitam de longo prazo para acumulação. Com vistas a minimizar o esforço de poupança do trabalhador e compensar o sacrifício ao longo de anos a fio de contribuição, a legislação oferece forte incentivo fiscal para estimular o ingresso e a permanência na previdência complementar.

As fontes de financiamento das contribuições têm origem, sobretudo, entre os participantes e os patrocinadores. Todavia, os valores originais vertidos aos planos devem ser aplicados para, como conseqüência, fazer face ao pagamento futuro dos benefícios contratados. À guisa de analogia, pode-se dizer que a aplicação é o fermento que faz a massa de recursos crescer.

Por se tratar de um tipo de poupança, o patrimônio dos planos de previdência complementar é constituído mediante capitalização de depósitos freqüentes e periódicos, normalmente realizados ao longo da vida laboral do trabalhador, que pode chegar até 35 anos.

Com o objetivo principal de zelar pelo direito futuro do participante, a aplicação dos recursos previdenciários investidos pelos fundos de pensão deve se submeter a regras gerais, estabelecidas pelo Conselho Monetário Nacional - CMN. A rigor, são definidos quatro principais segmentos de aplicação:

- Renda Fixa;
- Renda Variável;
- Imóveis;
- Empréstimos e financiamentos imobiliários aos participantes (NÃO é permitido empréstimo aos patrocinadores ou instituidores do plano).

Cada plano de previdência deve ter uma política própria de investimento, que esteja adequada às necessidades dos participantes a ele vinculado. De uma maneira geral, o prazo de aplicação dos recursos, que não está estritamente relacionado com o segmento no qual é aplicado, deve estar ajustado ao cumprimento das obrigações do plano, a principal delas é o pagamento de benefícios.

Todo e qualquer investimento está sujeito a algum tipo de risco. O principal e mais importante risco é justa-

mente não obter a rentabilidade mínima necessária para fazer face aos compromissos assumidos pelo plano. Na tentativa de fugir desse dilema original, cabe ao gestor dos recursos, dentro dos limites estabelecidos em lei, avaliar os riscos que incorrerá ao buscar a melhor rentabilidade. Na prática, os segmentos de aplicação, anteriormente descritos, constituem instrumentos eficientes para se controlar e fiscalizar o nível a que o patrimônio do plano é exposto a riscos.

É recomendável que o participante, na medida do possível, conheça minimamente os riscos envolvidos no negócio e os profissionais que lidam com esses riscos, principalmente aqueles responsáveis pela aplicação do patrimônio do plano. Administradores, corretoras, parceiros do negócio, além de outros, são alguns dos muitos profissionais que integram o rol de técnicos que, direta ou indiretamente, prestam serviços aos fundos de pensão. Conhecer e certificar-se da idoneidade e credibilidade desses profissionais no mercado financeiro, contribui para zelar pela boa aplicação do patrimônio.

De um modo geral, as decisões de investimento têm de estar devidamente fundamentadas e registradas. Além disso, cabe aos dirigentes de fundos de pensão manter os participantes informados sobre as taxas de administração e de performance dos investimentos, por segmento de aplicação, bem como outras taxas pagas. O conteúdo do regulamento que rege o empreendimento, a descrição dos ativos que compõem o investimento e os riscos do emissor e do gestor do fundo, e o potencial de retorno, devem também ser divulgados aos participantes.

É importante que haja clareza quanto às competências de cada dirigente e, sobretudo, de cada profissional contratado para gerir o patrimônio dos planos. Além do Estatuto, que define as atribuições e competências de cada dirigente, e do conjunto de regras definidas pela legislação, é necessário ainda que cada fundo de pensão disponha de regras claras de conduta e de procedimentos para orientar e balizar a atuação dos profissionais. Deve-se ressalvar que o porte da entidade de previdência e o modelo de gestão adotado - se administração própria, administração terceirizada ou administração mista dos recursos - devem ser considerados na definição das regras de conduta.

Sobretudo, cabe ao participante observar se os dirigentes do seu fundo de pensão têm seguido as prá-

ticas correntes no mercado. Isso porque, a inobservância dessas regras, apesar de não denotar, em si, nenhuma irregularidade, indica que alguma coisa pode ser melhorada na gestão dos recursos. Por esse motivo, é importante que o participante conheça quais são as boas práticas de gestão e observe se elas estão sendo aplicadas.

É sempre bom lembrar que os recursos aplicados pertencem ao conjunto de participantes, a quem cabe acompanhar a evolução das informações individuais, relativas à sua conta e ao seu benefício. O nível técnico e o padrão ético dos dirigentes podem ser reconhecidos também pela qualidade das informações prestadas pelo fundo de pensão a cada participante.

"Os recursos aplicados pertencem ao conjunto de participantes, a quem cabe acompanhar a evolução das informações individuais, relativas à sua conta e ao seu benefício"

6 BASES TÉCNICAS DOS PLANOS DE BENEFÍCIOS (HIPÓTESES OU PREMISSAS ATUARIAIS)

É com base em um conjunto de informações técnicas que os custos para financiar um plano de benefício são mensurados. O profissional responsável por essa avaliação chama-se "atuário". O atuário é o técnico especializado, de nível superior que, fazendo uso de cálculos matemáticos, estatísticos e demográficos, está legalmente autorizado a definir as chamadas hipóteses ou premissas atuariais.

As premissas atuariais, somadas às hipóteses econômicas e financeiras assumidas no cálculo, servem para dimensionar o tamanho do esforço contributivo necessário para financiar os compromissos do plano. A rigor, quanto mais generosos forem os benefícios, maior deverá ser o esforço contributivo e vice-versa. No caso dos planos patrocinados, a contribuição pode ser efetuada tanto pelo participante, quanto pelo patrocinador. Dependendo da capacidade do patrocinador e da sua política de recursos humanos, o esforço do participante poderá ser minimizado em graus diferenciados.

Deve-se salientar que um plano de benefícios é elaborado para ter vigência ao longo de anos, possivelmente, décadas. É no transcorrer do tempo que as hipóteses atuariais vão demonstrar se estão adequadas à realidade daquele grupo específico de trabalhadores.

Com vistas a zelar pelo direito do participante, a legislação determina que a cada ano os planos de benefícios realizem reavaliações, para verificar, não só se as hipóteses estão adequadas, mas também se no futuro elas assim permanecerão. Caso seja identificada qualquer inadequação, ainda que com ocorrência em data futura, imediatamente devem ser tomadas providências para ajustar as premissas.

De uma maneira geral, pode-se dizer que as hipóteses atuariais devem estar em harmonia com a massa de participantes. Harmonia essa que é verificada não apenas em um único período, mas ao longo da vida útil de um plano. Por isso, se o participante observar situa-

"A legislação determina que a cada ano os planos de benefícios realizem reavaliações, para verificar, não só se as hipóteses estão adequadas, mas também se no futuro elas assim permanecerão"

ções de desequilíbrio não deve se alarmar com este fato. A atitude que o caso requer é a de acompanhamento sistemático da evolução da saúde financeira do plano ao longo do tempo, incluindo o tempo passado.

Exemplos de Hipóteses Atuariais:

Econômicas

- Taxa de inflação de longo prazo;
- Ganho real dos investimentos;
- Indexador dos benefícios;
- Teto de benefício do sistema público;
- Custeio administrativo.

Biométricas

- Mortalidade de válidos;
- Mortalidade de inválidos;
- Entrada em invalidez;
- Rotatividade.

Outras

- Composição familiar;
- Idade presumida de aposentadoria;
- Idade de entrada no emprego;
- Idade de adesão ao sistema público de aposentadoria.

7 TRIBUTAÇÃO DOS PLANOS DE PREVIDÊNCIA

A partir de 2004, com a edição da Lei nº 11.053/04, a previdência complementar ganhou novo regime tributário, que se somou ao já existente. A rigor, as medidas tributárias beneficiaram diretamente tanto as entidades de previdência, quanto os participantes, conforme abaixo destacado.

- **Pessoa Jurídica (entidade de previdência)** – Desde 1º de janeiro de 2005, os fundos de pensão estão isentos do pagamento de imposto sobre os ganhos de rendimentos das aplicações do patrimônio previdenciário. O Imposto de Renda da Pessoa Jurídica, aplicável aos fundos de pensão, é diferenciado de qualquer outra forma de poupança ou aplicação financeira.

- **Pessoa Física (participante)** – Os participantes de fundo de pensão, vinculados a planos instituídos nas modalidades contribuição definida ou contribuição variável, podem optar pelo regime tributário alternativo com alíquotas regressivas, que podem variar de 35% a 10%, de acordo com o tempo de acumulação, valores e prazo de recebimento dos benefícios. O participante que permanecer filiado a um plano de benefícios durante 10 anos, ou mais, pagará alíquota única de apenas 10% sobre a renda do seu benefício.

- **Dedução para as contribuições (IRPJ ou IRPF)** – Os valores contribuídos para os planos de previdência, seja pelo participante, seja pelo patrocinador ou ainda por terceiros, no caso de planos associativos, são dedutíveis da base de cálculo do Imposto de Renda, nos termos da legislação específica.

"As medidas tributárias beneficiaram diretamente tanto as entidades de previdência, quanto os participantes"

8 FISCALIZAÇÃO DO FUNDO DE PENSÃO

CONTROLES INTERNOS

Cada fundo de pensão deve desenvolver e implantar mecanismos próprios de controles internos para melhor gerenciar os riscos inerentes às suas atividades. No entanto, o controle será tanto melhor quanto maior for a transparência dos atos praticados pelos diretores e administradores em geral.

Como é sabido, o objetivo principal de um fundo de pensão é administrar a poupança dos participantes e pagar benefícios previdenciários na forma prevista em regulamento. De uma maneira geral, um plano de previdência é desenhado para ter vigência durante prazo relativamente longo. Ocorre que, quanto mais distante o futuro, maior também é o grau de incerteza. Como nem todos os acontecimentos podem ser controlados, alguns, principalmente aqueles de caráter negativo, podem ser gerenciados e, se for o caso, evitados.

Cabe ao fundo de pensão desenvolver e implementar formas de gerenciamento de riscos, tanto em relação ao patrimônio acumulado, quanto em relação às obrigações do plano para com o participante.

A experiência tem demonstrado que uma das melhores formas de se gerenciar riscos é adotar e seguir princípios e regras de governança, de gestão e de controles internos, que estejam adequados ao porte, à complexidade e aos riscos inerentes à atividade desenvolvida. O pleno cumprimento dos objetivos e metas definidos na política de investimento pode ser assegurado com medidas que permitam:

- Identificar, avaliar, controlar e monitorar continuamente todos os riscos que possam comprometer a realização dos objetivos da Entidade;
- Desenvolver uma cultura própria de valorização dos controles internos;
- Incentivar e motivar permanentemente práticas pautadas por elevados padrões éticos;
- Cobrar dos dirigentes e profissionais competência técnica e gerencial compatível com a função desempenhada e os requisitos legais;
- Buscar otimizar, na contratação de serviços especializados de terceiros, a relação custo/benefício;
- Primar pela independência da atuação dos profissionais;

- Verificar se o profissional responsável pela auditoria interna não é o mesmo responsável pelas demonstrações contábeis;
- Divulgar, periodicamente e com frequência, as políticas de investimento, e as premissas e hipóteses atuariais estabelecidas para períodos determinados;
- Divulgar, de forma clara e objetiva para os participantes, informações sobre gastos com corretagens, consultorias, auditorias, honorários advocatícios etc;
- Verificar se os sistemas de informações são confiáveis e abrangem todas as atividades do fundo de pensão;
- Cobrar do conselho fiscal a emissão de relatórios de controles internos, que descrevam a situação financeira e atuarial do plano de benefícios, pelo menos semestralmente.

PATROCINADOR OU INSTITUIDOR

O patrocinador ou instituidor de plano de benefícios também tem o dever de supervisionar e fiscalizar as atividades do fundo de pensão. No caso de plano de benefícios patrocinado por empresa estatal ou empresa pública, a legislação prevê, inclusive, a obrigatoriedade de o patrocinador realizar auditoria específica e comunicar à Secretaria de Previdência Complementar o resultado obtido.

AUDITORIA INDEPENDENTE

A legislação obriga as entidades fechadas de previdência complementar a contratar, uma vez por ano, auditores independentes, com a finalidade de atestar a exatidão das demonstrações contábeis, de forma a verificar se elas espelham a real situação patrimonial da entidade.

Em sintonia com a legislação específica dos auditores independentes, os dirigentes dos fundos de pensão podem exigir que o auditor contratado se pronuncie também sobre aspectos que sejam do interesse geral dos participantes, independentemente de estarem previstos nos manuais de auditoria, desde que façam parte do escopo de trabalho deste profissional.

PAPEL DO PODER PÚBLICO

O Poder Público, com o objetivo de proteger os interesses dos participantes, deve regular o mercado de previdência privada, determinando padrões mínimos de segurança econômico-financeira e atuarial para os planos de benefícios, atribuições que se somam à obrigação de fiscalizar os fundos de pensão.

No caso específico dos planos operados por entidades fechadas de previdência complementar, o responsável pela sua fiscalização é a Secretaria de Previdência Complementar – SPC. Órgão com atribuições para autorizar e fiscalizar o funcionamento das entidades de previdência, a Secretaria de Previdência Complementar faz parte do Ministério da Previdência Social e tem a seguinte estrutura:

- Secretário de Previdência Complementar;
- Secretário-Adjunto;
- Departamento de Fiscalização ;
- Departamento de Análise Técnica ;
- Departamento de Monitoramento e Controle;

- Departamento de Legislação e Normas;
- Departamento de Relações Institucionais e Organização.

O órgão colegiado, ao qual compete regulamentar a atividade dos fundos de pensão, é o Conselho de Gestão da Previdência Complementar – CGPC. O CGPC funciona também como órgão recursal, respondendo pela apreciação de recursos interpostos contra decisões da SPC, relativamente às penalidades administrativas. O CGPC tem composição quadripartite com participação do Governo (Ministérios da Previdência, Fazenda e Planejamento), dos fundos de pensão, dos participantes e assistidos e dos patrocinadores e instituidores de planos de previdência.

Sem prejuízo dos controles internos de cada fundo de pensão, cabe à Secretaria de Previdência Complementar atuar como órgão de supervisão, com as atribuições de examinar, previamente:

- Pedidos de aplicação de estatutos e regulamentos;
- Alterações de estatutos e regulamentos;
- Celebração de convênios de adesão;
- Transferência de gestão de planos;
- Retiradas de patrocínio pelas empresas.

"Sem prejuízo dos controles internos de cada fundo de pensão, cabe à Secretaria de Previdência Complementar atuar como órgão de supervisão"

9 REGIME DISCIPLINAR APLICÁVEL AOS DIRIGENTES DE FUNDO DE PENSÃO

A LC nº 109, delimita, e o Decreto nº 4942, de 2003, regulamenta, o regime disciplinar que deve ser obedecido pelos conselheiros, dirigentes e demais profissionais que atuam junto aos fundos de pensão. A lei prevê penas severas para aqueles que, por ato ou omissão, deixarem de observar a disciplina prescrita.

As penas cominadas em lei têm como objetivo principal coibir a ação danosa do agente, e por isso, estão focalizadas na pessoa física (dirigentes de fundos):

- **No campo administrativo** - advertência, multa, suspensão temporária ou inabilitação de dois a dez anos para exercício de atividades em entidades de previdência complementar, companhias seguradoras ou no serviço público. Quando constatadas irregularidades, cabe à Secretaria de Previdência Complementar aplicar tais penalidades.

- **No campo civil** - indenização pecuniária, por ação ou omissão que tenham provocado prejuízo para o plano de previdência.

- **No campo penal** - responsabilização criminal por conduta ilícita.

10 SEU FUNDO DE PENSÃO É TRANSPARENTE?

Como dito anteriormente, fundo de pensão é uma entidade de previdência sem fins lucrativos, que administra recursos e benefícios do participante. O participante, incluindo o assistido, tem o direito de estar permanentemente informado sobre tudo o que se passa com seu plano de previdência, tanto em relação à gestão dos recursos garantidores, quanto às obrigações.

A legislação e as normas que regem a previdência complementar determinam que os fundos de pensão divulguem, periodicamente e por iniciativa própria, informações necessárias e suficientes para os participantes conhecerem a saúde financeira, econômica e atuarial dos seus respectivos planos. Além dessas informações, os fundos devem também prestar quaisquer esclarecimentos que o participante necessitar para conhecer e defender seus direitos. Recomenda-se, porém, que o participante formalize, por meio de protocolo, qualquer solicitação ou requerimento encaminhado às entidades de previdência.

No final desta cartilha, o participante encontrará a relação de todas as normas que dão fundamento para que ele, incluindo o assistido, façam prevalecer o direito à informação. Abaixo, estão destacadas algumas informações que o participante tem direito a receber dos fundos de pensão:

- Cópia atualizada do estatuto da entidade de previdência e do regulamento do plano de benefícios;
- Política de investimentos do plano de benefícios;
- Perfil da carteira dos investimentos;
- Descrição de onde e como os recursos do plano estão aplicados;
- Nome dos bancos e corretoras com as quais o fundo de pensão opera;
- Rentabilidade obtida e riscos assumidos;
- Descrição dos gastos com prestadores de serviços, tais como, gestão de carteiras, custódia, corretagens pagas, acompanhamento da política de investimentos, consultorias, honorários advocatícios, auditorias, avaliações atuariais e outras despesas relevantes (periodicidade, no mínimo anual);
- Hipóteses atuariais adotadas (tábua de mortalidade, taxa de rotatividade, taxa de juros etc);
- Informações com periodicidade mínima mensal, prestada de forma clara e circunstanciada, sobre a

situação financeira e atuarial do plano de benefícios (explicitado se há déficit ou superávit, quais as causas e por quanto tempo persiste a situação);

- Saldo de conta para quem está vinculado a plano com contas individualizadas;
- Demonstrações contábeis e pareceres atuariais de plano de benefícios;
- Conclusões do parecer do auditor independente;
- Relatório do conselho fiscal, emitido ao menos a cada 6 meses, sobre a atuação do fundo de pensão, pronunciando-se sobre os aspectos de controles internos;
- Conclusão das auditorias do plano de previdência a cargo do patrocinador, se o fundo de pensão for patrocinado por empresa estatal ou empresa pública.

Se o participante tiver acesso a todas as informações constantes dos itens acima, é sinal que seu fundo de pensão está se pautando pelo princípio da transparência e seguindo boas práticas de gestão. Caso contrário, recomenda-se que o participante procure o fundo para obter as informações às quais ainda não está tendo acesso, dentre as acima citadas. Caso não tenha sucesso e como medida extrema, o participante poderá encaminhar requerimento formal à Secretaria de Previdência Complementar para providências.

Por fim, é importante que o participante verifique se o patrimônio do seu fundo de pensão está sendo bem gerido. Para tal, recomenda-se que acompanhe se a sua entidade está seguindo os padrões e exigências da legislação.

A Instrução SPC nº 14, de 18 de janeiro de 2007, consolida e baixa instruções complementares a dispositivos a serem observados pelos fundos de pensão, no que se refere à divulgação das informações aos participantes e assistidos.

Verifique se seu fundo de pensão está prezando pela BOA COMUNICAÇÃO.

LEGISLAÇÃO GERAL APLICÁVEL

Toda a legislação sobre os fundos de pensão pode ser encontrada, na íntegra, na página do Ministério da Previdência Social, no endereço: www.previdencia.gov.br, navegando por Previdência Complementar/Legislação; ou, diretamente, no seguinte endereço eletrônico: www.previdencia.gov.br/spc/legis/index.asp.

Segue abaixo a relação da legislação sobre o assunto.

Leis

- Lei Complementar nº 108, de 29 de maio de 2001 - Dispõe sobre a relação entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e outras entidades públicas e suas respectivas entidades fechadas de previdência complementar, e dá outras providências.

- Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001 - Dispõe sobre o Regime de Previdência Complementar e dá outras providências.

Decretos

- Decreto nº 2.799, de 08 de outubro de 1998 - Aprova o Estatuto do Conselho de Controle de Atividades Financeiras - COAF.

- Decreto nº 4.678, de 24 de abril de 2003 - Dispõe sobre as atribuições e composição do Conselho de Gestão da Previdência Complementar - CGPC.

- Decreto nº 4.942, de 30 de dezembro de 2003 (Regime Repressivo) - Regulamenta o processo administrativo para apuração de responsabilidade por infração à legislação no âmbito do regime da previdência complementar, operado pelas entidades fechadas de previdência complementar, de que trata o art. 66 da Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001, a aplicação das penalidades administrativas, e dá outras providências.

Resoluções do Conselho de Gestão de Previdência Complementar – CGPC

- Resolução CGPC/MPAS nº 01, de 19 dezembro de 2001 - Estabelece prazo para a prestação de informações pelas entidades fechadas de previdência complementar sobre a participação em assembléias de companhias das quais sejam acionistas.

- Resolução CGPC/MPAS nº 03, de 19 de dezembro de 2001 - Realização de auditorias atuárias e de benefícios.

- Resolução CGPC/MPAS nº 05, de 30 de janeiro de 2002 - Dispõe sobre as normas gerais que regulam os procedimentos contábeis das entidades fechadas de previdência complementar.

- Resolução CGPC/MPAS nº 10, de 05 de julho de 2002 - Altera a resolução CGPC/MPAS nº 05, de 30 de janeiro de 2002 que dispõe sobre as normas gerais que regulam os procedimentos contábeis das entidades fechadas de previdência complementar, e dá outras previdências.

- Resolução CGPC/MPAS nº 12, de 17 de setembro de 2002 - Regulamenta a constituição e funcionamento de Entidades Fechadas de Previdência Complementar e planos de benefícios constituídos por Instituidor.

- Resolução CGPC/MPS nº 06, de 30 de outubro de 2003 - Dispõe sobre os institutos do benefício proporcional diferido, portabilidade, resgate e autopatrocínio em planos de entidade fechada de previdência complementar.

- Resolução CGPC/MPS nº 08, de 19 de fevereiro de 2004 - Dispõe sobre normas procedimentais para a formalização de processos de estatutos, regulamentos de plano de benefícios, convênios de adesão e suas alterações.

- Resolução CGPC/MPS nº 10, de 30 de março de 2004 - Autoriza, nas condições que especifica, a contratação de seguro quanto aos riscos atuariais decorrentes da concessão de benefícios devidos em razão de invalidez e morte de participantes ou assistidos dos planos de benefícios operados pelas entidades fechadas de previdência complementar, e dá outras providências.

- Resolução CGPC/MPS nº 11, de 27 de maio de 2004 - Altera os arts. 6º e 7º da Resolução CGPC/MPS n.º 12, de 17 de setembro de 2002, que regulamenta a constituição e funcionamento das Entidades Fechadas de Previdência Complementar e planos de benefícios constituídos por Instituidor, e dá outras providências.

- Resolução CGPC/MPS nº 13, de 01 de outubro de 2004 - Estabelece princípios, regras e práticas de governança, gestão e controles internos a serem observados pelas Entidades Fechadas de Previdência Complementar - EFPC.

- Resolução CGPC/MPS nº 14, de 01 de outubro de 2004 - Cria o Cadastro Nacional de Planos de Benefícios das Entidades Fechadas de Previdência Complementar - CNPB, dispõe sobre plano de benefícios e dá outras providências.

- Resolução CGPC/MPS nº 18, de 28 de março de 2006 - Estabelece parâmetros técnico-atuariais para estruturação de plano de benefícios de entidades fechadas de previdência complementar, e dá outras providências.

- Resolução CGPC/MPS nº 23, de 6 de dezembro de 2006 - Dispõe sobre os procedimentos a serem observados pelas entidades fechadas de previdência complementar na divulgação de informações aos participantes e assistidos dos planos de benefícios de caráter previdenciário que administram, e dá outras providências.

Resoluções do Conselho Monetário Nacional

- Resolução CMN nº 3.121, de 25 de setembro de 2003 - Altera e consolida as normas que estabelecem as diretrizes pertinentes à aplicação dos recursos dos planos de benefícios das entidades fechadas de previdência complementar.

- Resolução CMN nº 3.142, de 27 de novembro de 2003 - Altera a Resolução 3.121, de 2003, que dispõe sobre as diretrizes pertinentes à aplicação dos recursos dos planos de benefícios das entidades fechadas de previdência complementar.

- Resolução CMN nº 3.305, de 29 de julho de 2005 - Altera a Resolução 3.121, de 2003, que estabelece as diretrizes pertinentes à aplicação dos recursos dos planos de benefícios das entidades fechadas de previdência complementar.

- Resolução CMN nº 3.357, de 31 de março de 2006 - Altera o Regulamento anexo à Resolução 3.121, de 2003, que dispõe sobre as diretrizes pertinentes à aplicação dos recursos dos planos de benefícios das entidades fechadas de previdência complementar.

Instruções

- Instrução Normativa SPC nº 02, de 13 de outubro de 2003 - Regulamenta os artigos 2° e 3° da Resolução CMN n° 3.121, de 25 de setembro de 2003.

- Instrução Normativa SPC nº 03, de 12 de novembro de 2003 - Regulamenta os artigos 56 e 63 da Resolução CMN n° 3.121, de 25 de setembro de 2003, que trata das diretrizes pertinentes à aplicação dos recursos dos planos de benefícios das entidades fechadas de previdência complementar e dá outras providências.

- Instrução Normativa SPC nº 04, 28 de novembro de 2003 - Regulamenta o artigo 58 da Resolução CMN n° 3.121, de 25 de setembro de 2003, que trata das diretrizes pertinentes à aplicação dos recursos garantidores dos planos de benefícios das entidades fechadas de previdência complementar e dá outras providências.

- Instrução Normativa SPC nº 05, de 09 de dezembro de 2003 - Estabelece instruções complementares a serem adotadas pelas entidades fechadas de previdência complementar na execução do disposto na Resolução CGPC nº 6, de 30 de outubro de 2003, que dispõe sobre os institutos do benefício proporcional diferido, portabilidade, resgate e autopatrocínio, e dá outras providências.

- Instrução Normativa SPC nº 01, de 03 de março de 2004 - Revoga a Instrução Normativa SPC Nº 27, de 21 de maio de 2001.

- Instrução SPC nº 07, de 10 de agosto de 2005 - Consolida e baixa instruções complementares a dispositivos a serem observados pelas entidades fechadas de previdência complementar, no que se refere à divulgação de informações aos participantes e assistidos de planos de benefícios, e dá outras providências.

Portarias

- Portaria MPS/SPC nº 865, de 06 de junho de 2001 - Estabelece as condições para a realização de auditorias atuariais e de benefícios, nas Entidades Fechadas de Previdência Complementar e dá outras providências.

- Portaria MPS/SPC nº 878, de 23 de agosto de 2001 - Altera o artigo 5º da Portaria nº 865, de 6 de junho de 2001.

- Portaria nº 04, de 10 de fevereiro de 2003 - Revoga a Portaria nº 842, de 23 de março de 2001, que estabelece a forma de divulgação, pelas entidades fechadas de previdência complementar, das Demonstrações Contábeis do exercício.

- Portaria nº 02, de 08 de janeiro de 2004 - Dispõe sobre os estatutos das entidades fechadas de previdência complementar em face do art. 2.031 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Novo Código Civil).

Ministério da
Previdência Social

www.previdencia.gov.br