



Previdência Complementar e a retomada do crescimento nacional

Como o setor previdenciário pode
promover o desenvolvimento do país
com proteção social aos trabalhadores

Recomendações e propostas para governo e legisladores

2018/2019



Expediente

Associação Nacional dos Participantes de Fundos de Pensão - ANAPAR

SCS Qd. 06 Bl. A Ed. Carioca sala 709, Brasília-DF

Diretoria Executiva

Antonio Braulio de Carvalho

Presidente/Entidade: FUNCEF

Cláudia Muinhos Ricaldoni

Vice-Presidente/Entidade: FORLUZ

Francisco Antonio O S Silva

Diretor de Imprensa e Divulgação/

Entidade: PETROS

Jeová Pereira de Oliveira

Diretor de Adm. e Finanças/Entidade: FACEB

Eva Beatriz Teixeira Correa

Diretora de Planos, Conv. e Eventos/Entidade:

BRTPREV

José Altair Monteiro Sampaio

Diretor de Seguridade/Entidade: FUNBEP

Ulisses Kaniak

Diretor Coordenador regional I/Entidade: F.COPEL

José Ricardo Sasseron

Diretor Coordenador Regional II/Entidade: PREVI

Roquiran Miranda Lima

Diretor Coordenador da Regional III/Entidade:

PRECE

Patrícia Falci Mourão

Diretora Coordenadora da Regional IV/Entidade:

FUND. LIBERTAS

Eduardo da Silva

Diretor Coordenador da Regional V/Entidade:

FACEAL

Joelbia Maia Bezerra Chaves

Diretora Coordenadora da Regional VI/

Entidade: FAELCE

Sérgio Luiz Campos Trindade

Diretor Coordenador da Regional VII/

Entidade: CAPAF

Geraldo Estavão Coan

Diretor Coordenador da Regional VIII/

Entidade: FUNDAÇÃO 14

Claudete Genuino Marocco

Diretor Coordenador da Regional IX/Entidade:

FUND. BANRISUL

Conselho Fiscal

Mario Luiz Pegoraro

Presidente do Conselho Fiscal/Entidade:

PREVINORTE

Antonio Alves da Silva

Conselheiro Fiscal-Efetivo/Entidade: PETROS

Ledir José Gamba

Conselheiro Fiscal-Efetivo/Entidade: FUND.

BANRISUL

Aguinaldo Moraes Ferreira

Conselheiro Fiscal-Suplente/Entidade: PREVI

Ezequias Ferreira

Conselheiro Fiscal-Suplente/Entidade: SISTEL

Rogério Ferreira Ubine

Conselheiro Fiscal-Suplente/Entidade: POSTALIS



61 98570-8732



/anaparbrasil



www.anapar.com.br

Introdução

A seguridade social é um dos mais importantes instrumentos de preservação da qualidade de vida e de redução da pobreza e das desigualdades. Quase 35 milhões de brasileiros recebem benefícios mensais da seguridade social, dentre os quais 28 milhões são aposentados e pensionistas. Estudos demonstram que 26 milhões de brasileiros estariam abaixo da linha de pobreza sem os benefícios da Previdência Social.

A política de aumento real do salário mínimo foi um dos fatores responsáveis pelo ciclo de crescimento econômico verificado até 2014, com forte impacto na demanda, o que foi fundamental para o aumento do nível de emprego e a redução das desigualdades sociais e regionais. De 2003 a 2016 o aumento real acumulado de 77% impactou ainda mais fortemente os benefícios da seguridade social, já que 2/3 das aposentadorias e 100% dos benefícios de assistência social correspondem ao piso de um salário mínimo.

A seguridade social é, ao mesmo tempo, mecanismo de inclusão e um forte vetor de crescimento econômico. Em grande parte dos pequenos municípios, os benefícios previdenciários são a principal fonte de recursos circulante na economia local. Os aposentados e pensionistas, dado seu nível de rendimento, aplicam o vencimento mensal na compra de serviços, bens e produtos de consumo, irrigando a economia com algo em torno de R\$50 bilhões ao mês, ou R\$ 600 bilhões por ano, o equivalente a 9% do Produto Interno Bruto (PIB) nacional. Via de regras, as aposentadorias são integralmente aplicadas no consumo de produtos e serviços. A população tida como “inativa”, em função da previdência social, movimenta a economia e se converte em um verdadeiro indutor de desenvolvimento.

O sistema financeiro e seus propagandistas neoliberais defendem a reforma da previdência para privatizá-la no todo ou em parte, com a redução do teto da previdência pública, a concessão de benefícios inferiores ao salário mínimo e a substituição gradativa do sistema público pela capitalização individual, reduzindo as contribuições patronais. Com estas medidas, pretendem garantir o crescimento da previdência complementar. Os mais radicais defendem a privatização total do sistema.

O modelo de privatização selvagem implantado na maioria dos países latino-americanos ao final do Século XX fracassou como mecanismo de proteção social enquanto garantiu gordos lucros aos bancos. A privatização excluiu a maioria da população do sistema previdenciário e agravou os problemas sociais. O Chile, tão decantado pelos economistas neoliberais, privatizou o sistema em 1983 e o resultado



é assustador: quase metade da população não tem cobertura previdenciária e 90% dos que conseguem contribuir para a previdência privada recebe benefícios inferiores a 2/3 do salário mínimo. Na Colômbia, 65% da população não têm cobertura previdenciária. Esta tragédia atinge quase toda a América Latina. O Brasil, ao contrário, tem um nível de cobertura superior a 90% da população idosa, graças à manutenção da previdência social pública e obrigatória.

Aos que advogam o enfraquecimento do sistema público para que a previdência privada cresça a partir de seus escombros, respondemos: não há contradição entre os dois sistemas. O fortalecimento da previdência pública dentro dos limites máximo e mínimo definidos pela legislação favorece o crescimento da complementar, pois a liberação mensal de 35 milhões de benefícios dinamiza a economia onde os fundos de pensão investem suas reservas.

Ademais, só contribui para a previdência complementar quem está no mercado de trabalho, sobretudo na economia formal. O principal empecilho ao crescimento da previdência complementar é o baixo nível de renda dos trabalhadores brasileiros, cuja remuneração média mensal de R\$ 2.198 é insuficiente para satisfazer suas necessidades diárias e impede a formação de poupança. Se retirarmos a previdência social desta massa mal remunerada, apenas aumentaremos a pobreza, sem fazer crescer a previdência privada. É preciso melhorar o nível de renda para incentivar o mercado da previdência complementar.

Defendemos o fortalecimento da previdência pública e da previdência complementar, como duas partes indissolúveis e inter-relacionadas do sistema de proteção social ao trabalhador brasileiro.

Celebra-se atualmente o crescimento significativo da previdência aberta, o que é fato. Ocorre que esse crescimento se deu por meio dos planos de modalidade VGBL, que já acumulam 88% das reservas da previdência privada aberta, cuja "duration" média é inferior a três anos, demonstrando que estes planos não têm nada de previdenciários. São apenas produtos financeiros, atrativos devido ao incentivo fiscal concedido por uma legislação anacrônica.

1. Redução dos juros para a retomada do crescimento

Os fundos de pensão são o principal mecanismo mundial de poupança. Em 2017, suas reservas eram da ordem de US\$ 42 trilhões, para um PIB mundial de US\$ 120 trilhões. Os 20 maiores fundos investiam 42% em renda variável, 37% em renda fixa e 21% em investimentos alternativos.

O portfólio de investimentos dos fundos brasileiros destoa. A manutenção de uma das mais elevadas taxas básicas de juros do planeta garante aos credores da dívida pública retorno elevado com baixo risco. Os fundos fechados aplicam cerca de 70% de seus ativos em títulos públicos e 15% em ações. Nos fundos abertos, nada menos de 99% das reservas estão alocadas em papéis da dívida pública. Este enorme volume de recursos poderia estar sendo aproveitado para incrementar o desenvolvimento econômico.

Em 2017, 40% do orçamento da União foram utilizados para pagar juros e amortizar a dívida pública, consumindo recursos preciosos que poderiam ser alocados em seguridade social, educação, moradia, saneamento, infraestrutura.

A taxa básica de juros precisa ser reduzida para desonerar os cofres públicos e recuperar a capacidade do Estado investir e reativar a economia. Se a taxa básica cair, os fundos de pensão deverão buscar taxas de retorno melhores investindo na chamada economia real. Buscarão maior rentabilidade nos portos, aeroportos, estradas, fábricas e demais empreendimentos, que são geradores de empregos. Desse modo, os fundos de pensão têm a capacidade de ser indutores do crescimento econômico e fazer investimentos de média e longa maturação, desde que o retorno seja maior que o da renda fixa, e que o grau de risco seja compatível.

Para dar maior segurança aos participantes é preciso melhorar a governança das entidades fechadas, aprofundar a democracia, aumentar a presença dos trabalhadores na gestão e estabelecer a paridade em todos os órgãos de governança, inclusive na diretoria executiva.



2. Recuperação do caráter previdenciário dos planos de previdência

Desde a década de 1990, as empresas patrocinadoras fazem mudanças radicais nos planos de benefícios, na maioria das vezes à revelia e sempre em prejuízo dos participantes.

Quase todos os planos de benefício definido foram extintos, fechados ou saldados. A maioria dos participantes transferiu suas reservas para planos de contribuição definida (CD) ou variável (CV). Onde houve mobilização dos trabalhadores, envolvimento dos sindicatos e associações de aposentados e da Anapar, conseguimos negociar a criação de planos de contribuição variável com benefícios e níveis de contribuição patronal razoáveis.

Na maioria das vezes, no entanto, as patrocinadoras impuseram aos participantes a migração para planos CD com níveis de contribuição ínfimos, direitos reduzidos, capitalização individual sem mutualismo, benefícios por tempo determinado ou por percentual de saldo de conta. Os riscos foram todos transferidos aos participantes. Para as patrocinadoras, tudo isso significa meramente a eliminação de passivos pós-emprego. Contratos previdenciários foram rasgados sob o olhar conivente da Superintendência Nacional de Previdência Complementar (PREVIC), que deveria zelar pelo equilíbrio e confiabilidade do setor, além de proteger os direitos dos participantes.

É preciso recuperar o caráter previdenciário dos planos de benefícios. O processo de destruição vivido nas últimas décadas vem transformando planos de previdência em meros produtos financeiros. A capitalização individual e o ajuste permanente dos benefícios ao valor do saldo de conta individual impedem o mutualismo e o usufruto de benefícios vitalícios. A reserva acaba quando o aposentado mais precisa. Com isso, não apenas milhares de famílias são prejudicadas, mas toda a economia, que deixa de ser irrigada por esses recursos. Lojas, prestadores de serviços, supermercados, complexo da saúde, tantos e tantos outros segmentos, todos perdem.

A PREVIC protege as patrocinadoras e alimenta a ilusão de que a flexibilização dos planos e a fragilização dos benefícios conseguirá trazer as empresas de volta ao patrocínio. A realidade mostra o contrário. Nos últimos dez anos quase 20% dos fundos de pensão desapareceram. A reversão desta tendência depende da criação de políticas de Estado para fomentar as empresas a patrocinar planos fechados, inclusive por meio de incentivos fiscais. Depende também de retirar os privilégios fiscais concedidos aos VGBL, já que sua manutenção se justificaria somente se os recursos lá aplicados fossem recursos de longo prazo.

Nos últimos anos, centenas de empresas retiraram patrocínio e a previdência fechada cresceu somente no segmento dos instituidores e, ainda assim, em algumas categorias profissionais, como médicos e advogados. Até mesmo a criação de planos instituídos parece ter atingido o ápice. A desidratação das entidades fechadas de previdência complementar (EFPC) só não foi maior porque, nos últimos anos, vêm sendo criados planos e entidades de servidores públicos, em função das alterações introduzidas pela reforma da previdência aprovada em 2003.

Estas medidas são necessárias para recuperar a credibilidade do sistema, tão abalada pelos benefícios de baixa qualidade, pelos ataques aos direitos dos participantes e pelas fragilidades na governança e fiscalização, que acarretam prejuízo ao patrimônio dos trabalhadores. Junte-se a isso a criminalização de gestores que não tiveram êxito em determinados investimentos, não por má gestão necessariamente, mas por contingências de mercado.

Sob a ótica dos participantes, é preciso recuperar o caráter previdenciário dos planos, restabelecer o mutualismo e os benefícios vitalícios, melhorar os níveis de contribuição patronal, restringir a mudança do contrato previdenciário a qualquer hora e à revelia dos participantes.



3. Recriação do Ministério da Previdência e preservação dos planos existentes

Nos últimos anos, a previdência complementar fechada perdeu espaço rapidamente para os planos oferecidos por bancos e seguradoras. As chamadas entidades abertas já acumulam um patrimônio da ordem de R\$ 750 bilhões, enquanto as fechadas estão com o patrimônio estagnado em níveis de R\$ 830 bilhões.

Algumas explicações para o crescimento vertiginoso das entidades abertas e a estagnação das fechadas são evidentes. As diferenças na regulação e fiscalização entre os dois segmentos são gritantes. A rigidez e as exigências feitas pelos órgãos fiscalizadores e reguladores nas entidades fechadas contrasta com a falta de controle e fiscalização nas abertas. A interferência do Estado na gestão dos fundos fechados é tão absurda, que muitos patrocinadores preferem encerrar as atividades e comprar planos nas abertas, onde, inclusive, deixam de se comprometer com contribuições mensais e permanentes. Acrescente-se que o regime tributário beneficia as abertas: no resgate, a cobrança de Imposto de Renda incide apenas sobre a rentabilidade das aplicações, enquanto que nas fechadas aplica-se sobre todo o montante resgatado.

A opção do atual governo pelas entidades abertas prejudica profundamente o sistema. Primeiro, pela frustração de expectativas dos participantes, que acreditam que obterão um valor de complementação e quando se deparam com a realidade, esse montante é muito inferior ao prometido. Isso porque as taxas de administração são muito mais elevadas, sorvendo reservas que seriam destinados às aposentadorias. Os participantes são ainda mais prejudicados no momento do cálculo dos benefícios, quando essas entidades adotam a taxa de juros 0%, isto é, supõem que as reservas que embasam esses benefícios serão aplicadas à taxa zero, reduzindo drasticamente os seus valores. Segundo, pela ausência de representantes nos órgãos de

É imprescindível recriar o Ministério da Previdência. O tema da seguridade social tem de ser pauta prioritária do Governo e do Congresso Nacional. A previdência social, que paga mensalmente benefícios a quase 35 milhões de pessoas, e a previdência complementar, que envolvem 3,5 milhões de trabalhadores, não podem ser relegados a uma sala anexa à do Ministro da Fazenda.

governança dos administradores. Os únicos interessados nessas medidas são os bancos; interessados nas elevadas somas para aumentar sua lucratividade com taxas de administração abusivas.

Outra medida que demonstra a opção do atual governo pelas abertas foi a extinção do Ministério da Previdência e a assunção de suas atividades pela Fazenda, deixando evidente sua intenção de tratar a previdência pública e a complementar sob o viés financeiro, relegando a segundo plano a sua função de proteção social.

São temas complexos, afetos a dezenas de milhões de brasileiros, e com grande potencial para a alavancagem da economia, que exigem atenção especial e implementação de políticas públicas para seu fortalecimento.

Enquanto novas políticas não forem criadas para fortalecer o segmento complementar fechado e construir um sistema com governança mais robusto e respeito aos direitos dos participantes, é necessário preservar o atual estoque de planos de benefícios para protegê-los dos ataques do mercado, da ganância dos bancos e da sanha de destruição de direitos por parte das patrocinadoras. Esta é uma tarefa das organizações dos trabalhadores, do Congresso Nacional, do Governo e de todos aqueles que atuam neste sistema.



4. Fundos de pensão geram mais benefícios para a população

É fundamental que governantes, legisladores, entidades sindicais e os cidadãos compreendam com clareza as diferenças que existem entre as Entidades Abertas e as Entidades Fechadas de Previdência Complementar. Essas diferenças influenciam diretamente o propósito maior de um plano de previdência, que é a formação do benefício pago ao participante após longos anos de contribuição.

As Entidades de Previdência Complementar se diferenciam em vários aspectos, conforme mostra o quadro abaixo:

Tipo de Entidade	Forma de Administração	Público-Alvo	Objetivos Financeiros
Entidade Fechada	Fundos de Pensão singulares ou multipatrocinados*	Empregados de patrocinadores e associados de instituidores (entidades representativas)	Sem fins lucrativos, conforme disposto no §1º do art. 31 da Lei Complementar 109
Entidade Aberta	Bancos e Seguradoras	Pessoas físicas, empregados de patrocinadores e associados de instituidores (entidades representativas)	Organizações com fins lucrativos, por serem constituídas sob a forma de sociedades anônimas, conforme art. 36 da Lei Complementar 109

*de acordo com a Lei Complementar 109, Entidades Fechadas de Previdência Complementar singulares, são aquelas vinculadas a apenas um patrocinador ou instituidor; e são multipatrocinadas quando congregarem mais de um patrocinador ou instituidor.

Espera-se que o custo administrativo de um plano de previdência administrado por uma Entidade Aberta seja maior do que aquele cobrado por uma Entidade Fechada de Previdência Complementar, uma vez que a administração da Entidade Aberta visa ao lucro e tem por objetivo e por compromisso remunerar seu acionista.

Capitalização e benefícios são maiores nos fundos de pensão

A diferenciação do custo administrativo cobrado por uma Entidade Aberta e uma Entidade Fechada pode ser observada na modalidade de cobrança das taxas para a administração do plano de benefícios e nos percentuais praticados para essas taxas.

Existem duas formas previstas na legislação para que os administradores de planos de previdência sejam remunerados. Eles podem cobrar a “taxa de carregamento” ou a “taxa de administração” e, eventualmente, uma combinação dessas duas taxas.

A “taxa de carregamento” é mais utilizada pelas Entidades Fechadas e consiste na cobrança de um percentual sobre a contribuição mensal para o plano de benefícios, com finalidade exclusiva de pagar os custos da administração desse plano.

A “taxa de administração”, mais utilizada pelas Entidades Abertas, consiste na cobrança de um percentual sobre o patrimônio acumulado pelo participante e pelo assistido no plano de benefícios.

Podemos afirmar que a forma escolhida para a cobrança do custeio administrativo traz uma grande diferença no volume futuro de recursos capitalizados. Quanto maior o volume de recursos, maior é base de incidência da taxa de administração, enquanto que a taxa de carregamento sempre é aplicada sobre o valor mensal da contribuição. Essa diferença de metodologias afeta significativamente o patrimônio acumulado pelo participante e o valor do seu benefício.

O lucro que é pago ao acionista da Entidade Aberta tem nessa taxa de administração uma de suas principais fontes.

**As Entidades Fechadas,
por não visarem ao lucro,
permitem um acúmulo de
recursos para participantes e
assistidos consideravelmente
superior ao acúmulo de
recursos verificado nas
Entidades Abertas.**



Taxas corroem capitalização na previdência aberta

Outra diferença significativa entre Entidades Abertas e Entidades Fechadas de Previdência Complementar se observa na Taxa de Juros Real aplicada na conversão do patrimônio acumulado pelo participante em um benefício no momento da aposentadoria. Essa taxa reflete a expectativa futura de retorno financeiro dos investimentos sobre o patrimônio do participante.

Como nas Entidades Abertas há a necessidade de se obter e distribuir lucro, grande parte desse retorno futuro dos investimentos é destinada a remunerar os acionistas. Dessa forma, o benefício concedido a partir de determinada reserva acumulada na Entidade Aberta é menor, comparativamente a um benefício concedido a partir de reserva equivalente em uma Entidade Fechada, e isso se deve à Taxa de Juros Real utilizada no momento da concessão do benefício (quanto menor é o retorno que se infere para o futuro, menor será o benefício).

As Entidades Fechadas utilizam Taxas Reais de Juros calculadas com base na expectativa futura de retorno das suas carteiras de investimentos, sem direcionar parte desse retorno para o lucro dos acionistas. Com isso, o valor do benefício pago mensalmente ao assistido tem, em sua composição, uma expectativa maior de retorno futuro dos investimentos.

A grande maioria das Entidades Abertas tem praticado Taxa Real de Juros futura igual a zero! Ou seja, não repassam ao benefício do participante os ganhos futuros da rentabilidade do capital por ele acumulado.

Estudos mostram que a combinação da cobrança da Taxa de Administração com a aplicação da Taxa Real de Juros igual a zero acarretam benefícios nas Entidades Abertas significativamente inferiores àqueles concedidos pelas Entidades Fechadas.

Temos verificado que as Entidades Abertas estão anunciando nos meios de comunicação que não cobram taxa de carregamento, e apresentam isso como uma diferenciação de mercado para angariar mais clientes. Esta, porém, não passa de mera ação de marketing. O ganho das Entidades Abertas, como descrito acima, vem da cobrança de taxas de administração e da utilização da Taxa de Juros Real igual a zero para a conversão do patrimônio acumulado em benefício. E isso as propagandas não dizem.



Simulação de capitalização e benefícios

Escolhemos um exemplo de cada modalidade, casos reais que representam bem a diferenciação existente no mercado.

Planos comparados:

1 - Plano de Entidade Fechada de Previdência Complementar, que chamaremos de Plano PLEF. Este plano representa a média do segmento. Não foram consideradas contribuições paritárias feitas por patrocinadores.

- Taxa de Administração = 0%
- Taxa de Carregamento = 4%

2 – Plano de Entidade Aberta de Previdência Complementar, que chamaremos de Plano PLEA 1. Este plano é da modalidade Multimercado PGBL e é comercializado por um dos maiores bancos privados do país.

- Taxa de Administração = 1,5%

As taxas de administração dos PGBLs deste banco vão de 0,80% a 2,60%.

- Taxa de Carregamento de acordo com a tabela:

Fundo Acumulado	%
Até R\$ 9.999,00	3,5
De R\$ 10.000,00 a R\$ 29.999,99	3,5
De R\$ 30.000,00 a R\$ 99.999,99	1,5
De R\$ 30.000,00 a R\$ 99.999,99	0,75

3 – Plano de Entidade Aberta de Previdência Complementar, que chamaremos de Plano PLEA 2. Esse plano é da modalidade PGBL, de Contribuição Variável, e é comercializado pelo maior banco de economia mista do Brasil.

- Taxa de Administração = 1,5%

Importante saber que no regulamento deste plano não há previsão de taxa de administração. No entanto, o regulamento informa que os recursos do plano serão investidos em um fundo de renda fixa. É lá que se esconde a taxa de administração de 1,5% ao ano sobre o patrimônio líquido.



- Taxa de Carregamento de acordo com a tabela:

Meses de Adesão	%
Até 36 meses	2,5
Entre 37 meses e 72 meses	1,5
Entre 73 meses e 108 meses	0,5
A partir de 109 meses	0,0

4 - Plano de Entidade Fechada de Previdência Complementar, que chamaremos de Plano PLEA 3. Este é um plano PGBL comercializado por outro dos maiores bancos privados do país.

- Taxa de Administração = 1,5%

Assim como no anterior, no regulamento deste PGBL não há previsão de taxa de administração, mas o regulamento informa que os recursos do plano serão investidos em um fundo de renda fixa PGBL/VGBL. No regulamento deste último, aparece a taxa de administração de 1,5% ao ano sobre o patrimônio líquido.

- Taxa de Carregamento = 1,2%

Premissas:

- Contribuição Mensal: R\$ 500,00
- Taxa de Juros de retorno dos investimentos durante o período de capitalização: 4,5% ao ano, descontada a inflação.

As premissas são idênticas para os Planos PLEF, PLEA 1, PLEA 2 e PLEA 3, para que se sobressaíam as variáveis que realmente importam ser apontadas: taxa de administração e taxa de juros utilizada no cálculo do fator atuarial quando da conversão do fundo acumulado em benefício mensal.

- Custeio Administrativo: de acordo com as tabelas apresentadas nos exemplos acima.
- Em todos os casos adotamos um dependente vitalício quatro anos mais jovem que o participante, para efeitos de conversão do benefício em pensão vitalícia.

Os valores capitalizados na conta do participante evoluíram da seguinte forma ao longo do tempo:

CAPITALIZAÇÃO (Em R\$)				
Tempo	Plano Entidade Fechada	Plano Banco I	Plano BP	Plano Banco B
10 anos	72.493,68	68.196,96	68.738,68	68.893,45
15 anos	122.614,48	110.801,99	111.840,58	111.631,61
20 anos	185.074,17	160.251,63	161.695,46	161.065,74
25 anos	262.910,33	217.448,78	219.361,22	218.244,90
30 anos	359.908,36	283.607,22	286.061,79	284.382,58
35 anos	480.785,49	360.131,01	363.212,66	360.882,33
40 anos	631.420,38	448.644,08	452.451,01	449.367,67
45 anos	819.138,89	551.024,86	555.670,75	551.716,31
49 anos	1.002.077,39	644.363,29	649.774,03	645.025,47

A seguir, apresentamos duas situações para ilustrarmos a diferença no valor do benefício de participantes que tenham aplicado seus recursos nos planos **PLEF, PLEA1, PLEA 2, PLEA 3 e PLEA 4:**

Conversão em Benefício	Idade na Aposentadoria	Tempo de Contribuição	Conversão em Pensão Vitalícia	Taxa de Juros na Conversão	Fundo Acumulado	Fator Atuarial	Valor Mensal do Benefício	% PLEF/PLEA
PLEF	55	35	sim	4,5%	R\$ 480.785,49	0,00422323	R\$ 2.030,47	
PLEA1	55	35	sim	2,5%	R\$ 360.131,01	0,00315083	R\$ 1.134,71	79%
PLEA2	55	35	sim	0%	R\$ 363.212,63	0,00201592	R\$ 732,21	177%
PLEA3	55	35	sim	0%	R\$ 360.882,33	0,00201592	R\$ 727,51	179%

- Verificamos que neste primeiro caso, com aposentadoria aos 53 anos e com 35 anos de tempo de contribuição, considerando a taxa de juros atuarial de 4,5% a.a. para o Plano PLEF, de 2,5% a.a. para o Plano PLEA 1 e de 0% a.a. para os PLEA 2 e PLEA 3, o benefício do Plano da Entidade Fechada fica muito superior aos benefícios calculados nos Planos das Entidades Abertas.



Conversão em Benefício	Idade na Aposentadoria	Tempo de Contribuição	Conversão em Pensão Vitalícia	Taxa de Juros na Conversão	Fundo Acumulado	Fator Atuarial	Valor Mensal do Benefício	% PLEF/PLEA
PLEF	65	49	sim	4,5%	R\$ 1.002.077,39	0,00481627	R\$ 4.826,28	
PLEA1	65	49	sim	2,5%	R\$ 644.363,29	0,00379597	R\$ 2.455,98	97%
PLEA2	65	49	sim	0%	R\$ 649.774,03	0,00267251	R\$1.736,53	178%
PLEA3	65	49	sim	0%	R\$ 645.025,47	0,00267251	R\$ 1.723,84	180%

- Já no segundo exemplo, por considerarmos uma idade de aposentadoria de 65 anos, com um tempo de contribuição de 49 anos, essas diferenças aumentam ainda mais.
- Isso é um reflexo do maior tempo de capitalização, e também das diferenças entre as taxas de juros utilizadas no cálculo do fator atuarial que será utilizado na conversão do fundo acumulado em benefício mensal.

O montante de recursos capitalizados no Plano Fechado, em um período de 35 anos de contribuição, chega a ser **32,3%** maior que o obtido nos outros três Planos Abertos. Para 49 anos de contribuição, a diferença chega a **53%**.

Nas mesmas condições, o valor do benefício vitalício no Plano Fechado pode ser até **179%** maior que nos Planos Abertos para quem se aposenta aos 53 anos com 35 anos de contribuição.

5. Garantir a preservação do contrato previdenciário

O regime de previdência privada passou a receber maior atenção no Brasil com a entrada em vigor da Lei nº 6.435/1977 cuja finalidade era reger o regime de previdência complementar privado no país, até então existente de forma bastante difusa e insegura, com pouca credibilidade junto à população.

A lei estabeleceu, então, dois segmentos bem distintos no regime de previdência privada: o executado pelas entidades abertas de previdência complementar, com fins lucrativos, e destinado ao público em geral, em especial aqueles trabalhadores com renda salarial superior ao maior valor de benefício pago pelo Regime Geral de Previdência Social; e o executado pelas entidades fechadas de previdência complementar, sem finalidade de lucro e destinado a um público específico de empregados de uma empresa ou grupo de empresas, que ao instituírem essas entidades previdenciárias, tornavam-se patrocinadores dos planos de benefícios que ofereciam a seus empregados, contribuindo para a formação da reserva previdenciária juntamente com os beneficiários que autorizavam um desconto percentual de seus salários tendo como destinação a formação de reserva para suportar o pagamento futuro dos benefícios. E é este segmento, o das entidades fechadas de previdência complementar, que nos acostumamos a ouvir chamar de ‘fundos de pensão’, e que é objeto da presente manifestação.

Após debates entre juristas e outros profissionais atuantes neste setor acerca da natureza da relação jurídica triangular (participante-empregador-fundo de pensão) estabelecida no segmento das entidades fechadas, a Emenda Constitucional nº 20/98 ao incluir o regime privado de previdência no Capítulo da Seguridade Social da Constituição Federal, art. 202, definiu que a previdência privada complementar é autônoma em relação ao regime geral da previdência social, e baseada na constituição de reservas que garantam o benefício contratado. Assim foi esclarecida a dúvida: a previdência complementar é efetivada através da formalização de um contrato ao qual adere o participante, representado pelo Regulamento do Plano de Benefícios, que estabelece obrigações a todos os protagonistas da relação jurídica, seja o próprio participante, o patrocinador ou a entidade responsável pela administração do plano de benefícios.

Após 23 anos da primeira legislação específica sobre o tema (Lei nº 6.435/77), e diante da elevação do status da previdência complementar privada à condição de instrumento constitucional de proteção social, juntamente com a previdência social, os regimes próprios e a assistência social, tornou-se imperiosa a revisão das normas aplicáveis de forma a harmonizar o regime de previdência complementar aos princípios e regras da Constituição Federal de 1988.



Foram, então, editadas as Leis Complementares nºs 108 e 109/2001 que passaram a regular o sistema a primeira direcionada às relações entre os entes da federação na condição de patrocinadores estatais de seus fundos de pensão – com as peculiaridades e previsões especiais decorrentes do interesse público envolvido diretamente – e a segunda destinada a regular de maneira geral o sistema de previdência complementar das entidades abertas e entidades fechadas de previdência complementar, sejam planos de benefícios patrocinados por empresas estatais sejam patrocinados por empresas privadas.

O principal avanço, foi a obrigatoriedade de inserção dos participantes e assistidos dos planos de benefícios nos órgãos de gestão das entidades fechadas, que resultou na democratização das informações relativas à administração dos planos de benefícios.

Hoje, passados 17 anos de vigência dessa legislação, é possível constatar que alguns dispositivos, por apresentarem redação aberta, acabaram por admitir interpretações que geraram distorções nos contratos pactuados, em prejuízo dos participantes e assistidos, resultando em retrocesso na proteção social prevista na Constituição Federal.

É o caso dos artigos 17 e 25, ambos da Lei Complementar nº 109/2001. O artigo 17 diz que as alterações promovidas nos regulamentos dos planos de benefícios das entidades fechadas aplicam-se a todos os participantes a partir da aprovação pela Superintendência Nacional de Previdência Complementar (PREVIC), observado o direito acumulado de cada participante. A partir dessa previsão, temos atualmente em vigor um entendimento prevalecente dos patrocinadores e da PREVIC, com reflexo direto no Poder Judi-

ciário (ainda despreparado sob o aspecto técnico para entender o funcionamento do nosso complexo sistema) de que a regra que preside a concessão do benefício complementar ao participante é aquela em vigor no regulamento do plano de benefícios na data da concessão deste, e não a regra em vigor quando do ingresso do participante no plano.

Além disso, a definição de 'direito acumulado' é divergente nos diversos regulamentos dos planos de benefícios, restando participantes com diferentes níveis de proteção diante de uma alteração regulamentar. O problema maior da autorização indiscriminada de alterações nos planos de benefícios reside na frequente utilização pelos patrocinadores desse mecanismo para reduzirem seus compromissos junto ao plano de benefícios, seja com a transferência de risco para os participantes, seja com a eliminação de direitos originalmente assegurados. Considerando a longeva

duração da relação jurídica, há de se definir em lei critérios objetivos que permitam a alteração do regulamento do plano de benefícios com o olhar voltado para o equilíbrio e efetividade do contrato de previdência complementar, bem como estabelecer-se a negociação coletiva como a forma adequada para que as alterações sejam realizadas sem que represente violação à boa-fé objetiva e a função social do contrato.

Por sua vez, o artigo 25 da mesma Lei Complementar nº 109/2001 concede ao órgão fiscalizador, PREVIC, a faculdade de autorizar a extinção de planos de benefícios ou a retirada de patrocínio, desde que o patrocinador cumpra a totalidade dos compromissos assumidos com a entidade, relativos aos direitos dos participantes, assistidos e obrigações legais, até a data da retirada ou extinção do plano. A redação desta norma, entretanto, tem permitido interpretações por parte dos patrocinadores, PREVIC e

Conselho Nacional de Previdência Complementar (CNPCC), órgão responsável pela regulamentação do sistema, da lei, que são incompatíveis com o objetivo protetivo do citado comando legal. A consequência indesejada disso foi que o CNPCC, ao regulamentar a matéria através da Resolução nº 11, de 13 de maio de 2013, passou a autorizar a retirada de patrocínio sem exigir do patrocinador o cumprimento da totalidade dos compromissos assumidos pelo patrocinador (ex.: não pagamento das contribuições futuras em favor dos participantes) e ainda obrigando o assistido, detentor de direito adquirido ao benefício, a sair do plano do qual faz parte e aderir a um novo plano de benefícios em condições inferiores ao original, uma vez que a regra determina a extinção do plano de benefícios objeto da retirada de patrocínio. Mesmo que se admita que o patrocinador possui direito de retirar o patrocínio em determinada e devidamente caracterizada situação, da forma como esse instituto vem sendo aplicado nos termos da estapafúrdia regulamentação, caracteriza-se completo abuso de direito, pois além de desrespeitar o direito adquirido assegurado pelo parágrafo 1º, do art. 68, da mesma Lei Complementar nº 109/2001, submete o participante e assistido inteiramente à vontade exclusiva do patrocinador de continuar ou não o contrato espelhado no regulamento do Plano de Benefícios, sem que haja qualquer previsão de reparação pelos prejuízos decorrentes do abandono unilateral e imotivado do contrato.

**A retirada de patrocínio
não deve configurar
mero 'abandono'
do contrato pelo
patrocinador, unilateral,
imotivado e sem ônus
algun ao retirante.**

É imprescindível, portanto, para o resgate da credibilidade e fomento do sistema de previdência complementar, que seja revisto o comando do artigo 25 citado para que a proteção ao contrato de previdência complementar volte a se tornar efetivo e desencorajador do seu descumprimento pelos patrocinadores, sob pena de



perder-se a própria razão de existir dessa modalidade de proteção social. Teme-se, a partir das circunstâncias arroladas, que a pretensão dos patrocinadores e da política pública implantada para este setor pelo Ministério da Fazenda atual, ilegítimo, seja realmente de extinguir o segmento das entidades fechadas, sem finalidade de lucro (e portanto mais atraente ao participante), para transferir a gestão integral do patrimônio de mais de R\$ 800 bilhões acumulados para o segmento das entidades abertas, que distribui lucro aos seus acionistas sendo por esse motivo, dentre outros, mais caro ao bolso do trabalhador.

A consequência indesejada disso foi que o CNPC, ao regulamentar a matéria através da Resolução nº 11, de 13 de maio de 2013, passou a autorizar a retirada de patrocínio sem exigir do patrocinador o cumprimento da totalidade dos compromissos assumidos pelo patrocinador

Justifica-se, assim, a necessidade de uma nova legislação que priorize o cumprimento do contrato de previdência complementar pelos patrocinadores, impedindo-os, seja por meio de alterações indevidas de regulamentos dos planos de benefícios seja através da retirada de patrocínio, de frustrarem a legítima expectativa dos participantes e assistidos de terem uma aposentadoria segura e compatível com o investimento realizado ao longo de uma vida de trabalho.

Resolução 11 CNPC

A retirada de patrocínio é uma medida extrema de rompimento do contrato previdenciário, portanto, como ato unilateral, deve ser motivada somente por fato novo, imprevisível no momento do aperfeiçoamento do contrato previdenciário, e que ofereça risco ao equilíbrio econômico-financeiro da empresa patrocinadora, pois frustra a expectativa do participante da entidade fechada de previdência complementar e impede que este exerça o direito ao benefício contratado sob condição.

Neste sentido, é necessário que esse instituto tenha sua aplicabilidade condicionada ao cumprimento de requisitos que, se por um lado permitam a retirada de patrocínio em determinada circunstância, por outro assegurem o direito adquirido ou indenizem os prejuízos causados aos participantes contratantes. A retirada de patrocínio não deve configurar mero 'abandono' do contrato pelo patrocinador, unilateral, imotivado e sem ônus algum ao retirante.

Entretanto, são exatamente esses cuidados em relação ao contrato previdenciário que a regulamentação da retirada de patrocínio prevista no art. 25 da LC 109/2001, emitida através da Resolução CNPC nº 11/2013, não observa, permitindo

que patrocinadores rompam o contrato previdenciário a qualquer tempo, imotivadamente, e sob condições desastrosas para os participantes e assistidos.

Exemplo de desprezo ao direito adquirido é a previsão constante na referida resolução de participantes pertencentes a um plano de benefícios com patrimônio mutualista e benefícios vitalícios, já em gozo da complementação de aposentadoria, a partir da retirada de patrocínio, serem obrigados a aderir a outro plano de benefícios instituído com características absolutamente diversas do original ou simplesmente resgatarem suas reservas previdenciárias.

Ora, se por um lado é necessário regulamentar a retirada de patrocínio, por outro é fundamental que sejam preservados os contratos previdenciários aperfeiçoados em homenagem ao princípio do 'pacta sunt servanda' que é traduzido pela obrigatoriedade do cumprimento dos contratos no direito civil brasileiro, e pela indispensável previsão de reparação dos prejuízos causados por aquele que deseja romper o contrato unilateral e imotivadamente causando prejuízo ao outro contratante.



6. Conclusões

- a)** É fato que o sistema fechado de Previdência Complementar brasileiro passa por uma lenta e profunda reestruturação, tanto nos seus aspectos mais gerais de cobertura, quanto na definição da amplitude de patrocinadores, instituidores e trabalhadores, que se constituem no público alvo a ser atingido. Olhando para as estatísticas podemos perceber uma redução gradativa na quantidade de entidades, partindo de um patamar de 361, em 2006, para 299 em 2018. O público abrangido por algum tipo de benefício complementar permanece em torno dos três milhões de participantes há vários anos. O patrimônio administrado pelos fundos de pensão se mantém, essencialmente, por conta da capitalização dos recursos já existentes.
- b)** Outra constatação é que quase nenhuma empresa se dispõe a patrocinar planos de previdência para seus empregados e, quando o fazem, preferem os planos abertos. O único segmento que ganha força é o dos planos instituídos, principalmente entre as organizações de classe de profissionais liberais.
- c)** A reversão da tendência de esvaziamento do sistema complementar fechado depende da elaboração de diagnósticos claros, para que se possam encontrar os mecanismos adequados para o estabelecimento de políticas de fomento pelos órgãos competentes.
- d)** O principal fator de desaceleração do crescimento dos fundos de pensão é a falta de estratégias políticas de longo prazo para o segmento. O vácuo deixado após a edição da Lei Complementar nº 3.741/77 nunca foi preenchido com as medidas necessárias para o robustecimento desse importante propulsor de poupança de longo prazo e, lamentavelmente, esta matéria deixou de fazer parte da pauta do legislativo.
- e)** Não existe disposição e compromisso por parte do governo com o debate dos temas que afetam diretamente o futuro mercado de previdência fechada. As intermináveis discussões sobre o fomento do sistema perdem eficácia sem um projeto claro sobre o modelo de previdência complementar que o Estado pretende adotar, que atenda aos interesses do conjunto dos trabalhadores e dos empregadores. Não haverá perspectivas para este importante mecanismo de formação de poupança para o financiamento da atividade econômica se não houver um direcionamento claro pelo Estado.

f) Na década de 70, quando foi institucionalizada a previdência complementar no Brasil, o governo tinha, pelo menos, três objetivos claramente definidos: livrar a União das aposentadorias dos servidores das estatais, fomentar o mercado de capitais no Brasil e criar poupança de longo prazo. Para isso o governo implantou o novo modelo em todas as empresas públicas, assumiu as dívidas do tempo de serviços passados e criou planos com benefícios generosos, para estimular os trabalhadores do serviço público a serem participantes do sistema.

g) Como a sanção da LC 6.435, que se deu em 1977, o primeiro ciclo de capitalização dos fundos de pensão se completou em 2013, considerando trinta e cinco anos de contribuições para homens e trinta para as mulheres. Nesses casos, os planos dessa primeira fase passaram a ser pagadores dos benefícios e os participantes e os patrocinadores encerraram o seu período de aporte. Os principais desafios para o governo serão o de construir o segundo ciclo do sistema, considerando que as estatais não mais serão as peças principais dessa engrenagem, que as empresas privadas estão em franca desoneração da folha, que os trabalhadores enfrentam uma fase de desregulamentação de direitos e de baixos salários.

h) Chama-se a atenção para o desmantelamento do conceito previdenciário, ao se permitir criar planos financeiros, dentro de um conceito obtuso de concorrência. Os chamados planos flex, defendidos amplamente por algumas autoridades do mercado, em nada preservam do objetivo da previdência complementar. Os produtos trazidos como novidades para o sistema, tais como são os PGBL e VGBL, além de não contribuem para a melhoria da qualidade de vida do trabalhador, oneram a sociedade por transferirem a lucratividade das operações aos bancos e seguradoras.

i) O caminho de impor um caráter financista ao sistema já vem sendo pavimentado há algum tempo. A interpretação que se consolidou em torno dos artigos 17 e 25 da LC 109/2001 afetou profundamente o caráter previdenciário, ao permitir a quebra unilateral de contrato e ao conceder o empoderamento ao órgão fiscalizador para autorizar extinção de planos de benefício, ou para permitir a retirada de patrocínio.

j) A aprovação da Resolução (CGPC) nº 26, em 2008, foi outro passo importante na afetação da imagem do sistema. Esta norma tem a clara intenção de repassar o superávit dos planos de benefícios aos patrocinadores e participantes, na proporção de suas contribuições. Este arranjo brasileiro, que não tem nenhum equivalente no resto do mundo, transformou a relação social dos planos de benefícios em negócios, com possibilidade de grandes retornos para as empresas.



k) Alguns países do mundo criaram alternativas diferentes das nossas para o incentivo ao crescimento da poupança nacional. A solução de ampliar a cobertura da previdência complementar por setores da economia, ao invés de empresas individuais, trouxe bons resultados. Porém, incentivos fiscais progressivos, talvez sejam a alternativa mais viável, que se possa discutir no horizonte mais próximo.

l) Nenhuma iniciativa para o crescimento do sistema previdenciário supera a necessidade de educar a sociedade para o futuro. É urgente e necessária a inclusão desse tema nas escolas. A educação financeira e previdenciária deve ser matéria obrigatória nos currículos escolares, desde as primeiras séries. Há bons projetos elaborados, prontos para serem postos em prática, bastando para isso vontade política dos congressistas e do governo. É sempre bom lembrar que o futuro começa agora.

7. Recomendações

- 1) A Previdência Complementar, importante conquista dos trabalhadores, ultrapassa a finalidade de manutenção do poder de compra para o período pós-laboral e deve ser compreendido pelos governantes e legisladores como um mecanismo efetivo de suporte para estabilidade econômica do país e promoção do desenvolvimento econômico.
- 2) O conceito previdenciário dos fundos de pensão é o pilar do sistema e que não pode ser abalado pelas tendências de financeirização dos direitos. Sem esse conceito, não restará perspectiva de estabelecimento de uma melhor qualidade de vida para o público assistido.
- 3) Os interesses antagônicos entre patrocinadores e patrocinados não devem abalar os alicerces dos compromissos estabelecidos na relação legal. Para tanto, cada parte deve assumir suas devidas responsabilidades, evitando a judicialização do sistema.
- 4) É fundamental consolidar a trajetória de crescimento desse regime, garantindo a manutenção das conquistas alcançadas nos últimos anos, sem perder de vista as inúmeras oportunidades de inclusão de novos atores ao sistema.
- 5) Os recursos acumulados nos fundos de pensão devem ser administrados como investimentos para o futuro do trabalhador e dos seus familiares e não como um negócio lucrativo para os patrocinadores e os gestores de recursos do mercado, ou como retorno imediato para os participantes.
- 6) A Educação Financeira e Previdenciária é fundamental e deve ser intensificada para demarcar os campos de interesses e ressaltar a importância da construção da poupança para o futuro.
- 7) A legislação deve refletir a realidade e perspectivas do sistema, por meio das decisões dos integrantes do segmento, com vistas a garantir segurança, solvência, liquidez dos recursos depositados, bem como a equidade na gestão dos recursos entre patrocinadores e participantes.
- 8) O momento abre uma excelente oportunidade para esclarecer alguns conceitos previdenciários e evitar que este tão importante sistema de poupança social sofra os desgastes de imagem como está ocorrendo atualmente, mais por desinformação do que por fato real.



É necessário explicar que déficit não é sinônimo de prejuízo ou rombos e que, pelas características peculiares dos planos de benefícios, as análises dos resultados demandam uma visão de longo prazo. É preciso considerar que as estratégias de investimentos são elaboradas de acordo com a demanda de recursos para pagamento das complementações das aposentadorias, nos prazos contratados, muitas vezes em horizontes bem distantes. É preciso também considerar que o mundo capitalista está passando por uma de suas maiores crises, com impactos diretos nos investimentos.

9) O modelo de previdência complementar adotado no Brasil é dos mais avançados no mundo e enfrenta, desde sua origem, uma disputa de espaço com bancos e seguradoras. Os avanços na regulamentação e nos mecanismos de controles desenvolvidos nesta última década, com a edição das leis complementares 108/2001 e 109/2001, dotaram o sistema de maior segurança, transparência e agilidade, mas ainda há muito por fazer para manter o equilíbrio dos planos sem asfixiar ou engessá-lo.

10) O resultado da criminalização da atividade dos dirigentes e técnicos profissionais dos fundos de pensão está gerando uma grande desconfiança no sistema, pois os principais interessados, participantes ativos e aposentados, temem o comprometimento de seus benefícios em virtude de tudo que se tem divulgado a respeito dos resultados dos investimentos. É preciso garantir que os aposentados continuem recebendo seus benefícios nos prazos contratados e que os ativos tenham suas reservas preservadas, porém, sem o alarmismo com que se está tratando do tema. O fator tempo da crise é que será o definidor da extensão do prazo das contribuições extraordinárias pagas atualmente por patrocinadores, participantes e assistidos.

11) A quebra da paridade nos conselhos deliberativo e fiscal, e a entrega da diretoria a gestores de mercado, sem vínculo com os planos previdenciários, são fatores de grande apreensão para os participantes. Entregar a direção dos fundos de pensão aos agentes de mercado propicia o carregamento dos investimentos em ativos de risco, em busca de resultado imediato. É preciso combater a quebra da paridade e preservar o espaço dos participantes na gestão dos planos fechados de previdência complementar. O aprofundamento na democratização, com paridade em todos os níveis da gestão, com o fim do voto de qualidade, permitirá aos participantes assumirem cada vez mais o protagonismo na fiscalização e controle dos seus recursos. Os gestores dos fundos de pensão, membros dos conselhos e da diretoria, devem ser altamente qualificados, assim como precisam ter vinculação com algum dos planos de benefícios administrados pela entidade. O interessado direto tem maior rigor no controle, evolução e crescimento do patrimônio que a ele pertence e que será a base primordial para a garantia de uma melhor qualidade de vida ao longo do seu tempo de aposentadoria.

12) Tratamento tributário isonômico entre as entidades abertas e fechadas é um dos fatores fundamentais para o equilíbrio na concorrência entre os dois segmentos e estratégico para o crescimento do sistema.

13) Os atores devem garantir formas de cobertura dos déficits que sejam compatíveis com a preservação do equilíbrio dos planos, mas também com a capacidade financeira dos participantes. Com a mudança nos critérios de contribuições adicionais para cobertura do déficit, alguns participantes tiveram as suas contribuições majoradas em mais de 300%. É urgente a necessidade de se buscar alternativas para a solução deste problema.



8. Propostas

1. Recriar o Ministério da Previdência Social com o controle da elaboração das políticas de previdência social e complementar, e das atividades do Conselho Nacional de Previdência Complementar (CNPCC) e também da Câmara de Recursos da Previdência Complementar (CRPC).

Justificativa

O anunciado desmonte da previdência complementar fechada vai se concretizando. O Ministério da Fazenda assumiu as prerrogativas da elaboração de políticas para a previdência pública e a previdência complementar, bem como de comandar as atividades do CNPC e da CRPC.

Como era de se esperar, prevalece o viés financista em detrimento da proteção social prevista na Constituição. Com isso, os patrocinadores conquistaram mais facilidade para alterar planos de previdência, reduzir direitos, alterar benefícios e implantar perversos equacionamentos de déficit. O reinado absoluto dos planos de contribuição definida com baixos níveis de contribuição patronal e benefícios reduzidos demonstram a falta de compromisso dos patrocinadores e do Estado com a proteção aos trabalhadores.

2. Manter a organização dos regimes de previdência complementar aberto e fechado em separado, com órgãos de regulação, de fiscalização e supervisão diferentes, conforme orienta o artigo 74 da LC 109/2001.

Justificativa

O caráter dos planos fechados e abertos é diferente – os primeiros são patrocinados por empresas ou instituídos por entidades e associações, o que implica em uma série de compromissos para com os planos e seus participantes. Diferentemente dos planos abertos, que são contratados por pessoas individuais ou por pessoas jurídicas para serem oferecidas às pessoas físicas a elas vinculadas. Não há a figura do patrocinador, apesar da pessoa jurídica poder assumir determinados compromissos com o plano e seus participantes. Nas entidades fechadas há garantia de representação dos participantes nos órgãos de governança, o que não acontece nos planos abertos. São subsistemas significativamente diferentes, demandando supervisão e regulamentação diferentes por parte do Estado.

3. Estabelecer requisitos prévios para o exercício de fiscalização das atividades das EFPC, com exigência de formação específica na área de atuação do fiscal. (a) Para a fiscalização de investimentos deverá ser exigida do fiscal habilitação e comprovada experiência de, no mínimo, cinco anos na gestão de investimentos. (b) Em relação às carteiras terceirizadas, o CNPC deve editar norma conjunta com a CVM, possibilitando fiscalização e decorrente responsabilização que abranja não apenas os gestores das EFPC, mas também os gestores e administradores dos fundos de investimento. (c) Necessário também editar resolução que possibilite a responsabilização de consultorias de investimento, agências responsáveis por atribuição de ratings, assessorias contábeis, atuariais, dentre outros prestadores de serviços às EFPC, conforme estabelecem os parágrafos 1º e 2º do artigo 4º da Resolução CMN 4661/2018.

Justificativa

Atualmente, quem fiscaliza as atividades das EFPC são agentes fiscais da Receita Federal, que normalmente não têm formação nem experiência nas áreas de previdência e de investimentos, sendo esta última, objeto da imensa maioria dos autos de infração.

O desconhecimento dos fiscais sobre o funcionamento dos mercados leva, frequentemente, a autuações que desconsideram as contingências de mercado como causa da falta de performance de determinadas modalidades de investimento.

Muitas das autuações têm se baseado em itens genéricos da legislação, sem individualização das condutas e também sem a demonstração inequívoca dos procedimentos em que o autuado teria de fato transgredido os normativos, levando a generalizações indevidas. A atuação em conjunto com a CVM, além de trazer para o órgão fiscalizador a expertise de profissionais de mercado, possibilita a responsabilização conjunta dos gestores das EFPC e dos gestores e administradores de fundos terceirizados. O que se observa nos últimos tempos são autuações generalizadas de profissionais das entidades gestoras de previdência, sem a responsabilização dos gestores e administradores de carteiras terceirizadas, onde, de fato, ocorre a maior parte das operações de investimento.

4. A composição do conselho deliberativo e da Diretoria Executiva, integrados por no máximo 06 (seis) membros, deverá ser paritária entre representantes dos participantes e assistidos e representantes dos patrocinadores. Os representantes dos participantes e assistidos deverão ser escolhidos mediante eleição direta pelos seus pares.

As decisões do conselho deliberativo e da Diretoria Executiva devem ser tomadas por maioria absoluta de votos, não sendo aplicável o voto de qualidade.

São condições para a nomeação como membro do Conselho Deliberativo e da Diretoria Executiva, além das dispostas em lei:

I - ter vínculo empregatício com os patrocinadores por um período mínimo de 03 (três) anos; e

II - ser participante de um dos planos de previdência administrados pela EFPC.

Os mandatos dos membros do Conselho Deliberativo e da Diretoria Executiva devem ser previstos no estatuto da entidade, com garantia de estabilidade, tanto no mandato, quanto no emprego.

Justificativa

As decisões de alçada do Conselho Deliberativo e da Diretoria Executiva têm impactos relevantes e duradouros na gestão das entidades de previdência complementar. Assim, devem ser tomadas por maioria absoluta dos votos.

Considerando que os recursos administrados pelas EFPC são aportados, normalmente de forma paritária, pelos patrocinadores e participantes e assistidos, nas tomadas de decisão deve prevalecer o consenso entre os representantes de ambos os lados, pela via negocial, e não por voto de desempate. Todos os membros têm as mesmas obrigações, devem desenvolver suas funções com foco na boa gestão dos planos e da entidade, não fazendo sentido que o voto de algum membro suplante o voto dos demais.

O tempo mínimo de vínculo empregatício com a empresa patrocinadora, bem como a vinculação a um dos planos previdenciários administrados pela EFPC, visa a assegurar o comprometimento do conselheiro e do diretor com as políticas de recursos humanos da patrocinadora, bem como com os resultados a serem alcançados na gestão dos planos previdenciários.

A garantia de estabilidade no mandato e no emprego tem por objetivo evitar pressões dos responsáveis pela indicação dos conselheiros, sejam eles indicados ou eleitos.

5. *A composição do conselho fiscal, integrado por no máximo 4 (quatro) membros, deverá ser paritária entre representantes dos participantes e assistidos e representantes dos patrocinadores.*

As decisões do conselho fiscal devem ser tomadas por maioria absoluta de votos, não sendo aplicável o voto de qualidade.

São condições para a nomeação como membro do conselho fiscal, além das dispostas em lei:

I - ter vínculo empregatício com os patrocinadores por um período mínimo de 03 (três) anos; e

II - ser participante de um dos planos de previdência administrados pela EFPC.

Os mandatos dos membros do conselho fiscal devem ser previstos no estatuto da entidade, com garantia de estabilidade, tanto no mandato, quanto no emprego.

É facultada a contratação de consultoria externa pelo conselho fiscal, visando ao suporte das suas atividades. A contratação deve ser aprovada pela maioria absoluta dos seus membros.

Justificativa

As decisões do conselho fiscal são de grande relevância para o acompanhamento, controle e exame das contas da entidade e, assim, devem ser tomadas por maioria absoluta dos votos.

Considerando que os recursos administrados pelas EFPC são aportados, normalmente de forma paritária, pelos patrocinadores e participantes e assistidos, nas tomadas de decisão deve prevalecer o consenso entre os representantes de ambos os lados, pela via negocial, e não por voto de desempate. Todos os membros têm as mesmas obrigações, devem desenvolver suas funções com foco na boa gestão dos planos e da entidade, não fazendo sentido que o voto de algum membro suplante o voto dos demais.

O tempo mínimo de vínculo empregatício com a empresa patrocinadora, bem como a vinculação a um dos planos previdenciários administrados pela EFPC, visa a assegurar o comprometimento do conselheiro com as políticas de recursos humanos da patrocinadora, bem como, com os resultados a serem alcançados na gestão dos planos previdenciários.



A garantia de estabilidade no mandato e no emprego tem por objetivo evitar pressões dos responsáveis pela indicação dos conselheiros, sejam eles indicados ou eleitos.

A faculdade de contratação de consultoria externa para suporte das atividades do conselho fiscal faz-se necessária, considerando a complexidade e abrangência das funções que exerce.

6. *As EFPC deverão prever em seus estatutos a criação de comitê gestor por plano, de caráter deliberativo com relação a alterações dos seus regulamentos, alterações do estatuto da EFPC e transferência do gerenciamento do plano para outra entidade. Para os demais assuntos, deverá ter caráter consultivo.*

Os representantes dos participantes e assistidos serão escolhidos mediante eleição direta pelos seus pares.

Deverá ser paritário entre representantes das patrocinadoras e representantes do participante e assistidos, sendo que as decisões devem ser tomadas por maioria absoluta de votos, não sendo aplicável o voto de qualidade.

São condições para a nomeação como membro de comitê gestor:

I - ter vínculo empregatício com os patrocinadores por um período mínimo de 03 (três) anos; e

II - ser participante do plano de previdência para o qual é instituído o Comitê Gestor de que fará parte.

Os mandatos dos membros do comitê gestor devem ser previstos no estatuto da entidade, com garantia de estabilidade, tanto no mandato, quanto no emprego.

Justificativa

As decisões do comitê gestor são de grande relevância para os planos e, assim, devem ser tomadas por maioria absoluta dos votos.

Considerando que os recursos administrados pelas EFPC são aportados, normalmente de forma paritária, pelos patrocinadores e participantes e assistidos, nas tomadas de decisão deve prevalecer o consenso entre os representantes de ambos

os lados, pela via negocial, e não por voto de desempate. Todos os membros têm as mesmas obrigações, devem desenvolver suas funções com foco na boa gestão dos planos e da entidade, não fazendo sentido que o voto de algum membro suplante o voto dos demais.

O tempo mínimo de vínculo empregatício com a empresa patrocinadora, bem como a vinculação ao plano previdenciário, visa a assegurar o comprometimento do membro do comitê com as políticas de recursos humanos da patrocinadora, bem como, com os resultados a serem alcançados na gestão do plano.

A restrição dos assuntos para os quais o comitê deve ter caráter deliberativo visa a não dificultar as decisões do dia a dia da EFPC. A garantia de estabilidade no mandato e no emprego tem por objetivo evitar pressões dos responsáveis pela indicação dos membros do comitê, sejam eles indicados ou eleitos.

7. Alteração da lei 12.154, de 23 de dezembro de 2009, para que sejam previstos mandatos para os integrantes da diretoria da PREVIC, indicação pelo Poder Executivo, com nomeação condicionada à aprovação em sabatina realizada pelo Senado Federal.

Devem ser exigidos também os seguintes requisitos para a nomeação dos diretores:

I - Curso superior completo;

II – Mínimo de 05 (cinco) anos de comprovada experiência profissional ou acadêmica na área previdenciária.

Justificativa

A proposta visa a fortalecer e aperfeiçoar o regime de previdência complementar, conferindo maior autonomia e estabilidade ao sistema. O cumprimento de mandatos propicia continuidade e autonomia na condução dos projetos da autarquia. A formação e experiência profissional exigidas são imprescindíveis, pela relevância das funções a serem exercidas, trazendo progressos para as atividades de fiscalização da previdência complementar fechada.



8. Estabelecer requisitos prévios para o exercício de fiscalização das atividades das EFPC, com exigência de formação específica na área de atuação do fiscal.

Para a fiscalização de investimentos deverá ser exigida do fiscal habilitação comprovada experiência de, no mínimo, cinco anos na gestão de investimentos.

Em relação às carteiras terceirizadas, o CNPC deve editar norma conjunta com a CVM, possibilitando fiscalização e decorrente responsabilização que abranja não apenas os gestores das EFPC, mas também os gestores e administradores dos fundos de investimento.

Necessário também editar resolução que possibilite a responsabilização de consultorias de investimento, agências responsáveis por atribuição de ratings, assessorias contábeis, atuariais, dentre outros prestadores de serviços às EFPC, conforme estabelecem os parágrafos 1º e 2º do artigo 4º da Resolução CMN 4661/2018.

Justificativa

Atualmente, quem fiscaliza as atividades das EFPC são agentes fiscais da Receita Federal, que normalmente não têm formação nem experiência nas áreas de previdência e de investimentos, sendo esta última, objeto da imensa maioria dos autos de infração.

O desconhecimento dos fiscais sobre o funcionamento dos mercados leva, frequentemente, a autuações que desconsideram as contingências de mercado como causa da falta de performance de determinadas modalidades de investimento.

Muitas das autuações têm se baseado em itens genéricos da legislação, sem individualização das condutas e também sem a demonstração inequívoca dos procedimentos em que o autuado teria de fato transgredido os normativos, levando a generalizações indevidas.

Atuação em conjunto com a CVM, além de trazer para o órgão fiscalizador a expertise de profissionais de mercado, possibilita a responsabilização conjunta dos gestores das EFPC e dos gestores e administradores de fundos terceirizados. O que se observa nos últimos tempos são autuações generalizadas de profissionais das entidades gestoras de previdência, sem a responsabilização dos gestores e administradores de carteiras terceirizadas, onde, de fato, ocorre a maior parte das operações de investimento.

9. *O CNPC deve editar norma que contenha os requisitos mínimos a serem observados pelos órgãos de governança das EFPC para aprovação de investimentos, por modalidade, pelas EFPC, tais como análise de viabilidade econômica, taxa de retorno, custo de oportunidade, garantias, contratos, pareceres jurídicos, análise da situação financeira do grupo/empresa a investir, riscos a serem avaliados, pareceres internos e externos, auditoria financeira e contábil, etc.*

Justificativa

Faz-se necessária uma parametrização das análises, para dar mais segurança às decisões de investimento, com o registro dos resultados de cada item avaliado e, por fim, consolidados em uma avaliação geral. Evita critérios de avaliação muito diferenciados de uma para outra EFPC e para as fiscalizações da PREVIC. Deve ser demonstrado o devido cumprimento de todos os requisitos pelos gestores, privilegiando a forma e o resultado da análise em cada etapa e não apenas no resultado final do investimento.

10. *Edição de norma, pelo CNPC, que regulamente os processos eleitorais nas EFPC, contemplando eleição direta pelos participantes e assistidos, independentemente de serem regidas pelas leis 108/2001 ou 109/2001. A norma também deve proibir segregação de votos entre ativos e aposentados, assim como regulamentos eleitorais que introduzam exigências não previstas nas leis e nos estatutos. Deve prever também que a eleição seja feita preferencialmente por chapa.*

Justificativa

Se a lei estabelece que deverá haver representação dos participantes e assistidos nos órgãos de governança das entidades, não faz sentido a escolha desses representantes por qualquer forma que não seja a eleição direta. Tem-se conhecimento, em entidades regidas pela lei 109/2001, de representantes de participantes escolhidos pelos próprios patrocinadores, sob a alegação de que, sendo participantes, representariam os interesses desse grupo.

A lei 109/2001 estabelece, no parágrafo primeiro do seu artigo 35, a representação mínima dos participantes e assistidos, não define a forma de escolha, mas não veta a eleição direta, evidentemente.

Também é recorrente a edição de regulamentos que extrapolam o que definem os estatutos, restringindo potenciais candidaturas.



A eleição por chapa, além de mais econômica, evita divergências entre os representantes dos trabalhadores, ou seja, parte da construção de programa a ser cumprido pelos eventualmente eleitos, sempre no interesse dos participantes e assistidos, evidentemente, dentro do que preconizam as leis e normativos.

11. *A CRPC deve ser revista, sendo obrigatória, para todos os seus membros, formação na área jurídica.*

Composição: CRPC composta de 07 (sete) membros e respectivos suplentes, sendo 03 (três) representantes do Governo - 01 (um) indicado pela Secretaria da Previdência, 01 (um) pela AGU, 01 (um) pela Casa Civil e 04 (quatro) representantes da sociedade civil – 02 (dois) representantes dos participantes, indicados pela ANAPAR, 01(um) representante das EFPC, indicado pela ABRAP, 01 (um) representante dos patrocinadores e dos instituidores, indicado por associação que os represente.

Justificativa

A CRPC, como última instância de recurso, deve analisar os processos buscando diferenciar atos regulares de gestão de atos praticados em desacordo com o que preceituam as leis e normativos que os regem. Por isso, a necessidade de formação jurídica para os seus membros.

O governo não pode indicar membros em efetivo exercício na PREVIC, pois a Diretoria Colegiada do órgão, à qual estariam subordinados hierarquicamente, é a instância julgadora de primeira instância. Dessa forma, evitam-se conflitos, primando-se pela isenção.

Uma maior representação da sociedade civil se justifica pela experiência desses membros com as operações realizadas no âmbito do sistema, tendo, portanto, maior conhecimento técnico acerca dos temas levados a julgamento.

12. *A composição do CNPC deve ser revista, para implantar a paridade entre representantes do Estado e da sociedade civil (participantes, patrocinadores, EFPC e instituidores).*

CNPC composto de 12 membros e respectivos suplentes, sendo 06 (seis) representantes do Governo - 02 (dois) indicados pela Secretaria da Previdência, 02 (dois)

pela PREVIC e 02 (dois) pela Casa Civil) e 06 (seis) representantes da sociedade civil – 02 (dois) representantes das EFPC indicados pela ABRAPP, 02 (dois) representantes dos participantes e assistidos indicados pela ANAPAR, 01 (um) representante dos patrocinadores e 01 (um) representante dos instituidores, ambos indicados por associação que os represente.

A competência normativa é exclusiva do CNPC e não pode ser exercida pela PREVIC. Assim, as instruções normativas devem única e exclusivamente definir os critérios para a aplicação dos normativos editados pelo CNPC, evitando-se a introdução de exigências não contempladas pelo órgão que tem a prerrogativa de normatizar.

Reuniões bimestrais obrigatórias. Normas regulatórias podem ser propostas por no mínimo 1/3 dos membros efetivos e obrigatoriamente terão de ser apreciadas em reunião plenária. Devem ser aprovadas ou alteradas com voto favorável de pelo menos sete membros.

Justificativa

O órgão regulador deve ter forte participação das EFPC, participantes e assistidos, patrocinadores e instituidores, pois são estes os principais interessados pelo bom funcionamento do sistema de previdência complementar. Se a legislação que ordena o sistema é promulgada por parlamentares eleitos pela população brasileira, nada melhor que a participação efetiva da sociedade civil, por meio de membros que operam diuturnamente a previdência complementar, para regulamentar os normativos infralegais em consonância com as reais necessidades do sistema de previdência complementar. Representantes do Governo continuam tendo presença fundamental no órgão regulador, mas não devem ter o controle absoluto das decisões.

13. *As EFPC deverão prever em seus estatutos a criação de comitê de investimento, de caráter deliberativo, composto por membros que comprovem experiência na gestão de investimentos.*

A composição do comitê de investimento, integrado por no máximo 6 (seis) membros, deverá ser paritária entre representantes dos participantes e assistidos, e representantes dos patrocinadores.

Os representantes dos participantes e assistidos deverão ser escolhidos mediante eleição direta pelos seus pares.

As decisões do comitê devem ser tomadas por maioria absoluta de votos, não sendo aplicável o voto de qualidade.

São condições para a nomeação como membro do comitê de investimento, além das dispostas em lei ou normativos dos órgãos reguladores:

I - ter vínculo empregatício com os patrocinadores por um período mínimo de 03 (três) anos; e

II - ser participante de um dos planos de previdência administrados pela EFPC.

Os mandatos dos membros do comitê de investimento devem ser previstos no estatuto da entidade, com garantia de estabilidade, tanto no mandato, quanto no emprego.

Justificativa

As decisões do comitê de investimento são de grande relevância para os planos e, assim, devem ser tomadas por maioria absoluta dos votos.

Considerando que os recursos administrados pelas EFPC são aportados, normalmente de forma paritária, pelos patrocinadores e participantes e assistidos, nas tomadas de decisão deve prevalecer o consenso entre os representantes de ambos os lados, pela via negocial, e não por voto de desempate. Todos os membros têm as mesmas obrigações, devem desenvolver suas funções com foco na boa gestão dos investimentos, não fazendo sentido que o voto de algum membro suplante o voto dos demais.

O tempo mínimo de vínculo empregatício com a empresa patrocinadora, bem como a vinculação ao plano previdenciário, visa a assegurar o

comprometimento do membro do comitê com as políticas de recursos humanos da patrocinadora, bem como, com os resultados a serem alcançados na gestão dos investimentos dos planos.

