



FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – FASA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
DISCIPLINA: MONOGRAFIA
ÁREA: RECURSOS HUMANOS

**PLANOS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR –
MIGRAÇÃO DA MODALIDADE DE BENEFÍCIO DEFINIDO
PARA CONTRIBUIÇÃO DEFINIDA:
UMA TENDÊNCIA**

Germana Sobreira Gama Pinto
RA 2040039-4

Professora Orientadora:
Mariângela Abrão

Brasília/DF, Maio de 2007.

GERMANA SOBREIRA GAMA PINTO

**PLANOS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR –
MIGRAÇÃO DA MODALIDADE DE BENEFÍCIO DEFINIDO
PARA CONTRIBUIÇÃO DEFINIDA:
UMA TENDÊNCIA**

Trabalho apresentado à Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas, como requisito parcial para a obtenção ao grau de Bacharel em Administração do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília

Prof^a. orientadora: Ms. Mariângela Abrão

Brasília/DF, Maio de 2007.

GERMANA SOBREIRA GAMA PINTO

**PLANOS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR –
MIGRAÇÃO DA MODALIDADE DE BENEFÍCIO DEFINIDO
PARA CONTRIBUIÇÃO DEFINIDA:
UMA TENDÊNCIA**

Trabalho apresentado à Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas, como requisito parcial para a obtenção ao grau de Bacharel em Administração do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília

Profª. orientadora: Ms. Mariângela Abrão

Banca Examinadora:

Profª. Ms. Mariângela Abrão
Orientadora

Prof. Ms. Marcelo Gagliardi
Examinador

Profª. Ms. Rose Mary Gonçalves
Examinadora

Brasília, 28 de maio de 2007.

Dedico este trabalho ao meu marido Luiz Carlos, cujo amor é o instrumento que faz com que eu me realize cada vez mais.

Agradeço, em primeiro lugar, a Deus, uma vida cheia de realizações.

Ao meu marido, Luiz Carlos, o amor, o constante apoio, incentivo, toda a compreensão e carinho.

À minha mãe, imensamente, e ao meu irmão, a torcida, as orações e as palavras de carinho.

Às minhas amigas, Bruna, Lisane, Luiza, Rachel e Valdirene, todo companheirismo e amizade.

Às minhas professoras: Rose Mary Gonçalves e Mariângela Abrão, o auxílio, o profissionalismo e a orientação para a realização deste trabalho.

"Quando você quer alguma coisa, todo o universo conspira para que você realize o seu desejo".

O Alquimista - Paulo Coelho

RESUMO

Este trabalho tem por finalidade analisar as tendências do mercado sobre a migração de planos previdenciários da modalidade benefício definido (BD) para contribuição definida (CD). Foi feita uma contextualização histórica da previdência social e complementar e um levantamento comparativo sobre as duas modalidades de plano, com análise das vantagens e desvantagens de cada tipo. A aversão das empresas ao risco tem sido o maior impulsionador dessa tendência, uma vez que, ao patrocinarem um plano da modalidade benefício definido, elas estão assumindo o risco inerente a este tipo de plano. O estudo procurou demonstrar qual tipo de modalidade mais se adequa ao atendimento das necessidades da população, tanto sob o ponto de vista profissional quanto pessoal, no tocante à estabilidade financeira no futuro. Foi feita pesquisa bibliográfica, dando ênfase a artigos científicos em revistas especializadas em previdência e, como fonte secundária, o uso de entrevista semi-estruturada. Sugeriu-se a continuidade de estudos com aprofundamento na comparação dos planos frente à realidade socioeconômica do país e a produção de mais conhecimentos sobre o tema.

Palavras-chave: planos previdenciários, benefício definido, contribuição definida.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 EMBASAMENTO TEÓRICO.....	10
2.1 Origem da Previdência Social	10
2.2 Surgimento da Previdência Privada	12
2.3 Previdência Complementar	14
2.4 Conceitos e comparativos entre os planos de benefício definido (BD) e contribuição definida (CD)	17
2.5 Migração de planos de benefício definido para contribuição definida	21
2.6 O participante deve migrar?	23
2.7 O Risco da migração	24
2.8 O plano BD sob uma nova perspectiva	25
3 METODOLOGIA	26
4 ANÁLISE CRÍTICA	27
4.1 Exame de casos concretos de migração.....	27
4.2 Análise.....	30
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	34
REFERÊNCIAS.....	36
ANEXO A	38

1 INTRODUÇÃO

O sistema de previdência tem por objetivo a garantia do pagamento de aposentadoria ao trabalhador contribuinte, mediante a criação de fundo de reservas oriundo das contribuições dos empregados e empregadores, que é investido segundo legislação própria que visa resguardar a solidez destes recursos. Ele se divide em previdência básica e previdência complementar, também chamadas de previdência social e previdência privada, respectivamente.

A previdência básica é operada por instituição pública que reconhece e concede direitos a seus segurados. É composta pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS), gerido pelo INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social, que é de caráter geral, obrigatório e contributivo, e por Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS) dos servidores públicos e militares, instituídos pela União, Estados, DF, Municípios e militares, que estabelecem o próprio regime para gerir a previdência de seus servidores. A renda transferida para a previdência social no período de acumulação substitui o salário do contribuinte (trabalhador) quando ele se aposenta.

A previdência complementar pode ser aberta ou fechada. A previdência aberta é operacionalizada normalmente por bancos comerciais e é direcionada a qualquer pessoa, independente de ter vínculo empregatício ou não. Os planos de benefícios desse tipo de previdência são instituídos na modalidade de Contribuição Definida (CD) e o contribuinte pode optar por PGBL ou VGBL¹ que se diferenciam basicamente pela forma de tributação. Na previdência fechada, também conhecida como fundo de pensão, a empresa, entidade ou sindicato contrata um plano de previdência e oferece a seus funcionários ou associados, podendo definir a modalidade do mesmo, que pode ser de Benefício Definido (BD) ou de Contribuição Definida (CD).

Com o objetivo de analisar o que levam as empresas que patrocinam planos de previdência a optarem pela modalidade de plano de contribuição definida, lançou-se um olhar investigativo sobre os fatores que têm levado o mercado de previdência complementar a adotar a postura de migração de plano BD para CD.

¹ PGBL: pode-se deduzir o valor das contribuições da base de cálculo do Imposto de Renda, com limite de 12% da renda bruta anual.

VGBL: a tributação acontece apenas sobre o ganho de capital. (TERRA, 2006).

No âmbito social, este trabalho justifica-se por proporcionar o conhecimento das informações sobre cada modalidade, o que facilitará a tomada de decisão sobre qual plano melhor se adequa a cada pessoa. Para as empresas, essa análise procura esclarecer as vantagens e desvantagens de cada modalidade, facilitando assim na escolha de qual plano oferecer a seus empregados ou, para as empresas que já instituíram seu plano, a tomada de decisão sobre a migração para outra modalidade. No sentido acadêmico, este estudo possibilitará a produção de conhecimentos sobre o tema.

Para realização deste estudo foi utilizado o método dedutivo que, segundo Descartes (*apud* LAKATOS, 1991, p. 62) “o método dedutivo fundamenta-se em premissas, e premissas verdadeiras levam inevitavelmente à conclusão verdadeira”. Adotou-se como fontes de informação primária a análise documental, com levantamento de documentos relacionados às modalidades de planos, pesquisas sobre migração dos planos e pesquisa bibliográfica, dando ênfase a artigos científicos e, como fonte secundária, o uso de entrevista semi-estruturada.

Este trabalho foi dividido em cinco capítulos, onde o primeiro é a introdução, o segundo é o embasamento teórico que possui análises de alguns autores quanto às características de cada plano e pontos favoráveis e contrários a cada tipo de plano. O terceiro capítulo é a metodologia; o quarto descreve os aspectos críticos onde se retratam o processo das migrações ocorridas e os resultados das entrevistas realizadas com autoridades do assunto previdência. No último capítulo são apresentadas as considerações finais onde a autora registra as conclusões e relata as dificuldades encontradas na elaboração do presente trabalho, bem como as sugestões acerca do assunto.

2 EMBASAMENTO TEÓRICO

2.1 Origem da Previdência Social

Segundo o portal do Bradesco Vida e Previdência (2006), o Seguro Social surgiu na Alemanha, em 1889, criado pelo chanceler da época, o alemão Otto Von Bismarck. Com a finalidade de assegurar bem estar social aos trabalhadores, o sistema se propunha a conceder benefícios de invalidez e aposentadoria. “A participação do trabalhador era compulsória, em consórcio com os empregadores e governo”. Assim, somente no fim do século XIX constituíram-se no mundo os primeiros marcos de instituição de regimes de previdência.

No Brasil, os sistemas previdenciários de cobertura ampla começaram a surgir na década de 30, com os primeiros institutos de aposentadorias e pensões, e mais intensamente a partir da década de 50, para os trabalhadores urbanos. “A Previdência Social só viria a ser instituída através da Lei nº 4.682 (Lei Elói Chaves), de 24/01/1923”.(SUSEP, 2007)

A Previdência Social (básica) está estruturada no "regime de caixa" onde todas as contribuições feitas pelo contribuinte vão para um fundo único e os benefícios pagos aos aposentados são realizados utilizando-se as contribuições feitas pelos trabalhadores contribuintes da ativa no período do pagamento dos benefícios. Entretanto, o número de aposentados cresce numa proporção maior do que a quantidade de contribuintes, o que tem gerado um déficit cada vez maior na previdência. Um fator agravante é que a dívida cresce a cada ano em função do aumento da expectativa de vida dos brasileiros, da queda do índice de natalidade e do aumento da economia informal e do desemprego. (BRASILPREV, 2006).

O teto, ou seja, o benefício mais alto pago pela previdência social em abril de 2007 é de R\$ 2.801,56. Os trabalhadores que estão acostumados a viver com uma renda maior que esse valor, não conseguirão manter o padrão de vida quando se aposentarem e é normal que as pessoas busquem meios de promover sua segurança econômica. Esse é o maior motivo pelo qual cada vez mais pessoas procuram os planos de previdência complementar, como opção para garantir uma aposentadoria no valor igual ou próximo ao salário mensal percebido na fase laboral, mantendo assim, seu padrão de vida habitual.

Segundo Allen (1994, p.5) entende-se que as necessidades financeiras das pessoas tendem a diminuir quando ela se aposenta, pois é provável que, ao se aposentar, não se tenha mais filhos dependentes e já se possua moradia própria e bens básicos adquiridos durante a vida laboral, entretanto essa sensação de redução das necessidades financeiras das pessoas com idade mais avançada tem sido superestimada, o que prejudica o benefício a ser recebido na aposentadoria social. Inclusive, sob outro ponto de vista, pode-se concluir o contrário, ou seja, o aumento da idade implica quase sempre em aumento de outras necessidades, como por exemplo, dispêndios com a saúde.

O custeio da previdência social é regulado pela Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 cuja finalidade está descrita no artigo terceiro:

Art. 3º A Previdência Social tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, idade avançada, tempo de serviço, desemprego involuntário, encargos de família e reclusão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente.

Parágrafo único. A organização da Previdência Social obedecerá aos seguintes princípios e diretrizes:

- a) universalidade de participação nos planos previdenciários, mediante contribuição;
- b) valor da renda mensal dos benefícios, substitutos do salário-de-contribuição ou do rendimento do trabalho do segurado, não inferior ao do salário mínimo;
- c) cálculo dos benefícios considerando-se os salários-de-contribuição, corrigidos monetariamente;
- d) preservação do valor real dos benefícios;
- e) previdência complementar facultativa, custeada por contribuição adicional. (BRASIL, 2004, p.21).

Já os benefícios da Previdência Social são regulados pela Lei 8.213, de 24 de julho de 1991 e compreendem os seguintes serviços:

Art. 18. O Regime Geral de Previdência Social compreende as seguintes prestações, devidas inclusive em razão de eventos decorrentes de acidente do trabalho, expressas em benefícios e serviços:

I - quanto ao segurado:

- a) aposentadoria por invalidez;
- b) aposentadoria por idade;
- c) aposentadoria por tempo de serviço;
- d) aposentadoria especial;
- e) auxílio-doença;
- f) salário-família;
- g) salário-maternidade;
- h) auxílio-acidente;
- i) (Revogada pela Lei nº 8.870, de 15.4.94) (BRASIL, 2004, p.125).

Em 6 de maio de 1999 foi aprovado o Decreto nº 3.048 que regulamentou as Leis nº 8.212 e 8.213/91, criando o Regulamento da Previdência Social – RPS (BRASIL, 2004).

2.2 Surgimento da Previdência Privada

Pode-se considerar que o surgimento da previdência privada ocorreu no século XIX (10/01/1835), entretanto, ainda sem a propriedade de complemento, pois antecede a instituição da previdência social, essa instituída em 24/01/1923 pela Lei Elói Chaves (Lei nº 4.682). O MONGERAL - Montepio Geral de Economia dos Servidores do Estado foi proposto pelo Barão de Sepetiba, Ministro da Justiça da época, estabelecendo uma condição de “previdência aberta sem fins lucrativos” que “oferecia planos com características de facultatividade e mutualismo” (SUSEP, 2007).

Conforme relata Martinez (1996, *apud* BAIMA, 1998) em 16 de abril de 1904 surge o primeiro fundo de pensão, com a característica de fundo fechado, porém ainda sem características complementares. Criado para “garantir segurança e tranqüilidade no futuro” surge a “Caixa Montepio dos Funcionarios do Banco da Republica do Brazil”, antecessora da atual Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil - Previ², com 52 pessoas associadas na época. (PREVI, 2007).

Peter Drucker (1977, *apud* LACERDA, 2006, s.p.), considerado o “guru da administração”, teve contribuição na criação de previdência complementar para as empresas industrializadas no período após a guerra. Teve seu livro lançado em 1977, “A Revolução Invisível”, onde defendeu a importância da previdência tanto para a economia quanto para a sociedade. “É o primeiro e o principal trabalho a mostrar a importância da previdência privada complementar como fonte fundamental de investimentos indispensáveis ao desenvolvimento econômico”.

Todavia, a previdência complementar nos moldes como está estruturada em 2007 (aberta e fechada) se formatou desde os anos 70, onde as empresas privadas e estatais disponibilizaram aos seus funcionários um plano de aposentadoria complementar à previdência social, com a criação de vários fundos de pensão e

² Atualmente a Previ é o maior fundo de pensão da América Latina, com um patrimônio de mais de R\$ 85 bilhões.

com a edição da Lei 6.435, de 15.07.1977, que dispunha sobre as entidades de previdência privada. Essa lei 6.435/77 foi revogada e, em seu lugar, foram publicadas as Leis Complementares 108 e 109, de 29.05.2001, normatizando o Regime de Previdência Complementar e discorrendo sobre as relações entre a União, Estados, Distrito Federal e Municípios e outras entidades públicas com suas respectivas entidades fechadas de previdência privada.³

No início do processo previdenciário no Brasil, os recursos angariados para a seguridade social eram aplicados, indistintamente, tanto na saúde quanto na previdência e assistência social. A partir da criação do INAMPS – Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social, em 1974, os recursos para a saúde foram segregados dos recursos da previdência⁴.

A figura abaixo ilustra a face do Sistema Previdenciário Brasileiro:

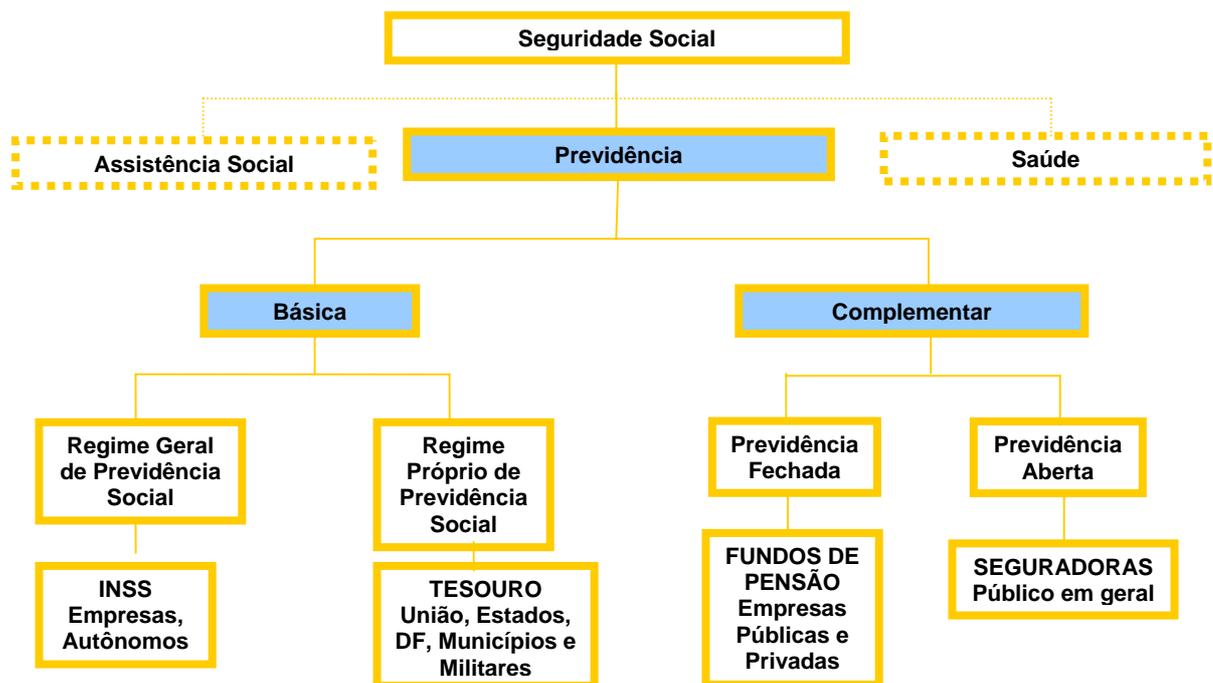


Fig. 01: Sistema Previdenciário Brasileiro.

Fonte: Elaborada pela BB Previdência (2007), adaptado pela autora.

³ Dados obtidos em entrevista feita com o Diretor de Área da BB Previdência em 13/11/2006.

⁴ Dados obtidos em entrevista feita com o assessor da ANFIP - MG – Associação dos Auditores Fiscais da Previdência Social de Minas Gerais em 06/05/2007.

2.3 Previdência Complementar

Pelas regras estipuladas para o cálculo da aposentadoria oficial os trabalhadores não conseguem usufruir o mesmo padrão de vida ao se aposentar, uma vez que os benefícios auferidos são muito menores que suas rendas enquanto empregado ativo. A partir daí, surge o desejo dos trabalhadores de garantir para sua velhice e para seus dependentes uma renda compatível com seu salário durante o período de atividade. Para ilustrar, o gráfico abaixo demonstra a defasagem de salários de um funcionário na ativa e na aposentadoria:

Porcentagem do salário recebido na aposentadoria

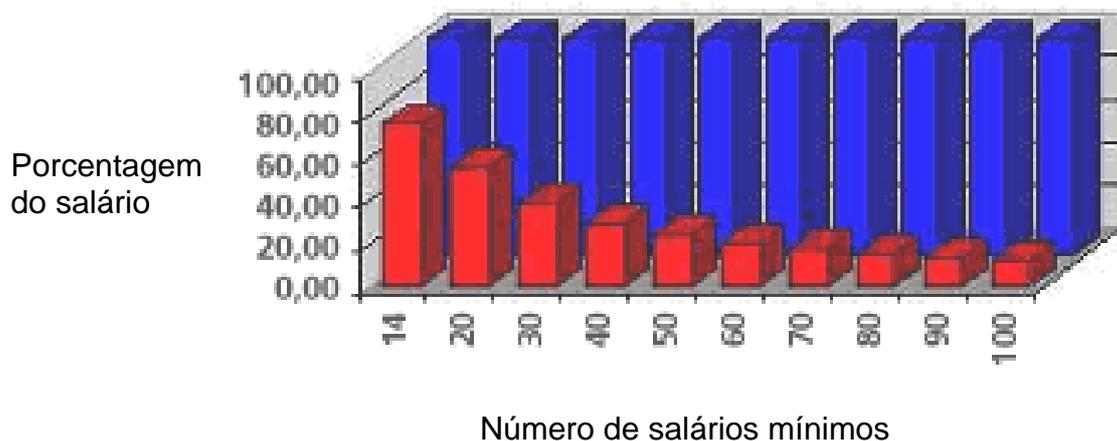


Gráfico 1 – Defasagem de salários.
Fonte: Bradesco Vida e Previdência (2006).

Assim, um trabalhador que recebia 50 salários mínimos na ativa, ao se aposentar receberá cerca de 16,01 % daquele salário.

Aspectos como a diminuição das taxas de fecundidade, aumento da expectativa de vida e da longevidade, refletem diretamente nas questões previdenciárias. De acordo com o Bradesco Seguros e Previdência (2007), “isso será um imenso desafio para os próximos anos, especialmente para o Brasil (...) teremos de dar conta desse aumento de pessoas”. A previsão é que a população do mundo seja cerca de 50% a mais do que é em 2007, ou seja, que vá para 9 bilhões o número de pessoas e que destes, 2 bilhões sejam de idosos, o que ultrapassa em 350% os números atuais. No Brasil, a quantidade de idosos irá de 400 milhões para 1,7 bilhão.



Gráfico 2 – Pirâmide populacional em 1995 e 2025
 Fonte: Bradesco Seguros e Previdência (2007)

Esses fatores deram origem à previdência complementar, que funciona como um investimento de longo prazo onde o trabalhador paga uma quantia por mês, de acordo com a sua disponibilidade atual e com o valor que deseja receber de aposentadoria, visando manter o nível de renda do período laborativo.

De acordo com HR Serviços Atuariais (2006), os seguintes fatos são relevantes para adesão das empresas privadas à previdência complementar para seus dirigentes e empregados:

- Conjuntura atual em crise da Previdência Social e a imprecisão relativa ao destino do INSS, bem como a pouca quantidade de benefícios pagos;
- Complementação do valor do benefício pago pelo INSS a fim de manter o padrão de vida adquirido durante fase laboral, “advindo daí um benefício adicional importante na competitividade entre as empresas para contratação e manutenção de quadros funcionais mais eficientes”;
- “A previdência privada funciona como ferramenta importante da área de recursos humanos, no planejamento da reposição de mão-de-obra e como alternativa pecuniária significativa quando da dispensa de funcionários” sendo esses prestadores de serviços para a organização por muitos anos;

– A patrocinadora⁵ tem ganhos diretos e indiretos; tem vantagens tangíveis sob aspectos fiscais e indiretas na medida em que a otimização desses benefícios afeta positivamente sua área social.

Segundo a 22ª Pesquisa de Benefícios (2003) – Planos de Benefícios no Brasil – feita pela empresa Towers Perrin, as principais razões indicadas pelas empresas como muito relevantes para a criação de um programa de previdência complementar foram as abaixo elencadas:

Tabela 1 – Razões para criação de um programa de previdência.

RAZÕES	% TOTAL
Suplementar o benefício do INSS	61%
Manter a competitividade	66%
Alinhar a estratégia de RH	41%

Fonte: Towers Perrin. Planos de Benefícios no Brasil – 22ª pesquisa de Benefícios (2003).

Das empresas que responderam a essa pesquisa, no tocante aos níveis de benefícios, 59% informaram que o objetivo final de seus planos de previdência é que, ao se aposentar, o funcionário tenha uma renda entre 41% e 70% do último salário mensal, já incluindo o valor da aposentadoria do INSS, conforme tabela 2.

Tabela 2 – Níveis do Benefício

FAIXA DO BENEFÍCIO (% DO SALÁRIO MENSAL)	ESTATAL OU ECONOMIA MISTA	PRIVADA NACIONAL	PRIVADA MULTINACIONAL	% TOTAL
De 91% a 100%	32%	9%	1%	5%
De 81% a 90%	17%	2%	5%	5%
De 71% a 80%	-	11%	3%	5%
De 61% a 70%	17%	15%	14%	15%
De 51% a 60%	17%	26%	34%	31%
De 41% a 50%	17%	11%	14%	13%
Abaixo de 41%	-	2%	5%	4%
Informação não disponível	-	24%	24%	22%

Fonte: Towers Perrin. Planos de Benefícios no Brasil – 22ª pesquisa de Benefícios (2003).

⁵ Empresa Patrocinadora: empregadora que contrata o plano de benefícios para seus empregados e contribui para o mesmo em contra partida à contribuição do empregado

2.4 Conceitos e comparativos entre os planos de benefício definido (BD) e contribuição definida (CD)

O plano desejável é aquele em que há equilíbrio de interesses do participante e da patrocinadora. Que atenda as necessidades e objetivos de RH, dentro da disponibilidade financeira da empresa, observando-se o grau de exposição de riscos. (FUNCEF, 2006, s.p.).

Plano de previdência na modalidade de benefício definido (BD) - os benefícios são previamente definidos na elaboração do plano e as contribuições são calculadas de forma a garantir o seu pagamento no fim do período de acumulação. O custo de financiamento de um plano de aposentadoria BD deverá ser estimado por meio da elaboração de estudos técnicos e cálculos atuariais⁶.

De acordo com o artigo “Saiba o que significa as modalidades BD e CD” (Revista “Em Pauta”, 2006), entende-se por Plano de Benefício Definido (BD) aquele cujos benefícios programados têm seu valor estabelecido pelas partes, de forma a assegurar sua concessão e manutenção. Daí é calculada a contribuição que a empresa que patrocina o plano de previdência e o participante deverão fazer mensalmente. A cada ano, as contribuições são ajustadas para assegurar o recebimento do valor desejado no futuro. No plano BD está presente o princípio básico do mutualismo, onde os participantes do grupo se beneficiam da reserva acumulada por todos, inclusive daqueles que falecem, cujos recursos aportados são revertidos para os sobreviventes do grupo.

Em um plano BD, o padrão de vida alcançado ao fim da fase laborativa estaria, em tese, assegurado na aposentadoria. Os participantes e as patrocinadoras assumem todos os riscos da operação. A par de suas vantagens, estes planos estão expostos, sobretudo no Brasil, a uma série de dificuldades. Como exemplo, podemos citar as incertezas quanto ao rumo da previdência oficial, a instabilidade e as indefinições da política salarial, a imprevisibilidade atuarial de evolução do plano, que ora poderá estar superavitário, ora deficitário.

Os planos BD requerem, cumulativamente, que a legislação oficial dos planos seja suficientemente coercitiva para forçar a patrocinadora a cumprir suas obrigações estatutárias, quando houver severo desequilíbrio em seu custeio, e que a patrocinadora seja financeiramente forte para absorver as perdas, usualmente significativas e criadas pelas razões já citadas. (FUNCEF, 2006, s.p.).

Plano de previdência na modalidade de contribuição definida (CD) - as contribuições são previamente definidas e os benefícios serão os determinados em

⁶ Cálculos Atuariais: Cálculos de matemática aplicada de análise de risco e planejamento.

função do montante das contribuições entregues e dos respectivos rendimentos acumulados. A porcentagem salarial investida é determinada de acordo com a necessidade da empresa e sua política de recursos humanos. Em alguns planos é exigido um valor mínimo de contribuição. O benefício irá depender da forma como a empresa decide distribuir as suas contribuições pelos trabalhadores, bem como da valorização e rendimento dos ativos financeiros em que as contribuições forem investidas, ou seja, depende do montante de recursos que for arrecadado ao longo dos anos de contribuição e da capitalização decorrente da aplicação desses recursos. São aqueles cujos benefícios têm seu valor ajustado ao saldo de conta mantido em favor do participante, inclusive na fase de recebimento de benefícios, considerando o resultado líquido de sua aplicação, os valores aportados e os benefícios pagos (REVISTA “EM PAUTA”, 2006).

Diferentemente dos planos BD, na modalidade CD os recursos são alocados individualizadamente para cada contribuinte.

Um plano CD tem como vantagem maior estabilidade atuarial, sendo também mais equitativo, já que impede as indesejáveis transferências interpessoais de renda. Ele proporciona mais transparência, pois permite um acompanhamento efetivo da performance da entidade que administra o plano. Como desvantagem, oferece menor precisão na definição prévia do nível a ser desfrutado na aposentadoria. Além disso, a contribuição definida deixa nas mãos do associado os riscos de operação – riscos atuariais e de mercado – onde são aplicados os recursos do plano. Por isso, ele exige confiança da parte do associado em relação a quem administra seus recursos, sendo prudente que ele verifique, periodicamente, a performance da entidade em médio e longo prazos. (NOTÍCIAS DA FUNCEF; 2006, s.p.).

Além dos planos da modalidade CD puro, anteriormente citados, existem os planos considerados de contribuição mista. Nesta modalidade os benefícios programados são tratados na forma de CD e os benefícios de risco (morte, invalidez, etc.) na forma de BD.

O BPI Pensões – Sociedade Gestora dos Fundos de Pensões do Banco Português de Investimento (2006) compara, no quadro abaixo, as vantagens e desvantagens do plano CD em relação ao plano BD.

	Vantagens	Desvantagens
Para o trabalhador	<ul style="list-style-type: none"> • possui uma conta individual da qual ele conhece o valor; • pode designar um representante para acompanhar questões relevantes, como as alterações do plano de pensões; • beneficia da valorização da carteira de títulos do fundo. 	<ul style="list-style-type: none"> • o montante da pensão de aposentadoria é desconhecido até ao momento do recebimento do benefício; • o montante da pensão não está diretamente relacionado com o salário e com o nível de vida anteriores à aposentadoria; • em regra, o benefício para os trabalhadores mais perto da aposentadoria será inferior, dado o reduzido período de capitalização; • está exposto ao risco de investimento do fundo.
Para a empresa	<ul style="list-style-type: none"> • o custo do plano de pensão é fixado no início e permanece estável; • não são necessárias avaliações atuariais periódicas; • não tem de fazer face a déficits de financiamento do plano de pensões. 	<ul style="list-style-type: none"> • não beneficia com uma experiência favorável do investimento; • potencial insatisfação dos trabalhadores em relação às <i>performances</i> do investimento e ao benefício a receber, com conseqüente pressão para aumento das contribuições por parte da empresa.

Quadro 1: Vantagens e desvantagens de um plano de contribuição definida, comparado a um plano de benefício definido.

Fonte: BPI PENSÕES (2006).

Todos os planos possuem vantagens e desvantagens. Claro que se deve considerar em qual momento econômico/social se vive e o plano pelo qual o contribuinte opta. “As contribuições arrecadadas (...) formam um fundo que, fortalecido pelo retorno dos investimentos, asseguram as reservas necessárias ao pagamento dos compromissos assumidos” (BB PREVIDÊNCIA, 2006, s.p.).

As contribuições dos planos, independente de sua modalidade, são acumuladas em um fundo cuja atualização é feita mediante observação de princípios e regras estabelecidos pelo Banco Central do Brasil - Bacen. “Fundamental na administração das reservas técnicas é que o retorno de suas aplicações seja feito de forma a garantir as reservas necessárias ao pagamento dos benefícios vencidos e a vencer” (BB PREVIDÊNCIA, 2006, s.p.).

Nos planos de benefício definido a responsabilidade é solidária entre os participantes e a empresa patrocinadora na cobertura de déficits, bem como na repartição de superávits. Já nos planos de contribuição definida, a responsabilidade pela cobertura dos déficits – e dependendo do plano, a apropriação dos superávits – é somente do participante; à patrocinadora cabe apenas o aporte da contribuição pré-estabelecida.

No que se refere a acumulação de benefícios, Jardim e Landsman (2002) comparam os planos BD e CD:

– BD: uma maior parcela do benefício é acumulada no final da vida laboral do empregado, pois é uma parcela do salário final e este segue a tendência de aumento com o avanço da idade.

– CD: a acumulação do benefício acontece de forma constante durante a carreira do empregado (por exemplo, um percentual do salário do funcionário). Existem planos, porém, que prevêm uma maior participação da empresa em relação à contribuição dos participantes mais idosos.

O gráfico 3 demonstra como se dá a acumulação de benefício com um mesmo objetivo e para o mesmo participante para um plano BD e outro CD. Levando em conta que há rotatividade de participantes, conclui-se que o custo final segue a tendência de ser mais baixo no plano BD, pois neste a maior parte das contribuições é destinada ao participante na fase final de sua carreira na empresa.

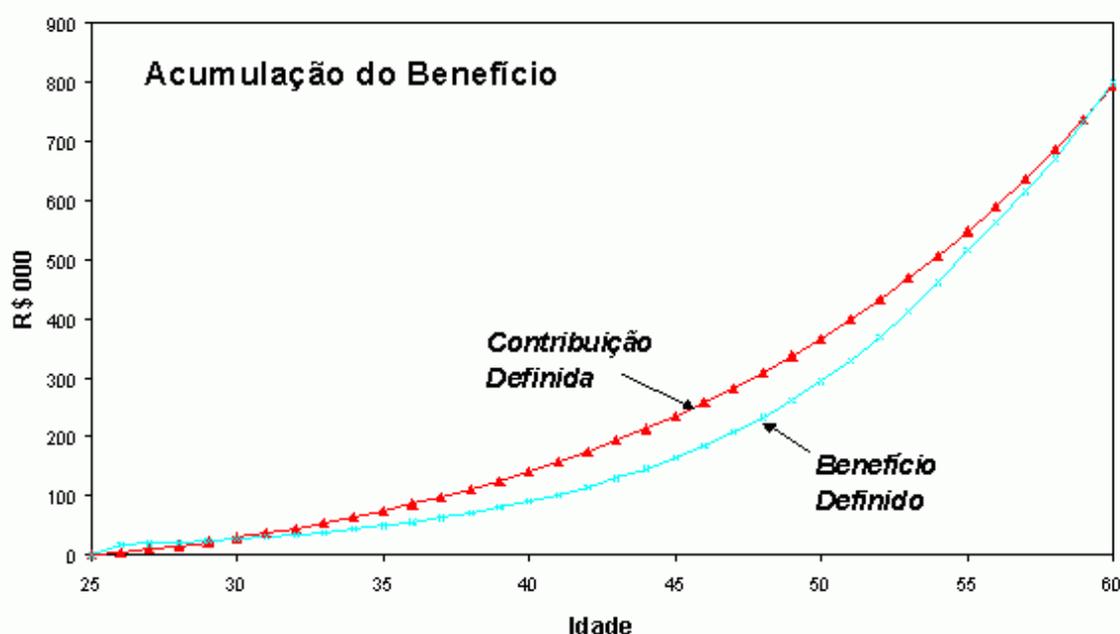


Gráfico 3 – Configuração de benefícios em planos BD e CD
Fonte: MERCER Humam Resource Consulting (2002).

No aspecto institucional, a Lei Complementar 109, de 2001, traz regras que proporcionarão aos participantes dos planos maiores facilidades para a garantia de benefícios futuros, como, por exemplo, a portabilidade, a possibilidade de contribuir para o plano mesmo com vínculo empregatício rompido, dentre outros. A

fiscalização e o controle são realizadas pela SPC – Secretaria de Previdência Complementar do Ministério de Previdência e Assistência Social – e têm sido evidenciadas pelos normativos que visam dar transparência e solidez às entidades e segurança aos participantes.

2.5 Migração de planos de benefício definido para contribuição definida

Na formação de um plano de previdência, a empresa patrocinadora, junto com a entidade que vai gerir o plano, escolhe o modelo de contribuição, levando-se em conta as condições mais adequadas ao momento. Entretanto, essa não é uma escolha definitiva, podendo ser alterada de uma modalidade para a outra.

“Os planos de contribuição definida vem sendo adotados por grande parte dos fundos de pensão. Algumas empresas já começaram a transferir a decisão de qual plano escolher para os participantes seguindo a tendência mundial” (REVISTA FUNDOS DE PENSÃO, 2006, p. 24).

É inegável que, na migração de planos BD para planos CD, verificamos a eliminação de muitos riscos, a cujos déficits decorrentes o patrocinador, principalmente, estava sujeito. Contudo, apesar de muitos problemas terem sido resolvidos, princípios fundamentais que norteiam o sistema previdenciário foram abandonados, quando o foco dos problemas tinha outras vertentes. (ANZOLIN, 2002 *apud* REIS, 2002, p. 157).

A migração dos planos do tipo benefício definido para contribuição definida tem sido uma tendência no mercado de previdência privada. O principal fator que tem motivado essa tendência é a necessidade de se eliminar os riscos inerentes aos planos de benefício definido, uma vez que, como se viu, nessa modalidade existe um comprometimento de longo prazo das empresas com o pagamento de benefícios em níveis previamente estabelecidos, apesar do alto grau de imprevisibilidade quanto ao futuro, principalmente nos casos em que os benefícios são atrelados, de alguma forma, aos da previdência social.

Segundo a 22ª Pesquisa de Benefícios (2003) – Planos de Benefícios no Brasil – feita pela empresa Towers Perrin, a migração dos planos BD para os planos CD e a locação de novos planos na modalidade de contribuição definida continua sendo uma tendência no mercado de previdência privada conforme gráfico a seguir:

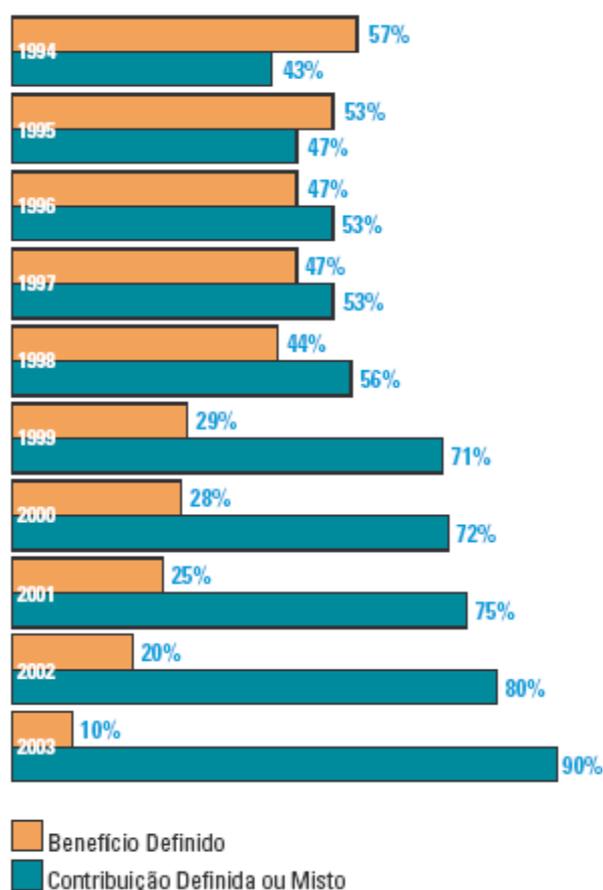


Gráfico 4 – Tipos de Planos.

Fonte: Planos de Benefícios no Brasil – 22ª pesquisa de Benefícios 2003– Towers Perrin

De acordo com Brasil (2005), os planos CD estão superando a hegemonia dos planos de modalidade BD, pois são mais compatíveis com a realidade do mercado de trabalho.

Conforme define Anzolin, a década de 90 foi marcada pelo montante de migrações de plano de benefícios da modalidade BD para a modalidade CD:

Esse fenômeno apareceu como solução à cobertura de déficits que muitos planos estruturados na modalidade de benefício definido apresentavam, cujo custeio obrigatoriamente deveria ser aumentado para seu equilíbrio.

A migração foi uma medida de ajuste. Perfeito no seu objeto. Principalmente porque, na mudança, buscou-se também eliminar os riscos futuros (ANZOLIN, 2002 *apud* REIS, 2002, p. 151).

O movimento de migração se originou em função dos déficits que vinham ocorrendo em muitos planos e da desconfiança de alguns participantes em relação ao gerenciamento do patrimônio de todos. Além disso, tinha um forte apelo para o participante o fato dele saber que seu crédito seria individualizado. Porém não era devidamente divulgado que o valor da contribuição, para se manter o mesmo nível de benefício, deveria ser sensivelmente mais alto.

2.6 O participante deve migrar?

A resposta a essa pergunta deve ser precedida de um exame acurado da situação caso a caso. Devem ser levadas em consideração todos os aspectos que envolvem o processo, como a situação atuarial do plano e as perspectivas economico-financeiras da patrocinadora e dos participantes.

O processo de mudança da modalidade do plano não deve ser obrigatório ao participante e a migração deve ser bem esclarecida aos futuros beneficiários. Em princípio, parece ser bastante conveniente para o participante, pois ele terá direito ao benefício saldado⁷ no plano original. Porém esse processo irá exigir que o participante desembolse, futuramente, uma quantia maior de recursos no plano CD caso queira dispor de benefício no mesmo nível que seria alcançado no plano BD, ou seja, ao benefício desejado. Outra solução é a redução do valor do benefício (ANZOLIN, 2002 *apud* REIS, 2002).

Segundo previsto na Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001, a mudança de um plano BD para um plano CD deve contemplar o direito acumulado do participante até o momento da migração, pois é parte integrante de um contrato realizado entre o fundo de pensão e o participante no momento em que ele aderiu ao plano de benefício passado, bem como, durante o período em que manteve suas contribuições a este plano.

No plano BD, o participante tem o benefício do mutualismo (solidariedade), que não existe no plano da modalidade contribuição definida.

A mudança de BD para CD exige o abandono de um princípio básico e fundamental da previdência: a solidariedade.

Um plano BD tem menor custo que um plano CD, pois o fator solidariedade faz com que os participantes do grupo se beneficiem da reserva acumulada daquele que falece. O saldo remanescente do falecido reverte em forma de benefício ou renda prolongada para aqueles que sobrevivem. Ou seja, estatisticamente o fator risco está sendo diluído ao longo do tempo e distribuído entre os participantes do grupo, a cujo risco estão igualmente expostos. (ANZOLIN, 2002 *apud* REIS, 2002, p. 152).

Devem-se decidir as condições mínimas do novo plano e fazer cálculos justos sobre os direitos adquiridos por cada participante no atual plano. Qualquer passagem de um plano BD para a modelagem CD é envolta de questionamentos e insegurança, haja vista os participantes desconhecerem as características dos

⁷ Valor do benefício que o participante teria direito se aposentasse na data atual de migração. Formas de migração é um assunto que será aprofundado pela autora em uma futura dissertação de mestrado

benefícios a que terão direito, o que reforça a necessidade de comunicação para esclarecimento de dúvidas.

Segundo Anzolin (2002, *apud* REIS, 2002), como teoricamente a migração não existe, o primeiro passo a ser tomado pelo patrocinador é colocar o plano atual em processo de aniquilamento. Assim, após a extinção do plano BD cria-se um plano na modalidade CD. A portabilidade de um plano para outro está prevista no artigo 25 da Lei Complementar nº 109 de 29 de maio de 2001:

Art.25 O órgão regulador e fiscalizador poderá autorizar a extinção de plano de benefícios ou a retirada de patrocínio, ficando os patrocinadores e instituidores obrigados ao cumprimento da totalidade dos compromissos assumidos com a entidade relativamente aos direitos dos participantes, assistidos e obrigações legais, até a data da retirada ou extinção do plano (PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA, 2007).

Como se depreende dos aspectos aqui ressaltados, a decisão de migrar ou não deve ser analisada levando-se em conta as características peculiares de cada plano, não podendo ser apontada qual a melhor solução de uma forma genérica.

2.7 O Risco da migração

Em uma entrevista à revista Investidor Institucional, o ex-dirigente de uma agência especializada em previdência dos Estados Unidos, Bradley Belt, afirma que podem haver riscos na troca de planos BD para CD. “Isso mostra pouca visão de futuro por parte das empresas” (REVISTA INVESTIDOR INSTITUCIONAL, 2006, p.32).

Bradley Belt acredita que as organizações irão usar as mudanças potenciais da economia com a reforma da previdência, como pretextos para migrar dos planos BD para os planos CD. “Estou preocupado que as companhias estão com pouca visão de futuro e estão apostando tudo nos planos CD”, diz Belt. “Você terá uma situação em que os empregados dessas companhias não renderão adequadamente e não se envolverão com os programas e com os desafios de suas companhias” (REVISTA INVESTIDOR INSTITUCIONAL, 2006, p.32). Bradley Belt alega que isso será bom para empresas que queiram trazer mais pessoas jovens para a organização, pois custam menos. Caso contrário, as empresas terão inúmeros funcionários de 60 anos sem recursos adequados para se aposentarem e, além disso, eles não estarão aptos nem vão querer abandonar o trabalho.

Belt defende os planos BD na atração de talentos:

Cada companhia precisa determinar o que colocar dentro de sua estrutura compensatória. Isso ajuda a recrutar os mais talentosos empregados... Historicamente, planos BD tem um grande efeito compensatório e, ainda mais importante, podem ser usados para gerenciar a saída de trabalhadores mais velhos no tempo apropriado (REVISTA INVESTIDOR INSTITUCIONAL, 2006, p.32).

2.8 O plano BD sob uma nova perspectiva

Um estudo feito por dois estrategistas de investimentos norte americanos indica que os planos BD, mesmo os que são mal planejados, podem ser melhores do que os planos CD. Ambos apontam que os planos do tipo BD são mais eficientes para os rendimentos da aposentadoria.

O trabalho desses especialistas surge num momento especial para a indústria de fundos fechados de previdência nos Estados Unidos, quando as maiores e mais sólidas corporações estão avaliando congelar seus planos BD – se já não estiverem paralisados – a favor dos modelos CD. Entre as corporações se incluem a Verizon, a Northwest Airlines, a IBM, a United Airlines e até a unidade norte-americana da Nissan (REVISTA INVESTIDOR INSTITUCIONAL, 2006, p.26).

O estudo ressalta as razões que esclarecem por que os planos BD têm custos maiores, porém são mais eficientes que os planos CD:

- “Os ativos dos fundos de pensão BD são fiscalizados por profissionais, enquanto os de CD podem não ter experiência financeira para administrar a carteira”.
- As administradoras de fundos cobram taxas mais acessíveis para gerenciar os recursos dos planos BD em virtude das contas serem agregadas, ao contrário do modelo CD onde as contas têm que ser individualizadas.
- “É mais barato para um plano de pensão comprar anuidades do que para um participante fazer o mesmo”.
- Como em um plano BD o risco de mortalidade é compartilhado por todos os participantes (solidariedade), quando se calcula as obrigações, as patrocinadoras podem determinar o tempo médio da expectativa de vida dos participantes usando as premissas atuariais. Os que morrem antes do tempo médio ajudam a pagar os benefícios dos outros. Num plano do tipo CD, a tábua de mortalidade é estabelecida individualmente.

3 METODOLOGIA

Para realização deste trabalho foi utilizado o método de abordagem dedutivo que, segundo Descartes (*apud* LAKATOS, 1991), parte do princípio que premissas verdadeiras levam a conclusões verdadeiras.

Gil (1991, p.32) corrobora com o afirmado por Lakatos quando diz que o método dedutivo “parte de princípios reconhecidos como verdadeiros e indiscutíveis e possibilita chegar a conclusões de maneira puramente formal, isto é, em virtude unicamente de sua lógica”.

Foi usada como fonte de informação primária a análise documental, que é baseada em materiais que “não receberam tratamento analítico ou que podem ser reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa” (GIL, 1991, p.57), abordando o tema da modalidade dos planos e pesquisas de empresas especializadas em previdência.

Foi utilizada, também, pesquisa bibliográfica, constituída basicamente por livros e artigos científicos, esses últimos os mais pesquisados, por se tratar de um tema contemporâneo cujo volume abordado em artigos é maior que em livros.

Como fonte secundária de pesquisa foram utilizadas entrevistas que, segundo Gil (1991, p.142): “é uma técnica em que o pesquisador se apresenta ao pesquisado (...) é uma fórmula de diálogo assimétrico em que uma das partes busca coletar dados e a outra apresenta-se como fonte de informação”. O tipo de entrevistas adotado foi semi-estruturado, ou seja, com formulação de roteiro para as perguntas, mas o entrevistador é livre para fazer adaptação das perguntas de acordo com a situação, conforme expõe Rampazzo (2002, p.108).

As informações obtidas com as entrevistas possibilitaram a discussão à luz da teoria abordada.

Utilizou-se ainda de exemplos de algumas empresas que passaram pelo processo de migração de plano de benefício da modalidade BD para modalidade CD com o objetivo de enriquecer a análise.

4 ANÁLISE CRÍTICA

4.1 Exame de casos concretos de migração

Aqui se tem uma explanação sobre alguns fundos de pensão de empresas privadas que decidiram mudar a forma do benefício oferecido a seus funcionários.

- A FUNCEF⁸ – Fundação dos Economiários Federais - é o fundo de previdência complementar dos funcionários da Caixa Econômica Federal, sendo o terceiro maior fundo fechado de previdência complementar, reúne aproximadamente 77 mil associados, sendo desses 54 mil funcionários da Caixa ainda na ativa e 23 mil aposentados e pensionistas. O plano administrado pela FUNCEF era o REG/Replan, aberto a adesões até 1998 e enquadrava-se na modalidade benefício definido. Um novo plano foi criado depois disso, já na modalidade contribuição definida, com proibição de novas adesões ao plano anterior. Em fevereiro de 2002 o regulamento foi alterado para permitir a migração dos participantes do antigo plano, porém foi um processo contestado pelos associados. Isto desencadeou a criação do “Novo Plano” que é um plano também de contribuição definida, porém com vantagens a mais acordadas entre os associados, como por exemplo, a garantia de condições de resgate e portabilidade do saldo da conta individual de cada participante, visando conciliar os interesses dos participantes com os do patrocinador. A adesão dos associados ao Novo Plano foi até 30 de novembro de 2006.

- SISTEL⁹ – A SISTEL é gestora dos planos previdenciários dos funcionários das empresas de telecomunicações era composta por um plano de benefício para todas as empresas de telecomunicação do País chamado PBS – Plano de Benefício Sistel. Era um plano da modalidade benefício definido em que todas as empresas de telecomunicações eram solidárias, onde reajustes e demissões de uma organização impactavam diretamente nos planos das outras empresas, de forma positiva ou negativa.

A partir da segregação, que ocorreu em 31.01.2000, cada organização ficou responsável pelo seu plano, só sobre sua massa de participantes e seus ajustes e demissões impactavam somente no seu plano, beneficiando ou não seus funcionários. Depois da segregação os aposentados de todas as empresas

⁸ Dados retirados do folheto informativo sobre a migração de plano BD para CD, distribuído para os funcionários da CEF.

⁹ Dados extraídos da entrevista realizada com o Diretor de Seguridade da SISTEL no dia 18/04/2007.

passaram a fazer parte do plano PBSA – Plano de Benefício Sistel Assistido, onde todas as empresas são solidárias. O plano PBS foi dividido em vários planos PBS patrocinadora, todas da modalidade BD: PBS Patrocinadora Telemar; PBS Patrocinadora Telefônica; PBS Patrocinadora Telebrás; PBS Patrocinadora CPQD; PBS Patrocinadora Telemig; PBS Patrocinadora Brasil Telecom e outras.

A migração de plano da modalidade BD para a modalidade CD aconteceu em várias datas diferentes para cada empresa, onde a maioria foi em 2001:

- PBS Patrocinadora Telemar (BD) virou Telemarprev (CD) em início de 2001
- PBS Patrocinadora Telefônica (BD) virou Visão (CD) em 2001
- PBS Patrocinadora Telebrás (BD) virou Telebrásprev (CD)
- PBS Patrocinadora CPQD (BD) virou CPQDprev (CD)
- PBS Patrocinadora Telemig (BD) virou Cellprev (CD) em 2004
- PBS Patrocinadora Brasil Telecom (BD) virou TCSprev (CD) em 2000

No total, a SISTEL administrava 43 planos da modalidade contribuição definida.

Durante a migração de planos BD para CD as empresas ofereceram incentivos para que seus funcionários optasse por mudar de plano. Em algumas empresas o incentivo era aporte de recursos na conta individual do participante (CIP). Em outras o incentivo era calculado atuarialmente pelo tempo de contribuição de cada participante no PBS e mais as reservas de poupança de cada um. Cada migração ocorreu de forma diferente. Em alguns planos os participantes levaram a reserva matemática¹⁰ mais uma reserva adicional. Algumas empresas calcularam o benefício saldado, onde é verificado o tempo que o funcionário tinha no plano e era calculado o benefício que ele teria direito a receber se fosse se aposentar na data do cálculo. O valor assim obtido é corrigido, normalmente, pelo INPC + 6%.

Os funcionários tiveram a opção de migrar. Cada empresa continuou com seu plano BD para quem não optou pela migração, pois as empresas não podem parar de contribuir com o plano BD sem antes saldá-lo e extinguí-lo.

Os incentivos para a migração para o plano CD eram muito vantajosos, sobretudo se o participante era jovem. Para os funcionários mais velhos a migração

¹⁰ Corresponde ao volume de recursos dos compromissos assumidos pelo plano para efetuar o pagamento dos benefícios de cada funcionário. Assunto que será aprofundado pela autora em uma futura pesquisa de mestrado.

para plano CD não era tão lucrativa, uma vez que ele pode não conseguir levar toda a sua reserva matemática do plano BD que é, normalmente, bastante elevada.

O plano novo (CD) representa menor custo e menor risco sob a ótica da empresa, e caso o funcionário não optasse por migrar ficava “mal visto” na empresa. Então a “opção” de migração foi em massa. No caso da Telemar, 95% dos funcionários migraram. Na Telefônica ficaram poucos funcionários no plano BD. Após a migração os novos funcionários contratados não tinham como escolher pelo plano BD e somente lhes é oferecido o plano na modalidade CD.

- ARUS¹¹ – Fundação Aracruz de Seguridade Social – Tem como patrocinadoras a Aracruz e Portocel, oferece benefícios e proporciona assistência aos empregados. Modernizou o Plano de Benefícios nº 2 com a criação do Plano de Aposentadoria ARUS. O primeiro plano foi suprimido na ocasião da entrada em vigor do novo plano. O plano anterior era do tipo benefício definido e este novo plano é da modalidade contribuição definida. Todos os empregados deveriam manifestar sua decisão de contribuir para o novo plano e a contribuição básica é permitida apenas para quem ganha acima de R\$ 1.040,00.

- PETROS¹² – Plano de aposentadoria dos funcionários da Petrobrás. Começou a fazer a migração do plano atual que é da modalidade benefício definido para o plano do tipo contribuição definida, porém interrompeu por medida liminar do sindicato dos associados.

- PREVI¹³ – Plano de aposentadoria dos funcionários do Banco do Brasil. Possui dois tipos de plano. O primeiro, chamado Plano de Benefícios nº 1, é constituído na modalidade BD e integrado pelos funcionários admitidos no Banco do Brasil até 1997. O outro, Plano de Benefícios nº 2, é oferecido aos funcionários admitidos após essa data e constituído sob a modalidade contribuição definida. A totalidade dos assistidos está vinculada ao Plano de Benefícios nº 1, que vem apresentando superávits significativos desde 2003, provavelmente motivo pelo qual ainda não se cogita a migração desse plano para CD.

¹¹ Dados retirados do folheto informativo sobre a migração de plano BD para CD, distribuído para os funcionários da Aracruz e Portocel.

¹² Dados obtidos em entrevista feita com o Diretor de Área da BB Previdência em 13/11/2006.

¹³ Idem.

4.2 Análise

Em entrevistas realizadas em um fundo de pensão multipatrocinado, BB Previdência, foi detectado que, nas empresas vinculadas a esse fundo de pensão, não houve um processo direto de transformação da modalidade do plano de benefício definido para contribuição definida. O que ocorreu com uma das patrocinadoras desse fundo, cuja modalidade do plano era BD, foi a criação de um novo plano, na modalidade CD, com incentivos para a migração dos participantes para esse plano e proibição de adesões ao antigo.

Na criação de novos planos de aposentadoria, que é realizada em conjunto entre os técnicos do fundo de pensão e os empresários das patrocinadoras, tem sido direcionando para que a modalidade escolhida seja a de contribuição definida, seguindo-se uma tendência atual.

Foi identificado em entrevistas feitas a um consultor previdenciário e o diretor de seguridade da SISTEL, que a maioria das empresas que fazem ou migram seus planos previdenciários para a modalidade CD não o fazem na forma de CD puro, ou seja, aquele que tem seu benefício calculado atuarialmente anualmente e reajustado conforme a performance dos investimentos. O que ocorre é que o plano é considerado CD durante o período de contribuições, mas quando o funcionário se aposenta, o benefício é calculado e reajustado por um indexador (normalmente INPC + 6%) o que torna o plano um BD. Portanto, esse tipo de plano é classificado como misto ou híbrido, que engloba toda variedade de modelos desenhados para atender necessidades específicas de patrocinadoras e participantes, visando conciliar pontos favoráveis dos Planos “CD” e “BD” e minimizar aspectos desfavoráveis, segundo a ótica dessas patrocinadoras e participantes.

O consultor previdenciário e professor da Fundação Getúlio Vargas, em entrevista no dia 17 de abril de 2007, ressalta que o maior problema quando se dá aos funcionários opção pra migração de plano BD para CD está na reserva matemática, que é o compromisso (valor) que o plano precisa ter para proporcionar o benefício ao participante.

Se hoje em um plano BD entra uma pessoa de 52 anos e ainda não fez nenhuma contribuição, sua reserva matemática será muito mais elevada do que a referente a uma pessoa que possui 20 anos e adere a esse mesmo plano, podendo sua reserva matemática ser até negativa no primeiro momento, pois sua aposentadoria ocorrerá somente após vários anos de contribuição.

Ele adverte que um ponto negativo a ser considerado pela empresa na hora de sugerir aos seus funcionários a opção de migração é que, como o plano da modalidade benefício definido é caracterizado pelo mutualismo, se houver a migração apenas dos funcionários mais jovens (o que é uma tendência, pois para esse público a vantagem é maior) o plano BD pode ficar deficitário, causado pela saída das pessoas que sustentam o plano por contribuírem por mais tempo para suprir a aposentadoria de outros.

Como se pode observar, um dos entrevistados explica que a preocupação maior das empresas é com o risco de ter que bancar um benefício já pré-determinado pelo plano BD, mesmo que os recursos aportados ao plano durante o período de capitalização não sejam suficientes para tal.

Assim, para se proteger desse risco têm-se optado pelos planos CD, haja vista que o valor do benefício de aposentadoria é calculado de acordo com o montante arrecadado entre o participante e a empresa patrocinadora ao longo dos anos de contribuição e da capitalização derivada da aplicação desses recursos.

Do ponto de vista do empregado, na modalidade de CD, apesar de não ter a certeza do valor que irá receber no futuro, ele tem a vantagem de poder adaptar o valor mensal de suas contribuições às suas condições atuais, pois o valor da contribuição feita por ambos mensalmente é definido antecipadamente de acordo com a necessidade da empresa e do participante, podendo ser revisto, caso necessário.

O diretor de seguridade da SISTEL tem um ponto de vista diferente, pois ele acredita que “existe de fato uma tendência para a formação de plano CD por conta do mercado e a tendência é CD por uma questão contábil em virtude da CVM 371, que exige reconhecimento do compromisso em balanço”¹⁴. Segundo ele essa discussão está completamente distorcida, porque se deixou de verificar a necessidade da empresa na formação do plano de benefício a longo prazo e deixou-se de falar para a empresa que os riscos existentes nos dois planos são os mesmos, as diferenças são as conseqüências. “Os riscos são todos gerenciáveis, na minha

¹⁴ Segundo portal do Mirador Atuarial (2007) entende-se por CVM-371: “As empresas que possuem planos de previdência e saúde devem registrar em suas demonstrações financeiras os montantes de obrigações junto a esses planos, bem como seus impactos no patrimônio líquido, na demonstração de resultados e nos ativos intangíveis”. Essa questão de CVM 371 e outras identificadas durante as entrevistas serão aprofundadas em uma futura dissertação de mestrado da autora.

opinião. E muitas vezes o empresário cria um plano por criar, e não um plano que vai atender suas necessidades a longo prazo”.

Conforme informado pelo entrevistado acima, o déficit no BD pode gerar necessidade de maior contribuição por parte da patrocinadora e participante ou pode implicar na redução do benefício. No CD não existe déficit, o que existe é insuficiência de benefício e isso gera automaticamente mais contribuição, ou seja, “o risco é idêntico nos dois planos em cima das mesmas variáveis”. A diferença é que no BD existe a necessidade de reconhecimento do déficit em balanço, em função das regras estabelecidas (CVM 371). O CD não tem impacto direto na CVM 371, mas tem impacto indiretamente porque vai exigir mais contribuição da patrocinadora no plano para não deixá-lo virar um plano ruim, prejudicando, assim, a competitividade da empresa e a sua imagem no mercado.

O diretor de seguridade da SISTEL ainda adverte, em entrevista realizada dia 18 de abril de 2007, que um plano pode tornar-se deficitário quando há:

1. Performance ruim dos investimentos.
2. Alteração das premissas atuariais.
3. Um reajuste da patrocinadora.

É mais provável um plano dar déficit por alteração das premissas atuariais e por um reajuste da patrocinadora do que pela performance ruim dos investimentos, pois as duas primeiras formas são gerenciáveis pela patrocinadora.

Em função das altas taxas de juros da economia, é pouco provável se ter uma performance ruim dos investimentos no Brasil. Não são usuais os casos de insucesso na administração dos recursos previdenciários, uma vez que existem opções de investimentos para esses recursos que tem a segurança como fator preponderante. A menos que se adote uma postura irresponsável, sob o ponto de vista de gestão de recursos previdenciários, como, por exemplo, a aplicação da totalidade dos recursos em renda variável, e ocorra algum problema muito grave que “derrube” a bolsa de valores.

Já quanto às alterações de premissas atuariais, essas podem ocorrer, por exemplo, quando é detectada a necessidade de alteração na tábua de mortalidade. Nesses casos, faz-se um estudo de aderência e verifica-se se a população está envelhecendo mais do que a tábua utilizada. Quando a patrocinadora apresenta superávits (caso da SISTEL), faz-se uma mudança na tábua de mortalidade usada para cálculo do valor do benefício de forma drástica (no caso 8%). Porém, a

empresa pode optar por modificar a tábua de mortalidade aos poucos, evitando, assim, causar déficit no plano.

Quanto a reajustes da patrocinadora, é preciso estar atento para as implicações daí advindas. Por exemplo, se o seu plano for indexado pelo reajuste do salário e esse for reajustado a um valor superior à performance dos investimentos, ela estará agravando seu passivo sem ter a contra partida do investimento, o que seria uma irresponsabilidade dos gestores da patrocinadora. Este evento, portanto, é controlado por ela.

O diretor da SISTEL ainda afirma que existe uma tendência de migração de planos, mas em cima de uma tese “falaciosa” e conta a história de duas empresas dos EUA que foram visitadas por ele: Uma delas oferece a seus funcionários um plano CD porque seu objetivo é maximizar o lucro do acionista, e sua explicação é que no plano BD tem-se que reconhecer o benefício em balanço (CVM 371) e isso é considerado risco. Uma outra empresa capitalista faz seu plano na modalidade BD porque seu objetivo é também maximizar o lucro do acionista. Explicação para a segunda empresa é que a legislação americana não é previdenciária, é fiscal. Permite que tenha até 150% de superávit em um plano BD e, no ano que ela vai ter um resultado muito elevado, faz um aporte de recursos no plano até o limite permitido no superávit, com isso a patrocinadora paga menos imposto e maximiza o lucro do acionista. No ano que está com o resultado ruim, ela recolhe menos para o fundo e usa a “gordura” que tinha colocado antes maximizando assim o lucro do acionista.

No Brasil também é permitido que se faça plano de previdência com a empresa visando maximizar o lucro do acionista, porém isso não é explicado e nem está na cultura previdenciária.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho foi analisar os fatores que levam as empresas patrocinadoras de planos de previdência a migrarem da modalidade de planos de benefício definido para a modalidade de contribuição definida.

O estudo indicou que a opção pelos planos CD é uma forte tendência. Isso porque ele decorre de um conceito que não é rigoroso, e sim, de um arranjo financeiro no qual estão implícitos interesses do empregador e do empregado.

A redução de encargos e a inexistência do risco de inadimplência podem representar aspectos que levam à maior adesão aos planos CD. Essas características opõem-se a aspectos dos planos BD, como: maior custo para a empresa e possível geração de déficits na fase de acumulação, gerando, assim, uma certeza presente para os CD e uma incerteza futura para os planos BD.

Foi identificado também, que o melhor plano é aquele que se adequa melhor com a política de recursos humanos da empresa. A patrocinadora para ter sucesso na definição de um plano de benefícios precisa ter total conhecimento de suas expectativas quanto aos benefícios a serem disponibilizados a seus funcionários, o máximo de investimento que está preparada a aportar e outros que lhe permitam avaliar qual o real objetivo do plano. É criado um plano previdenciário porque se quer captar melhor os recursos humanos. Se o plano da empresa é ruim ela perde competitividade no mercado de trabalho.

A escolha entre um plano da modalidade benefício definido ou contribuição definida é de grande importância para os empregadores e empregados, a fim de proporcionar tranquilidade para ambos no momento da percepção dos benefícios da aposentadoria.

O resultado geral também aborda a identificação do aumento da cultura previdenciária do país e a conscientização da destinação de recursos de forma planejada objetivando o recebimento de benefício complementar ao da aposentadoria oficial.

Um dificultador para o desenvolvimento do presente trabalho foi a inexistência de legislação regulatória sobre a matéria, bem como a escassez de literatura abordando o tema. A pesquisa fundamentou-se em artigos publicados por

consultores e funcionários de fundos de pensão, bem como em entrevistas com representantes de empresas que tiveram seus planos migrados.

Durante as entrevistas foram identificados muitos pontos importantes que serão estudados pela autora em uma futura pesquisa de mestrado, por ser esse um assunto muito complexo.

Sugere-se, assim, em continuação a este trabalho, o desenvolvimento de novos estudos abordando o assunto, no sentido de auxiliarem tanto os novos processos de migração quanto à criação de legislação pertinente por parte da Secretaria de Previdência Complementar – SPC, que é responsável pela normatização do assunto.

REFERÊNCIAS

A NOVA Legislação da Previdência Complementar. *Publicação do Ministério da Previdência e Assistência Social* – MPAS. Brasília, 2002

APRENDA sobre Previdência. Disponível em <<http://www.brasilprev.com.br>> Acesso em: 3 de abr de 2006.

ALLEN, Everett T. et al. *Planos de Aposentadoria*. Rio de Janeiro: ICSS/Consultor, 1994.

BB Previdência – *Fundo de Pensão Banco do Brasil*. Disponível em: <<http://www.bb.com.br/appbb/portal/ri/ret/bbPrev.jsp>>. Acesso em: 12 de mai de 2006.

BAIMA, F. R. *Análise de Desempenho dos Investimentos dos Fundos de Pensão no Brasil*: programa de pós-graduação em Engenharia da Produção. 1998.

BPI Pensões – *Sociedade Gestora dos Fundos de Pensões do Banco Português de Investimento*. Disponível em: < <http://www.bpipensoes.pt/>>. Acesso em: 12 de mai de 2006.

BRADESCO Vida e Previdência. Disponível em: <<http://www.bradescoprevidencia.com.br>>. Acesso em: 01 de out de 2006.

BRADESCO Seguros e Previdência, *Informe Publicitário*, 2007.

BRASIL, Edécio Ribeiro. *BD X CD, antes de tudo uma questão de RH*. *Revista Fundos de Pensão*. São Paulo, n. 308, set. 2005.

BRASIL. *Lei Complementar nº 109 de 29 de maio de 2001*. Sítio da Presidência da República. Brasília, 2001. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br> > Acesso em: 02 de abr de 2007.

BRASIL. *Previdência Social, Regime Geral, legislação atualizada – remissões e notas*. Leis nº 8.212 e 8.213/91, Decreto nº 3.048/99. Coordenador Pedro Detrich Júnior, Brasília: Fundação ANFIP, 2004.

COSTA, Eliane Romeiro. *Previdência Complementar na Seguridade Social: o risco velhice e a idade para a aposentadoria*, São Paulo, 2003.

FORTUNA, Eduardo. *Os Fundos de Investimentos Orientados à Aposentadoria*. Fundos Multipatrocinados: Modismo ou Rumo certo? - HR Serviços Atuariais. Disponível em: <<http://www.hrservicosatuariais.com.br/>>. Acesso em: 28 de mar de 2006.

FUNCEF. *Notícias da Funcef*. Disponível em: <http://www.funcef.com.br/noticias/jornal_81/pg_07.htm>. Acesso em: 28 de mar de 2006.

GIL, Antonio Carlos. *Técnicas de Pesquisa em Economia e Elaboração de Monografias*. 3 ed. São Paulo:Atlas, 2000.

JARDIM, Edson D; LANDSMAN, Alex. *BD versus CD – Um falso Dilema*. MERCER Human Resource Consulting 2002. Disponível em: <<http://www.mercerhr.com.br/summary>>. Acesso em: 21 de mar de 2007.

LACERDA, Guilherme. *Peter Drucker e o papel dos fundos de pensão*. Valor Econômico. Funcef . Disponível em: <<http://www.funcef.com.br/>>. Acesso em: 18 de abr de 2006.

LAKATOS, Eva Maria. *Metodologia Científica*. 2 ed.São Paulo: Atlas, 1991.

LIMA, Silvio Wanderley do Nascimento. *Regulação e Previdência Complementar Fechada*. São Paulo, 2004.

MIRADOR atuarial. *CVM 371*. Disponível em: <www.mirador-atuarial.com.br>. Acesso em 30 de abr de 2007.

O RISCO das Mudanças. *Revista Investidor Institucional*, São Paulo, n. 171, p.32, jul. 2006.

PERFIL de Risco: uma escolha do participante. *Revista Fundos de Pensão*. São Paulo, n. 314, p.24, mar. 2006.

RAMPAZZO, Lino. *Metodologia Científica*. São Paulo: Edições Loyola, 2002.

REIS, Adacir. *Fundos de Pensão em Debate*. Brasília: Brasília Jurídica, 2002.

SAIBA o que significa as modalidades BD e CD *Revista Em Pauta*. São Paulo, n. 23, p.0, fev. 2006.

SUSEP – Superintendência de seguros privados. Disponível em: <<http://www.susep.gov.br/menususep/historiadosseguro.asp>>. Acesso em: 10 de mar de 2007.

TERRA – *Entenda o que são PAGBL e VGBL*. Disponível em: <<http://invertia.terra.com.br>>. Acesso em: 20 de out de 2006.

TOWERS Perrin. *Planos de Benefícios no Brasil – 22ª pesquisa de Benefícios*, 2003.

UM NOVO olhar sobre o BD. *Investidor Institucional*. São Paulo, n. 172, p.26, ago. 2006.

ANEXO A

LEI COMPLEMENTAR Nº 109, DE 29 DE MAIO DE 2001

Mensagem de veto nº 494

Dispõe sobre o Regime de Previdência Complementar e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei Complementar:

CAPÍTULO I INTRODUÇÃO

Art. 1º O regime de previdência privada, de caráter complementar e organizado de forma autônoma em relação ao regime geral de previdência social, é facultativo, baseado na constituição de reservas que garantam o benefício, nos termos do caput do art. 202 da Constituição Federal, observado o disposto nesta Lei Complementar.

Art. 2º O regime de previdência complementar é operado por entidades de previdência complementar que têm por objetivo principal instituir e executar planos de benefícios de caráter previdenciário, na forma desta Lei Complementar.

Art. 3º A ação do Estado será exercida com o objetivo de:

I - formular a política de previdência complementar;

II - disciplinar, coordenar e supervisionar as atividades reguladas por esta Lei Complementar, compatibilizando-as com as políticas previdenciária e de desenvolvimento social e econômico-financeiro;

III - determinar padrões mínimos de segurança econômico-financeira e atuarial, com fins específicos de preservar a liquidez, a solvência e o equilíbrio dos planos de benefícios, isoladamente, e de cada entidade de previdência complementar, no conjunto de suas atividades;

IV - assegurar aos participantes e assistidos o pleno acesso às informações relativas à gestão de seus respectivos planos de benefícios;

V - fiscalizar as entidades de previdência complementar, suas operações e aplicar penalidades;

VI - proteger os interesses dos participantes e assistidos dos planos de benefícios.

Art. 4º As entidades de previdência complementar são classificadas em fechadas e abertas, conforme definido nesta Lei Complementar.

Art. 5º A normatização, coordenação, supervisão, fiscalização e controle das atividades das entidades de previdência complementar serão realizados por órgão ou órgãos regulador e fiscalizador, conforme disposto em lei, observado o disposto no inciso VI do art. 84 da Constituição Federal.

CAPÍTULO II DOS PLANOS DE BENEFÍCIOS

Seção I

Disposições Comuns

Art. 6º As entidades de previdência complementar somente poderão instituir e operar planos de benefícios para os quais tenham autorização específica, segundo as normas aprovadas pelo órgão regulador e fiscalizador, conforme disposto nesta Lei Complementar.

Art. 7º Os planos de benefícios atenderão a padrões mínimos fixados pelo órgão regulador e fiscalizador, com o objetivo de assegurar transparência, solvência, liquidez e equilíbrio econômico-financeiro e atuarial.

Parágrafo único. O órgão regulador e fiscalizador normatizará planos de benefícios nas modalidades de benefício definido, contribuição definida e contribuição variável, bem como outras formas de planos de benefícios que reflitam a evolução técnica e possibilitem flexibilidade ao regime de previdência complementar.

Art. 8º Para efeito desta Lei Complementar, considera-se:

I - participante, a pessoa física que aderir aos planos de benefícios; e

II - assistido, o participante ou seu beneficiário em gozo de benefício de prestação continuada.

Art. 9º As entidades de previdência complementar constituirão reservas técnicas, provisões e fundos, de conformidade com os critérios e normas fixados pelo órgão regulador e fiscalizador.

§ 1º A aplicação dos recursos correspondentes às reservas, às provisões e aos fundos de que trata o caput será feita conforme diretrizes estabelecidas pelo Conselho Monetário Nacional.

§ 2º É vedado o estabelecimento de aplicações compulsórias ou limites mínimos de aplicação.

Art. 10. Deverão constar dos regulamentos dos planos de benefícios, das propostas de inscrição e dos certificados de participantes condições mínimas a serem fixadas pelo órgão regulador e fiscalizador.

§ 1º A todo pretendente será disponibilizado e a todo participante entregue, quando de sua inscrição no plano de benefícios:

- I - certificado onde estarão indicados os requisitos que regulam a admissão e a manutenção da qualidade de participante, bem como os requisitos de elegibilidade e forma de cálculo dos benefícios;
- II - cópia do regulamento atualizado do plano de benefícios e material explicativo que descreva, em linguagem simples e precisa, as características do plano;
- III - cópia do contrato, no caso de plano coletivo de que trata o inciso II do art. 26 desta Lei Complementar; e
- IV - outros documentos que vierem a ser especificados pelo órgão regulador e fiscalizador.

§ 2º Na divulgação dos planos de benefícios, não poderão ser incluídas informações diferentes das que figurem nos documentos referidos neste artigo.

Art. 11. Para assegurar compromissos assumidos junto aos participantes e assistidos de planos de benefícios, as entidades de previdência complementar poderão contratar operações de resseguro, por iniciativa própria ou por determinação do órgão regulador e fiscalizador, observados o regulamento do respectivo plano e demais disposições legais e regulamentares.

Parágrafo único. Fica facultada às entidades fechadas a garantia referida no caput por meio de fundo de solvência, a ser instituído na forma da lei.

Seção II

Dos Planos de Benefícios de Entidades Fechadas

Art. 12. Os planos de benefícios de entidades fechadas poderão ser instituídos por patrocinadores e instituidores, observado o disposto no art. 31 desta Lei Complementar.

Art. 13. A formalização da condição de patrocinador ou instituidor de um plano de benefício dar-se-á mediante convênio de adesão a ser celebrado entre o patrocinador ou instituidor e a entidade fechada, em relação a cada plano de benefícios por esta administrado e executado, mediante prévia autorização do órgão regulador e fiscalizador, conforme regulamentação do Poder Executivo.

§ 1º Admitir-se-á solidariedade entre patrocinadores ou entre instituidores, com relação aos respectivos planos, desde que expressamente prevista no convênio de adesão.

§ 2º O órgão regulador e fiscalizador, dentre outros requisitos, estabelecerá o número mínimo de participantes admitido para cada modalidade de plano de benefício.

Art. 14. Os planos de benefícios deverão prever os seguintes institutos, observadas as normas estabelecidas pelo órgão regulador e fiscalizador:

- I - benefício proporcional diferido, em razão da cessação do vínculo empregatício com o patrocinador ou associativo com o instituidor antes da aquisição do direito ao benefício pleno, a ser concedido quando cumpridos os requisitos de elegibilidade;
- II - portabilidade do direito acumulado pelo participante para outro plano;
- III - resgate da totalidade das contribuições vertidas ao plano pelo participante, descontadas as parcelas do custeio administrativo, na forma regulamentada; e
- IV - faculdade de o participante manter o valor de sua contribuição e a do patrocinador, no caso de perda parcial ou total da remuneração recebida, para assegurar a percepção dos benefícios nos níveis correspondentes àquela remuneração ou em outros definidos em normas regulamentares.

§ 1º Não será admitida a portabilidade na inexistência de cessação do vínculo empregatício do participante com o patrocinador.

§ 2º O órgão regulador e fiscalizador estabelecerá período de carência para o instituto de que trata o inciso II deste artigo.

§ 3º Na regulamentação do instituto previsto no inciso II do caput deste artigo, o órgão regulador e fiscalizador observará, entre outros requisitos específicos, os seguintes:

- I - se o plano de benefícios foi instituído antes ou depois da publicação desta Lei Complementar;
- II - a modalidade do plano de benefícios.

§ 4º O instituto de que trata o inciso II deste artigo, quando efetuado para entidade aberta, somente será admitido quando a integralidade dos recursos financeiros correspondentes ao direito acumulado do participante for utilizada para a contratação de renda mensal vitalícia ou por prazo determinado, cujo prazo mínimo não poderá ser inferior ao período em que a respectiva reserva foi constituída, limitado ao mínimo de quinze anos, observadas as normas estabelecidas pelo órgão regulador e fiscalizador.

Art. 15. Para efeito do disposto no inciso II do caput do artigo anterior, fica estabelecido que:

- I - a portabilidade não caracteriza resgate; e
- II - é vedado que os recursos financeiros correspondentes transitem pelos participantes dos planos de benefícios, sob qualquer forma.

Parágrafo único. O direito acumulado corresponde às reservas constituídas pelo participante ou à reserva matemática, o que lhe for mais favorável.

Art. 16. Os planos de benefícios devem ser, obrigatoriamente, oferecidos a todos os empregados dos patrocinadores ou associados dos instituidores.

§ 1º Para os efeitos desta Lei Complementar, são equiparáveis aos empregados e associados a que se refere o caput os gerentes, diretores, conselheiros ocupantes de cargo eletivo e outros dirigentes de patrocinadores e instituidores.

§ 2º É facultativa a adesão aos planos a que se refere o caput deste artigo.

§ 3º O disposto no caput deste artigo não se aplica aos planos em extinção, assim considerados aqueles aos quais o acesso de novos participantes esteja vedado.

Art. 17. As alterações processadas nos regulamentos dos planos aplicam-se a todos os participantes das entidades fechadas, a partir de sua aprovação pelo órgão regulador e fiscalizador, observado o direito acumulado de cada participante.

Parágrafo único. Ao participante que tenha cumprido os requisitos para obtenção dos benefícios previstos no plano é assegurada a aplicação das disposições regulamentares vigentes na data em que se tornou elegível a um benefício de aposentadoria.

Art. 18. O plano de custeio, com periodicidade mínima anual, estabelecerá o nível de contribuição necessário à constituição das reservas garantidoras de benefícios, fundos, provisões e à cobertura das demais despesas, em conformidade com os critérios fixados pelo órgão regulador e fiscalizador.

§ 1º O regime financeiro de capitalização é obrigatório para os benefícios de pagamento em prestações que sejam programadas e continuadas.

§ 2º Observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, o cálculo das reservas técnicas atenderá às peculiaridades de cada plano de benefícios e deverá estar expresso em nota técnica atuarial, de apresentação obrigatória, incluindo as hipóteses utilizadas, que deverão guardar relação com as características da massa e da atividade desenvolvida pelo patrocinador ou instituidor.

§ 3º As reservas técnicas, provisões e fundos de cada plano de benefícios e os exigíveis a qualquer título deverão atender permanentemente à cobertura integral dos compromissos assumidos pelo plano de benefícios, ressalvadas excepcionalidades definidas pelo órgão regulador e fiscalizador.

Art. 19. As contribuições destinadas à constituição de reservas terão como finalidade prover o pagamento de benefícios de caráter previdenciário, observadas as especificidades previstas nesta Lei Complementar.

Parágrafo único. As contribuições referidas no caput classificam-se em:

I - normais, aquelas destinadas ao custeio dos benefícios previstos no respectivo plano; e

II - extraordinárias, aquelas destinadas ao custeio de déficits, serviço passado e outras finalidades não incluídas na contribuição normal.

Art. 20. O resultado superavitário dos planos de benefícios das entidades fechadas, ao final do exercício, satisfeitas as exigências regulamentares relativas aos mencionados planos, será destinado à constituição de reserva de contingência, para garantia de benefícios, até o limite de vinte e cinco por cento do valor das reservas matemáticas.

§ 1º Constituída a reserva de contingência, com os valores excedentes será constituída reserva especial para revisão do plano de benefícios.

§ 2º A não utilização da reserva especial por três exercícios consecutivos determinará a revisão obrigatória do plano de benefícios da entidade.

§ 3º Se a revisão do plano de benefícios implicar redução de contribuições, deverá ser levada em consideração a proporção existente entre as contribuições dos patrocinadores e dos participantes, inclusive dos assistidos.

Art. 21. O resultado deficitário nos planos ou nas entidades fechadas será equacionado por patrocinadores, participantes e assistidos, na proporção existente entre as suas contribuições, sem prejuízo de ação regressiva contra dirigentes ou terceiros que deram causa a dano ou prejuízo à entidade de previdência complementar.

§ 1º O equacionamento referido no caput poderá ser feito, dentre outras formas, por meio do aumento do valor das contribuições, instituição de contribuição adicional ou redução do valor dos benefícios a conceder, observadas as normas estabelecidas pelo órgão regulador e fiscalizador.

§ 2º A redução dos valores dos benefícios não se aplica aos assistidos, sendo cabível, nesse caso, a instituição de contribuição adicional para cobertura do acréscimo ocorrido em razão da revisão do plano.

§ 3º Na hipótese de retorno à entidade dos recursos equivalentes ao déficit previsto no caput deste artigo, em consequência de apuração de responsabilidade mediante ação judicial ou administrativa, os respectivos valores deverão ser aplicados necessariamente na redução proporcional das contribuições devidas ao plano ou em melhoria dos benefícios.

Art. 22. Ao final de cada exercício, coincidente com o ano civil, as entidades fechadas deverão levantar as demonstrações contábeis e as avaliações atuariais de cada plano de benefícios, por pessoa jurídica ou profissional legalmente habilitado, devendo os resultados ser encaminhados ao órgão regulador e fiscalizador e divulgados aos participantes e aos assistidos.

Art. 23. As entidades fechadas deverão manter atualizada sua contabilidade, de acordo com as instruções do órgão regulador e fiscalizador, consolidando a posição dos planos de benefícios que administram e executam, bem como submetendo suas contas a auditores independentes.

Parágrafo único. Ao final de cada exercício serão elaboradas as demonstrações contábeis e atuariais consolidadas, sem prejuízo dos controles por plano de benefícios.

Art. 24. A divulgação aos participantes, inclusive aos assistidos, das informações pertinentes aos planos de benefícios dar-se-á ao menos uma vez ao ano, na forma, nos prazos e pelos meios estabelecidos pelo órgão regulador e fiscalizador.

Parágrafo único. As informações requeridas formalmente pelo participante ou assistido, para defesa de direitos e esclarecimento de situações de interesse pessoal específico deverão ser atendidas pela entidade no prazo estabelecido pelo órgão regulador e fiscalizador.

Art. 25. O órgão regulador e fiscalizador poderá autorizar a extinção de plano de benefícios ou a retirada de patrocínio, ficando os patrocinadores e instituidores obrigados ao cumprimento da totalidade dos compromissos assumidos com a entidade relativamente aos direitos dos participantes, assistidos e obrigações legais, até a data da retirada ou extinção do plano.

Parágrafo único. Para atendimento do disposto no caput deste artigo, a situação de solvência econômico-financeira e atuarial da entidade deverá ser atestada por profissional devidamente habilitado, cujos relatórios serão encaminhados ao órgão regulador e fiscalizador.

Seção III

Dos Planos de Benefícios de Entidades Abertas

Art. 26. Os planos de benefícios instituídos por entidades abertas poderão ser:

I - individuais, quando acessíveis a quaisquer pessoas físicas; ou

II - coletivos, quando tenham por objetivo garantir benefícios previdenciários a pessoas físicas vinculadas, direta ou indiretamente, a uma pessoa jurídica contratante.

§ 1º O plano coletivo poderá ser contratado por uma ou várias pessoas jurídicas.

§ 2º O vínculo indireto de que trata o inciso II deste artigo refere-se aos casos em que uma entidade representativa de pessoas jurídicas contrate plano previdenciário coletivo para grupos de pessoas físicas vinculadas a suas filiadadas.

§ 3º Os grupos de pessoas de que trata o parágrafo anterior poderão ser constituídos por uma ou mais categorias específicas de empregados de um mesmo empregador, podendo abranger empresas coligadas, controladas ou subsidiárias, e por membros de associações legalmente constituídas, de caráter profissional ou classista, e seus cônjuges ou companheiros e dependentes econômicos.

§ 4º Para efeito do disposto no parágrafo anterior, são equiparáveis aos empregados e associados os diretores, conselheiros ocupantes de cargos eletivos e outros dirigentes ou gerentes da pessoa jurídica contratante.

§ 5º A implantação de um plano coletivo será celebrada mediante contrato, na forma, nos critérios, nas condições e nos requisitos mínimos a serem estabelecidos pelo órgão regulador.

§ 6º É vedada à entidade aberta a contratação de plano coletivo com pessoa jurídica cujo objetivo principal seja estipular, em nome de terceiros, planos de benefícios coletivos.

Art. 27. Observados os conceitos, a forma, as condições e os critérios fixados pelo órgão regulador, é assegurado aos participantes o direito à portabilidade, inclusive para plano de benefício de entidade fechada, e ao resgate de recursos das reservas técnicas, provisões e fundos, total ou parcialmente.

§ 1º A portabilidade não caracteriza resgate.

§ 2º É vedado, no caso de portabilidade:

I - que os recursos financeiros transitem pelos participantes, sob qualquer forma; e

II - a transferência de recursos entre participantes.

Art. 28. Os ativos garantidores das reservas técnicas, das provisões e dos fundos serão vinculados à ordem do órgão fiscalizador, na forma a ser regulamentada, e poderão ter sua livre movimentação suspensa pelo referido órgão, a partir da qual não poderão ser alienados ou prometidos alienar sem sua prévia e expressa autorização, sendo nulas, de pleno direito, quaisquer operações realizadas com violação daquela suspensão.

§ 1º Sendo imóvel, o vínculo será averbado à margem do respectivo registro no Cartório de Registro Geral de Imóveis competente, mediante comunicação do órgão fiscalizador.

§ 2º Os ativos garantidores a que se refere o caput, bem como os direitos deles decorrentes, não poderão ser gravados, sob qualquer forma, sem prévia e expressa autorização do órgão fiscalizador, sendo nulos os gravames constituídos com infringência do disposto neste parágrafo.

Art. 29. Compete ao órgão regulador, entre outras atribuições que lhe forem conferidas por lei:

I - fixar padrões adequados de segurança atuarial e econômico-financeira, para preservação da liquidez e solvência dos planos de benefícios, isoladamente, e de cada entidade aberta, no conjunto de suas atividades;

II - estabelecer as condições em que o órgão fiscalizador pode determinar a suspensão da comercialização ou a transferência, entre entidades abertas, de planos de benefícios; e

III - fixar condições que assegurem transparência, acesso a informações e fornecimento de dados relativos aos planos de benefícios, inclusive quanto à gestão dos respectivos recursos.

Art. 30. É facultativa a utilização de corretores na venda dos planos de benefícios das entidades abertas.

Parágrafo único. Aos corretores de planos de benefícios aplicam-se a legislação e a regulamentação da profissão de corretor de seguros.

CAPÍTULO III

DAS ENTIDADES FECHADAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

Art. 31. As entidades fechadas são aquelas acessíveis, na forma regulamentada pelo órgão regulador e fiscalizador, exclusivamente:

I - aos empregados de uma empresa ou grupo de empresas e aos servidores da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, entes denominados patrocinadores; e

II - aos associados ou membros de pessoas jurídicas de caráter profissional, classista ou setorial, denominadas instituidores.

§ 1º As entidades fechadas organizar-se-ão sob a forma de fundação ou sociedade civil, sem fins lucrativos.

§ 2º As entidades fechadas constituídas por instituidores referidos no inciso II do caput deste artigo deverão, cumulativamente:

I - terceirizar a gestão dos recursos garantidores das reservas técnicas e provisões mediante a contratação de instituição especializada autorizada a funcionar pelo Banco Central do Brasil ou outro órgão competente;

II - ofertar exclusivamente planos de benefícios na modalidade contribuição definida, na forma do parágrafo único do art. 7º desta Lei Complementar.

§ 3º Os responsáveis pela gestão dos recursos de que trata o inciso I do parágrafo anterior deverão manter segregados e totalmente isolados o seu patrimônio dos patrimônios do instituidor e da entidade fechada.

§ 4º Na regulamentação de que trata o caput, o órgão regulador e fiscalizador estabelecerá o tempo mínimo de existência do instituidor e o seu número mínimo de associados.

Art. 32. As entidades fechadas têm como objeto a administração e execução de planos de benefícios de natureza previdenciária.

Parágrafo único. É vedada às entidades fechadas a prestação de quaisquer serviços que não estejam no âmbito de seu objeto, observado o disposto no art. 76.

Art. 33. Dependirão de prévia e expressa autorização do órgão regulador e fiscalizador:

I - a constituição e o funcionamento da entidade fechada, bem como a aplicação dos respectivos estatutos, dos regulamentos dos planos de benefícios e suas alterações;

II - as operações de fusão, cisão, incorporação ou qualquer outra forma de reorganização societária, relativas às entidades fechadas;

III - as retiradas de patrocinadores; e

IV - as transferências de patrocínio, de grupo de participantes, de planos e de reservas entre entidades fechadas.

§ 1º Excetuado o disposto no inciso III deste artigo, é vedada a transferência para terceiros de participantes, de assistidos e de reservas constituídas para garantia de benefícios de risco atuarial programado, de acordo com normas estabelecidas pelo órgão regulador e fiscalizador.

§ 2º Para os assistidos de planos de benefícios na modalidade contribuição definida que mantiveram esta característica durante a fase de percepção de renda programada, o órgão regulador e fiscalizador poderá, em caráter excepcional, autorizar a transferência dos recursos garantidores dos benefícios para entidade de previdência complementar ou companhia seguradora autorizada a operar planos de previdência complementar, com o objetivo específico de contratar plano de renda vitalícia, observadas as normas aplicáveis.

Art. 34. As entidades fechadas podem ser qualificadas da seguinte forma, além de outras que possam ser definidas pelo órgão regulador e fiscalizador:

I - de acordo com os planos que administram:
a) de plano comum, quando administram plano ou conjunto de planos acessíveis ao universo de participantes; e

b) com multiplano, quando administram plano ou conjunto de planos de benefícios para diversos grupos de participantes, com independência patrimonial;

II - de acordo com seus patrocinadores ou instituidores:

a) singulares, quando estiverem vinculadas a apenas um patrocinador ou instituidor; e

b) multipatrocinações, quando congregarem mais de um patrocinador ou instituidor.

Art. 35. As entidades fechadas deverão manter estrutura mínima composta por conselho deliberativo, conselho fiscal e diretoria-executiva.

§ 1º O estatuto deverá prever representação dos participantes e assistidos nos conselhos deliberativo e fiscal, assegurado a eles no mínimo um terço das vagas.

§ 2º Na composição dos conselhos deliberativo e fiscal das entidades qualificadas como multipatrocinações, deverá ser considerado o número de participantes vinculados a cada patrocinador ou instituidor, bem como o montante dos respectivos patrimônios.

§ 3º Os membros do conselho deliberativo ou do conselho fiscal deverão atender aos seguintes requisitos mínimos:

I - comprovada experiência no exercício de atividades nas áreas financeira, administrativa, contábil, jurídica, de fiscalização ou de auditoria;

II - não ter sofrido condenação criminal transitada em julgado; e

III - não ter sofrido penalidade administrativa por infração da legislação da seguridade social ou como servidor público.

§ 4º Os membros da diretoria-executiva deverão ter formação de nível superior e atender aos requisitos do parágrafo anterior.

§ 5º Será informado ao órgão regulador e fiscalizador o responsável pelas aplicações dos recursos da entidade, escolhido entre os membros da diretoria-executiva.

§ 6º Os demais membros da diretoria-executiva responderão solidariamente com o dirigente indicado na forma do parágrafo anterior pelos danos e prejuízos causados à entidade para os quais tenham concorrido.

§ 7º Sem prejuízo do disposto no § 1º do art. 31 desta Lei Complementar, os membros da diretoria-executiva e dos conselhos deliberativo e fiscal poderão ser remunerados pelas entidades fechadas, de acordo com a legislação aplicável.

§ 8º Em caráter excepcional, poderão ser ocupados até trinta por cento dos cargos da diretoria-executiva por membros sem formação de nível superior, sendo assegurada a possibilidade de participação neste órgão de pelo menos um membro, quando da aplicação do referido percentual resultar número inferior à unidade.

CAPÍTULO IV

DAS ENTIDADES ABERTAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

Art. 36. As entidades abertas são constituídas unicamente sob a forma de sociedades anônimas e têm por objetivo instituir e operar planos de benefícios de caráter previdenciário concedidos em forma de renda continuada ou pagamento único, acessíveis a quaisquer pessoas físicas.

Parágrafo único. As sociedades seguradoras autorizadas a operar exclusivamente no ramo vida poderão ser autorizadas a operar os planos de benefícios a que se refere o caput, a elas se aplicando as disposições desta Lei Complementar.

Art. 37. Compete ao órgão regulador, entre outras atribuições que lhe forem conferidas por lei, estabelecer:

I - os critérios para a investidura e posse em cargos e funções de órgãos estatutários de entidades abertas, observado que o pretendente não poderá ter sofrido condenação criminal transitada em julgado, penalidade administrativa por infração da legislação da seguridade social ou como servidor público;

II - as normas gerais de contabilidade, auditoria, atuária e estatística a serem observadas pelas entidades abertas, inclusive quanto à padronização dos planos de contas, balanços gerais, balancetes e outras demonstrações financeiras, critérios sobre sua periodicidade, sobre a publicação desses documentos e sua remessa ao órgão fiscalizador;

III - os índices de solvência e liquidez, bem como as relações patrimoniais a serem atendidas pelas entidades abertas, observado que seu patrimônio líquido não poderá ser inferior ao respectivo passivo não operacional; e

IV - as condições que assegurem acesso a informações e fornecimento de dados relativos a quaisquer aspectos das atividades das entidades abertas.

Art. 38. Dependerão de prévia e expressa aprovação do órgão fiscalizador:

I - a constituição e o funcionamento das entidades abertas, bem como as disposições de seus estatutos e as respectivas alterações;

II - a comercialização dos planos de benefícios;

III - os atos relativos à eleição e conseqüente posse de administradores e membros de conselhos estatutários; e

IV - as operações relativas à transferência do controle acionário, fusão, cisão, incorporação ou qualquer outra forma de reorganização societária.

Parágrafo único. O órgão regulador disciplinará o tratamento administrativo a ser emprestado ao exame dos assuntos constantes deste artigo.

Art. 39. As entidades abertas deverão comunicar ao órgão fiscalizador, no prazo e na forma estabelecidos:

I - os atos relativos às alterações estatutárias e à eleição de administradores e membros de conselhos estatutários; e

II - o responsável pela aplicação dos recursos das reservas técnicas, provisões e fundos, escolhido dentre os membros da diretoria-executiva.

Parágrafo único. Os demais membros da diretoria-executiva responderão solidariamente com o dirigente indicado na forma do inciso II deste artigo pelos danos e prejuízos causados à entidade para os quais tenham concorrido.

Art. 40. As entidades abertas deverão levantar no último dia útil de cada mês e semestre, respectivamente, balancetes mensais e balanços gerais, com observância das regras e dos critérios estabelecidos pelo órgão regulador.

Parágrafo único. As sociedades seguradoras autorizadas a operar planos de benefícios deverão apresentar nas demonstrações financeiras, de forma discriminada, as atividades previdenciárias e as de seguros, de acordo com critérios fixados pelo órgão regulador.

CAPÍTULO V DA FISCALIZAÇÃO

Art. 41. No desempenho das atividades de fiscalização das entidades de previdência complementar, os servidores do órgão regulador e fiscalizador terão livre acesso às respectivas entidades, delas podendo requisitar e apreender livros, notas técnicas e quaisquer documentos, caracterizando-se embaraço à fiscalização, sujeito às penalidades previstas em lei, qualquer dificuldade oposta à consecução desse objetivo.

§ 1º O órgão regulador e fiscalizador das entidades fechadas poderá solicitar dos patrocinadores e instituidores informações relativas aos aspectos específicos que digam respeito aos compromissos assumidos frente aos respectivos planos de benefícios.

§ 2º A fiscalização a cargo do Estado não exime os patrocinadores e os instituidores da responsabilidade pela supervisão sistemática das atividades das suas respectivas entidades fechadas.

§ 3º As pessoas físicas ou jurídicas submetidas ao regime desta Lei Complementar ficam obrigadas a prestar quaisquer informações ou esclarecimentos solicitados pelo órgão regulador e fiscalizador.

§ 4º O disposto neste artigo aplica-se, sem prejuízo da competência das autoridades fiscais, relativamente ao pleno exercício das atividades de fiscalização tributária.

Art. 42. O órgão regulador e fiscalizador poderá, em relação às entidades fechadas, nomear administrador especial, a expensas da entidade, com poderes próprios de intervenção e de liquidação extrajudicial, com o objetivo de sanear plano de benefícios específico, caso seja constatada na sua administração e execução alguma das hipóteses previstas nos arts. 44 e 48 desta Lei Complementar.

Parágrafo único. O ato de nomeação de que trata o caput estabelecerá as condições, os limites e as atribuições do administrador especial.

Art. 43. O órgão fiscalizador poderá, em relação às entidades abertas, desde que se verifique uma das condições previstas no art. 44 desta Lei Complementar, nomear, por prazo determinado, prorrogável a seu critério, e a expensas da respectiva entidade, um diretor-fiscal.

§ 1º O diretor-fiscal, sem poderes de gestão, terá suas atribuições estabelecidas pelo órgão regulador, cabendo ao órgão fiscalizador fixar sua remuneração.

§ 2º Se reconhecer a inviabilidade de recuperação da entidade aberta ou a ausência de qualquer condição para o seu funcionamento, o diretor-fiscal proporá ao órgão fiscalizador a decretação da intervenção ou da liquidação extrajudicial.

§ 3º O diretor-fiscal não está sujeito à indisponibilidade de bens, nem aos demais efeitos decorrentes da decretação da intervenção ou da liquidação extrajudicial da entidade aberta.

CAPÍTULO VI DA INTERVENÇÃO E DA LIQUIDAÇÃO EXTRAJUDICIAL

Seção I Da Intervenção

Art. 44. Para resguardar os direitos dos participantes e assistidos poderá ser decretada a intervenção na entidade de previdência complementar, desde que se verifique, isolada ou cumulativamente:

I - irregularidade ou insuficiência na constituição das reservas técnicas, provisões e fundos, ou na sua cobertura por ativos garantidores;

II - aplicação dos recursos das reservas técnicas, provisões e fundos de forma inadequada ou em desacordo com as normas expedidas pelos órgãos competentes;

III - descumprimento de disposições estatutárias ou de obrigações previstas nos regulamentos dos planos de benefícios, convênios de adesão ou contratos dos planos coletivos de que trata o inciso II do art. 26 desta Lei Complementar;

IV - situação econômico-financeira insuficiente à preservação da liquidez e solvência de cada um dos planos de benefícios e da entidade no conjunto de suas atividades;

V - situação atuarial desequilibrada;

VI - outras anormalidades definidas em regulamento.

Art. 45. A intervenção será decretada pelo prazo necessário ao exame da situação da entidade e encaminhamento de plano destinado à sua recuperação.

Parágrafo único. Dependirão de prévia e expressa autorização do órgão competente os atos do interventor que impliquem oneração ou disposição do patrimônio.

Art. 46. A intervenção cessará quando aprovado o plano de recuperação da entidade pelo órgão competente ou se decretada a sua liquidação extrajudicial.

Seção II Da Liquidação Extrajudicial

Art. 47. As entidades fechadas não poderão solicitar concordata e não estão sujeitas a falência, mas somente a liquidação extrajudicial.

Art. 48. A liquidação extrajudicial será decretada quando reconhecida a inviabilidade de recuperação da entidade de previdência complementar ou pela ausência de condição para seu funcionamento.

Parágrafo único. Para os efeitos desta Lei Complementar, entende-se por ausência de condição para funcionamento de entidade de previdência complementar:

I - (VETADO)

II - (VETADO)

III - o não atendimento às condições mínimas estabelecidas pelo órgão regulador e fiscalizador.

Art. 49. A decretação da liquidação extrajudicial produzirá, de imediato, os seguintes efeitos:

I - suspensão das ações e execuções iniciadas sobre direitos e interesses relativos ao acervo da entidade liquidanda;

II - vencimento antecipado das obrigações da liquidanda;

III - não incidência de penalidades contratuais contra a entidade por obrigações vencidas em decorrência da decretação da liquidação extrajudicial;

IV - não fluência de juros contra a liquidanda enquanto não integralmente pago o passivo;

V - interrupção da prescrição em relação às obrigações da entidade em liquidação;

VI - suspensão de multa e juros em relação às dívidas da entidade;

VII - inexigibilidade de penas pecuniárias por infrações de natureza administrativa;

VIII - interrupção do pagamento à liquidanda das contribuições dos participantes e dos patrocinadores, relativas aos planos de benefícios.

§ 1º As faculdades previstas nos incisos deste artigo aplicam-se, no caso das entidades abertas de previdência complementar, exclusivamente, em relação às suas atividades de natureza previdenciária.

§ 2º O disposto neste artigo não se aplica às ações e aos débitos de natureza tributária.

Art. 50. O liquidante organizará o quadro geral de credores, realizará o ativo e liquidará o passivo.

§ 1º Os participantes, inclusive os assistidos, dos planos de benefícios ficam dispensados de se habilitarem a seus respectivos créditos, estejam estes sendo recebidos ou não.

§ 2º Os participantes, inclusive os assistidos, dos planos de benefícios terão privilégio especial sobre os ativos garantidores das reservas técnicas e, caso estes não sejam suficientes para a cobertura dos direitos respectivos, privilégio geral sobre as demais partes não vinculadas ao ativo.

§ 3º Os participantes que já estiverem recebendo benefícios, ou que já tiverem adquirido este direito antes de decretada a liquidação extrajudicial, terão preferência sobre os demais participantes.

§ 4º Os créditos referidos nos parágrafos anteriores deste artigo não têm preferência sobre os créditos de natureza trabalhista ou tributária.

Art. 51. Serão obrigatoriamente levantados, na data da decretação da liquidação extrajudicial de entidade de previdência complementar, o balanço geral de liquidação e as demonstrações contábeis e atuariais necessárias à determinação do valor das reservas individuais.

Art. 52. A liquidação extrajudicial poderá, a qualquer tempo, ser levantada, desde que constatados fatos supervenientes que viabilizem a recuperação da entidade de previdência complementar.

Art. 53. A liquidação extrajudicial das entidades fechadas encerrar-se-á com a aprovação, pelo órgão regulador e fiscalizador, das contas finais do liquidante e com a baixa nos devidos registros.

Parágrafo único. Comprovada pelo liquidante a inexistência de ativos para satisfazer a possíveis créditos reclamados contra a entidade, deverá tal situação ser comunicada ao juízo competente e efetivados os devidos registros, para o encerramento do processo de liquidação.

Seção III

Disposições Especiais

Art. 54. O interventor terá amplos poderes de administração e representação e o liquidante plenos poderes de administração, representação e liquidação.

Art. 55. Compete ao órgão fiscalizador decretar, aprovar e rever os atos de que tratam os arts. 45, 46 e 48 desta Lei Complementar, bem como nomear, por intermédio do seu dirigente máximo, o interventor ou o liquidante.

Art. 56. A intervenção e a liquidação extrajudicial determinam a perda do mandato dos administradores e membros dos conselhos estatutários das entidades, sejam titulares ou suplentes.

Art. 57. Os créditos das entidades de previdência complementar, em caso de liquidação ou falência de patrocinadores, terão privilégio especial sobre a massa, respeitado o privilégio dos créditos trabalhistas e tributários.

Parágrafo único. Os administradores dos respectivos patrocinadores serão responsabilizados pelos danos ou prejuízos causados às entidades de previdência complementar, especialmente pela falta de aporte das contribuições a que estavam obrigados, observado o disposto no parágrafo único do art. 63 desta Lei Complementar.

Art. 58. No caso de liquidação extrajudicial de entidade fechada motivada pela falta de aporte de contribuições de patrocinadores ou pelo não recolhimento de contribuições de participantes, os administradores daqueles também serão responsabilizados pelos danos ou prejuízos causados.

Art. 59. Os administradores, controladores e membros de conselhos estatutários das entidades de previdência complementar sob intervenção ou em liquidação extrajudicial ficarão com todos os seus bens indisponíveis, não podendo, por qualquer forma, direta ou indireta, aliená-los ou onerá-los, até a apuração e liquidação final de suas responsabilidades.

§ 1º A indisponibilidade prevista neste artigo decorre do ato que decretar a intervenção ou liquidação extrajudicial e atinge todos aqueles que tenham estado no exercício das funções nos doze meses anteriores.

§ 2º A indisponibilidade poderá ser estendida aos bens de pessoas que, nos últimos doze meses, os tenham adquirido, a qualquer título, das pessoas referidas no caput e no parágrafo anterior, desde que haja seguros elementos de convicção de que se trata de simulada transferência com o fim de evitar os efeitos desta Lei Complementar.

§ 3º Não se incluem nas disposições deste artigo os bens considerados inalienáveis ou impenhoráveis pela legislação em vigor.

§ 4º Não são também atingidos pela indisponibilidade os bens objeto de contrato de alienação, de promessas de compra e venda e de cessão de direitos, desde que os respectivos instrumentos tenham sido levados ao competente registro público até doze meses antes da data de decretação da intervenção ou liquidação extrajudicial.

§ 5º Não se aplica a indisponibilidade de bens das pessoas referidas no caput deste artigo no caso de liquidação extrajudicial de entidades fechadas que deixarem de ter condições para funcionar por motivos totalmente desvinculados do exercício das suas atribuições, situação esta que poderá ser revista a qualquer momento, pelo órgão regulador e fiscalizador, desde que constatada a existência de irregularidades ou indícios de crimes por elas praticados.

Art. 60. O interventor ou o liquidante comunicará a indisponibilidade de bens aos órgãos competentes para os devidos registros e publicará edital para conhecimento de terceiros.

Parágrafo único. A autoridade que receber a comunicação ficará, relativamente a esses bens, impedida de:

I - fazer transcrições, inscrições ou averbações de documentos públicos ou particulares;

II - arquivar atos ou contratos que importem em transferência de cotas sociais, ações ou partes beneficiárias;

III - realizar ou registrar operações e títulos de qualquer natureza; e

IV - processar a transferência de propriedade de veículos automotores, aeronaves e embarcações.

Art. 61. A apuração de responsabilidades específicas referida no caput do art. 59 desta Lei Complementar será feita mediante inquérito a ser instaurado pelo órgão regulador e fiscalizador, sem prejuízo do disposto nos arts. 63 a 65 desta Lei Complementar.

§ 1º Se o inquérito concluir pela inexistência de prejuízo, será arquivado no órgão fiscalizador.

§ 2º Concluindo o inquérito pela existência de prejuízo, será ele, com o respectivo relatório, remetido pelo órgão regulador e fiscalizador ao Ministério Público, observados os seguintes procedimentos:

I - o interventor ou o liquidante, de ofício ou a requerimento de qualquer interessado que não tenha sido indiciado no inquérito, após aprovação do respectivo relatório pelo órgão fiscalizador, determinará o levantamento da indisponibilidade de que trata o art. 59 desta Lei Complementar;

II - será mantida a indisponibilidade com relação às pessoas indicadas no inquérito, após aprovação do respectivo relatório pelo órgão fiscalizador.

Art. 62. Aplicam-se à intervenção e à liquidação das entidades de previdência complementar, no que couber, os dispositivos da legislação sobre a intervenção e liquidação extrajudicial das instituições financeiras, cabendo ao órgão regulador e fiscalizador as funções atribuídas ao Banco Central do Brasil.

CAPÍTULO VII DO REGIME DISCIPLINAR

Art. 63. Os administradores de entidade, os procuradores com poderes de gestão, os membros de conselhos estatutários, o interventor e o liquidante responderão civilmente pelos danos ou prejuízos que causarem, por ação ou omissão, às entidades de previdência complementar.

Parágrafo único. São também responsáveis, na forma do caput, os administradores dos patrocinadores ou instituidores, os atuários, os auditores independentes, os avaliadores de gestão e outros profissionais que prestem serviços técnicos à entidade, diretamente ou por intermédio de pessoa jurídica contratada.

Art. 64. O órgão fiscalizador competente, o Banco Central do Brasil, a Comissão de Valores Mobiliários ou a Secretaria da Receita Federal, constatando a existência de práticas irregulares ou indícios de crimes em entidades de previdência complementar, noticiará ao Ministério Público, enviando-lhe os documentos comprobatórios.

Parágrafo único. O sigilo de operações não poderá ser invocado como óbice à troca de informações entre os órgãos mencionados no caput, nem ao fornecimento de informações requisitadas pelo Ministério Público.

Art. 65. A infração de qualquer disposição desta Lei Complementar ou de seu regulamento, para a qual não haja penalidade expressamente cominada, sujeita a pessoa física ou jurídica responsável, conforme o caso e a gravidade da infração, às seguintes penalidades administrativas, observado o disposto em regulamento:

I - advertência;

II - suspensão do exercício de atividades em entidades de previdência complementar pelo prazo de até cento e oitenta dias;

III - inabilitação, pelo prazo de dois a dez anos, para o exercício de cargo ou função em entidades de previdência complementar, sociedades seguradoras, instituições financeiras e no serviço público; e

IV - multa de dois mil reais a um milhão de reais, devendo esses valores, a partir da publicação desta Lei Complementar, ser reajustados de forma a preservar, em caráter permanente, seus valores reais.

§ 1º A penalidade prevista no inciso IV será imputada ao agente responsável, respondendo solidariamente a entidade de previdência complementar, assegurado o direito de regresso, e poderá ser aplicada cumulativamente com as constantes dos incisos I, II ou III deste artigo.

§ 2º Das decisões do órgão fiscalizador caberá recurso, no prazo de quinze dias, com efeito suspensivo, ao órgão competente.

§ 3º O recurso a que se refere o parágrafo anterior, na hipótese do inciso IV deste artigo, somente será conhecido se for comprovado pelo requerente o pagamento antecipado, em favor do órgão fiscalizador, de trinta por cento do valor da multa aplicada.

§ 4º Em caso de reincidência, a multa será aplicada em dobro.

Art. 66. As infrações serão apuradas mediante processo administrativo, na forma do regulamento, aplicando-se, no que couber, o disposto na Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999. (Vide Decreto nº 4.942, de 30.12.2003)

Art. 67. O exercício de atividade de previdência complementar por qualquer pessoa, física ou jurídica, sem a autorização devida do órgão competente, inclusive a comercialização de planos de benefícios, bem como a captação ou a administração de recursos de terceiros com o objetivo de, direta ou indiretamente, adquirir ou conceder benefícios previdenciários sob qualquer forma, submete o responsável à penalidade de inabilitação pelo prazo de dois a dez anos para o exercício de cargo ou função em entidade de previdência complementar, sociedades seguradoras, instituições financeiras e no serviço público, além de multa aplicável de acordo com o disposto no inciso IV do art. 65 desta Lei Complementar, bem como noticiar ao Ministério Público.

CAPÍTULO VIII DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 68. As contribuições do empregador, os benefícios e as condições contratuais previstos nos estatutos, regulamentos e planos de benefícios das entidades de previdência complementar não integram o contrato de trabalho dos participantes, assim como, à exceção dos benefícios concedidos, não integram a remuneração dos participantes.

§ 1º Os benefícios serão considerados direito adquirido do participante quando implementadas todas as condições estabelecidas para elegibilidade consignadas no regulamento do respectivo plano.

§ 2º A concessão de benefício pela previdência complementar não depende da concessão de benefício pelo regime geral de previdência social.

Art. 69. As contribuições vertidas para as entidades de previdência complementar, destinadas ao custeio dos planos de benefícios de natureza previdenciária, são dedutíveis para fins de incidência de imposto sobre a renda, nos limites e nas condições fixadas em lei.

§ 1º Sobre as contribuições de que trata o caput não incidem tributação e contribuições de qualquer natureza.

§ 2º Sobre a portabilidade de recursos de reservas técnicas, fundos e provisões entre planos de benefícios de entidades de previdência complementar, titulados pelo mesmo participante, não incidem tributação e contribuições de qualquer natureza.

Art. 70. (VETADO)

Art. 71. É vedado às entidades de previdência complementar realizar quaisquer operações comerciais e financeiras:

I - com seus administradores, membros dos conselhos estatutários e respectivos cônjuges ou companheiros, e com seus parentes até o segundo grau;

II - com empresa de que participem as pessoas a que se refere o inciso anterior, exceto no caso de participação de até cinco por cento como acionista de empresa de capital aberto; e

III - tendo como contraparte, mesmo que indiretamente, pessoas físicas e jurídicas a elas ligadas, na forma definida pelo órgão regulador.

Parágrafo único. A vedação deste artigo não se aplica ao patrocinador, aos participantes e aos assistidos, que, nessa condição, realizarem operações com a entidade de previdência complementar.

Art. 72. Compete privativamente ao órgão regulador e fiscalizador das entidades fechadas zelar pelas sociedades civis e fundações, como definido no art. 31 desta Lei Complementar, não se aplicando a estas o disposto nos arts. 26 e 30 do Código Civil e 1.200 a 1.204 do Código de Processo Civil e demais disposições em contrário.

Art. 73. As entidades abertas serão reguladas também, no que couber, pela legislação aplicável às sociedades seguradoras.

Art. 74. Até que seja publicada a lei de que trata o art. 5º desta Lei Complementar, as funções do órgão regulador e do órgão fiscalizador serão exercidas pelo Ministério da Previdência e Assistência Social, por intermédio, respectivamente, do Conselho de Gestão da Previdência Complementar (CGPC) e da Secretaria de Previdência Complementar (SPC), relativamente às entidades fechadas, e pelo Ministério da Fazenda, por intermédio do Conselho Nacional de Seguros Privados (CNSP) e da Superintendência de Seguros Privados (SUSEP), em relação, respectivamente, à regulação e fiscalização das entidades abertas.

Art. 75. Sem prejuízo do benefício, prescreve em cinco anos o direito às prestações não pagas nem reclamadas na época própria, resguardados os direitos dos menores dependentes, dos incapazes ou dos ausentes, na forma do Código Civil.

Art. 76. As entidades fechadas que, na data da publicação desta Lei Complementar, prestarem a seus participantes e assistidos serviços assistenciais à saúde poderão continuar a fazê-lo, desde que

seja estabelecido um custeio específico para os planos assistenciais e que a sua contabilização e o seu patrimônio sejam mantidos em separado em relação ao plano previdenciário.

§ 1º Os programas assistenciais de natureza financeira deverão ser extintos a partir da data de publicação desta Lei Complementar, permanecendo em vigência, até o seu termo, apenas os compromissos já firmados.

§ 2º Consideram-se programas assistenciais de natureza financeira, para os efeitos desta Lei Complementar, aqueles em que o rendimento situa-se abaixo da taxa mínima atuarial do respectivo plano de benefícios.

Art. 77. As entidades abertas sem fins lucrativos e as sociedades seguradoras autorizadas a funcionar em conformidade com a Lei nº 6.435, de 15 de julho de 1977, terão o prazo de dois anos para se adaptar ao disposto nesta Lei Complementar.

§ 1º No caso das entidades abertas sem fins lucrativos já autorizadas a funcionar, é permitida a manutenção de sua organização jurídica como sociedade civil, sendo-lhes vedado participar, direta ou indiretamente, de pessoas jurídicas, exceto quando tiverem participação acionária:

I - minoritária, em sociedades anônimas de capital aberto, na forma regulamentada pelo Conselho Monetário Nacional, para aplicação de recursos de reservas técnicas, fundos e provisões;
II - em sociedade seguradora e/ou de capitalização.

§ 2º É vedado à sociedade seguradora e/ou de capitalização referida no inciso II do parágrafo anterior participar majoritariamente de pessoas jurídicas, ressalvadas as empresas de suporte ao seu funcionamento e as sociedades anônimas de capital aberto, nas condições previstas no inciso I do parágrafo anterior.

§ 3º A entidade aberta sem fins lucrativos e a sociedade seguradora e/ou de capitalização por ela controlada devem adaptar-se às condições estabelecidas nos §§ 1º e 2º, no mesmo prazo previsto no caput deste artigo.

§ 4º As reservas técnicas de planos já operados por entidades abertas de previdência privada sem fins lucrativos, anteriormente à data de publicação da Lei nº 6.435, de 15 de julho de 1977, poderão permanecer garantidas por ativos de propriedade da entidade, existentes à época, dentro de programa gradual de ajuste às normas estabelecidas pelo órgão regulador sobre a matéria, a ser submetido pela entidade ao órgão fiscalizador no prazo máximo de doze meses a contar da data de publicação desta Lei Complementar.

§ 5º O prazo máximo para o término para o programa gradual de ajuste a que se refere o parágrafo anterior não poderá superar cento e vinte meses, contados da data de aprovação do respectivo programa pelo órgão fiscalizador.

§ 6º As entidades abertas sem fins lucrativos que, na data de publicação desta Lei Complementar, já vinham mantendo programas de assistência filantrópica, prévia e expressamente autorizados, poderão, para efeito de cobrança, adicionar às contribuições de seus planos de benefícios valor destinado àqueles programas, observadas as normas estabelecidas pelo órgão regulador.

§ 7º A aplicabilidade do disposto no parágrafo anterior fica sujeita, sob pena de cancelamento da autorização previamente concedida, à prestação anual de contas dos programas filantrópicos e à aprovação pelo órgão competente.

§ 8º O descumprimento de qualquer das obrigações contidas neste artigo sujeita os administradores das entidades abertas sem fins lucrativos e das sociedades seguradora e/ou de capitalização por elas controladas ao Regime Disciplinar previsto nesta Lei Complementar, sem prejuízo da responsabilidade civil por danos ou prejuízos causados, por ação ou omissão, à entidade.

Art. 78. Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 79. Revogam-se as Leis nº 6.435, de 15 de julho de 1977, e nº 6.462, de 9 de novembro de 1977.

Brasília, 29 de maio de 2001; 180º da Independência e 113º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

José Gregori

Pedro Malan

Roberto Brant