



**Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD**

LUCIANA DA SILVA RIBEIRO

**A IMPORTÂNCIA DAS ENTIDADES FECHADAS DE PREVIDÊNCIA
COMPLEMENTAR PARA O SISTEMA PREVIDENCIÁRIO DO BRASIL**

Brasília
2016

LUCIANA DA SILVA RIBEIRO

**A IMPORTÂNCIA DAS ENTIDADES FECHADAS DE PREVIDÊNCIA
COMPLEMENTAR PARA O SISTEMA PREVIDENCIÁRIO DO BRASIL**

Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília (UniCEUB/ICPD) como pré-requisito para obtenção de Certificado de Conclusão de Curso de Pós-graduação *Lato Sensu* em Direito Trabalhista e Previdenciário

Orientador: Prof. Dr. André Pires Gontijo

Brasília
2016

RIBEIRO, Luciana da Silva.

A importância das Entidades Fechadas de Previdência Complementar para o sistema previdenciário do Brasil/ Luciana da Silva Ribeiro. – Brasília: 2016. 40fls.

Trabalho de conclusão do curso de curso de Pós-graduação Lato Senso em Direito Trabalhista e Previdenciário do Centro Universitário de Brasília, 2016. Professor Dr. André Pires Gontijo.

1. O sistema de seguridade social e as entidades fechadas de previdência complementar.

CDU

LUCIANA DA SILVA RIBEIRO

**A IMPORTÂNCIA DAS ENTIDADES FECHADAS DE PREVIDÊNCIA
COMPLEMENTAR PARA O SISTEMA PREVIDENCIÁRIO DO BRASIL**

Trabalho apresentado ao Centro
Universitário de Brasília (UniCEUB/ICPD)
como pré-requisito para a obtenção de
Certificado de Conclusão de Curso de
Pós-graduação *Lato Sensu* em Direito
Trabalhista e Previdenciário.

Orientador: Prof. Dr. André Pires Gontijo

Brasília, 05 de maio de 2016.

Banca Examinadora

Prof. Dr. Gilson Ciarallo

Prof. Dr. Nome completo

AGRADECIMENTO

Agradeço a Deus, primeiramente, pela minha vida, por sempre me direcionar e ter me dado força e capacidade para prosseguir nesta jornada com tantos obstáculos. Agradeço pela minha saúde e pelas pessoas que ele colocou em minha vida.

A minha família, começando pela minha mãe Valdely Rozeno da Silva (in memoriam), por estar ao meu lado, por ser uma referência e exemplo, sem a qual não estaria aqui, além de ser um exemplo de mulher guerreira que conquistou tudo lutando com muita força e hombridade. Ao meu marido, Helio Teixeira Moreira Neto, companheiro de todas as horas, que com amor, amizade e paciência sempre confiou no meu potencial para esta conquista. Ao meu pai Luiz Barbosa Ribeiro pelo amor e carinho. Enfim, agradeço a todos os que, de alguma forma, contribuíram para que este trabalho fosse realizado, para que eu pudesse chegar onde estou.

*“Planeje o futuro, porque é lá que você
passará o resto de sua vida”*

Mark Twain

RESUMO

Esse trabalho evidencia a relevância da previdência privada como uma alternativa de complementação da aposentadoria e a necessidade do planejamento previdenciário. O trabalho aborda o sistema previdenciário no Brasil e ressalta a importância das Entidades Fechadas de Previdência Complementar para o sistema. A sociedade contemporânea também é caracterizada pelo risco previdenciário. O modelo previdenciário brasileiro, ao convencionar regime de repartição, fundamentado no acordo entre gerações e na gestão pública, evidencia o risco para as futuras aposentadorias. Nossa sociedade nos ensina a fazer planos para o trabalho, mas não para viver bem posteriormente. A sociedade em sua maioria, fecha os olhos para a aposentadoria acreditando que nunca irá acontecer e isso não permite o planejamento e a busca por alternativas de se programar para a chegada da aposentadoria. A cultura previdenciária precisa ganhar força e o governo tem um papel fundamental. É preciso noticiar também os bons resultados dos fundos de pensão e disseminar a importância e a relevância desse segmento para a população e para a economia do País.

Palavras-chave: entidade fechada de previdência complementar. previdência social. aposentadoria. cultura previdenciária. futuro.

ABSTRACT

This paper highlights the relevance of private pension as an alternative to complementing retirement and the need for social security planning. The paper deals with the social security system in Brazil and highlights the importance of Closed Entities of Complementary Pension Plans for the system. Contemporary society is also characterized by social security risk. The Brazilian social security model, in agreeing on the distribution system, based on the agreement between generations and in public management, shows the risk for future pensions. Our society teaches us to make plans for work, but not to live well after. Society in your majority, getting your eyes on retirement believing that it will never happen and that does not allow planning and the search for alternatives to be scheduled for the retirement arrival. Preventive culture needs to make strength and government has a fundamental role. We also have to report the good results of the pension funds and disseminate the importance and relevance of that segment to the population and the economy of the country.

Key-words: Closed complementary pension entity. social Security. retirement. Social security culture. future.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABRAPP – Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar.

ASSISTIDO – Participante de Plano de Benefícios, ou seu beneficiário, em gozo de benefício de prestação continuada.

CF – Constituição Federal.

CGPC – Conselho de Gestão da Previdência Complementar.

CNSP – Conselho Nacional de Seguros Privados.

EAPC – Entidades Abertas de Previdência Complementar.

EFPC – Entidades Fechadas de Previdência Complementar.

INSTITUIDOR – pessoa jurídica de caráter profissional, classista ou setorial que oferece aos seus associados Plano de Benefícios de caráter previdenciário administrado por uma EFPC.

LC 109/01 – Lei Complementar n. 109 de 2001, que dispõe sobre as entidades de previdência privada.

MPAS – Ministério da Previdência e Assistência Social.

PATROCINADORA – empresa ou grupo de empresas, a União, os Estados, o Distrito Federal, os Municípios, suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e outras entidades públicas que instituem, para seus empregados ou servidores, Plano de Benefícios de caráter previdenciário, por intermédio de EFPC.

PARTICIPANTE – pessoa física que adere ao Plano de Benefícios administrado por uma EFPC.

PIB – Produto Interno Bruto

PREVIC – Superintendência Nacional de Previdência Complementar.

RGPS – Regime Geral de Previdência Social.

RPPS – Regime Próprio de Previdência Social.

SPC – Secretaria de Previdência Complementar.

VRP – Valor de Referência Previdenciário

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1 O SISTEMA DA SEGURIDADE SOCIAL	11
1.1 A Previdência Social	11
1.2 Estrutura do Sistema de Previdência no Brasil	13
2 A PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR E O SEU DESENHO DENTRO DO SISTEMA DA SEGURIDADE SOCIAL	15
2.1 A Previdência Complementar	15
2.2 A organização da Entidade Fechada de Previdência Complementar	17
2.2.1 Planos	19
3 A CULTURA PREVIDENCIÁRIA NO BRASIL	21
3.1 O governo, as Entidades Fechadas de Previdência Complementar e as ações de Educação Financeira e Previdenciária	22
4 O DESEMPENHO DAS ENTIDADES FECHADAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR	25
4.1 Universo das Entidades de Previdência Privada	25
4.2 Seleção de Entidade de Previdência Privada – SEBRAE PREVIDÊNCIA	25
CONCLUSÃO	34
REFERÊNCIAS	36

INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como objeto o estudo do papel das Entidades Fechadas de previdência Complementar no Brasil. Atualmente, na Previdência Oficial, os ativos sustentam os inativos, e com as limitações do sistema previdenciário, e ainda o envelhecimento da população, fica evidente o desequilíbrio previdenciário, onde as regras de aposentadorias tendem a serem cada vez mais rigorosas, forçando a população a pensar em outras alternativas que não só a previdência social como fonte de renda no momento da aposentadoria.

A relevância da questão é causada devido a atuação dos Fundos de Pensão que enriquecem os benefícios oferecidos pelas empresas, que por meio de um plano de previdência, demonstram cuidado não só com o presente, mais também com o futuro dos seus empregados após a vida laboral.

A ausência de conhecimento sobre a previdência complementar e a forma como ela é apresentada para a sociedade compromete o acesso a esse benefício que é facultativo, ou seja, depende da vontade do empregado para sua adesão. E a decisão de ingressar ou não em um plano de previdência, ou o quanto será investido, direciona a caminhada e o resultado do benefício.

Neste contexto, a entidade de previdência complementar passa a ser uma alternativa de suplementação previdenciária, que contribui para o desenvolvimento econômico e social do país.

Assim, em virtude da expressiva importância deste pilar da previdência no Brasil, o presente trabalho analisará o tema em três capítulos.

O primeiro capítulo aborda o sistema da seguridade social.

O segundo capítulo aborda a previdência complementar e o seu desenho dentro do sistema da seguridade social.

O terceiro capítulo aborda a cultura previdenciária no Brasil e as ações do governo.

O quarto capítulo aborda o desempenho das Entidades Fechadas de Previdência Complementar.

Finalmente, será analisada o desempenho das entidades fechadas de previdência complementar, sua relação com a previdência social e como esse tema é visto pela sociedade.

1 O SISTEMA DA SEGURIDADE SOCIAL

1.1 A Previdência Social

O país precursor da previdência social foi a Alemanha com Otton Von Bismarck, que em 1883 introduziu o sistema de seguro social subsidiado por três pilares: saúde, acidentes de trabalho e invalidez.

O nome “aposentadoria” surgiu na Constituição de 1891 (art. 75)¹, onde os funcionários públicos, teriam direito à aposentadoria, no caso de invalidez sem ter como requisito nenhuma contribuição para o sistema de seguro social. Até então, o foco eram as questões pontuais na ocorrência de sinistro dos funcionários públicos.

Somente na Constituição de 1934 foi previsto o sistema tripartite de financiamento da Previdência Social, o qual conhecemos hoje. Foi a primeira Constituição no Brasil a prever que o trabalhador, o empregador e o Estado deveriam realizar contribuições para o financiamento da Previdência Social. O artigo 121 da Constituição Federal de 1934, dispõe sobre instituição de previdência. Neste contexto, Cunha (2001, p. 32) mostra:

Art. 21 – A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições de trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País

§ 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimarem melhor as condições do trabalhador:

...

h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a esta, descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou morte.

Assim foi dado o ponta pé inicial na ação da Previdência Social. O novo sistema foi considerado um avanço significativo no Brasil. A Constituição Federal de

¹ Artigo 75 Constituição Federal 1891, A aposentadoria só poderá ser dada aos funcionários públicos em caso de invalidez no serviço da Nação.

1937 estabeleceu seguros no caso de acidente de trabalho, sendo eles os seguros de vida, de invalidez e de velhice.

O Decreto-Lei n°. 1.355, de 19 de junho de 1939, instituiu o Instituto de Aposentadoria e Pensões (IAPs) dos Operários Estivadores. No mesmo ano, o Decreto-Lei n°. 1.469, de 1º de agosto, foi responsável pela concepção do Serviço Central de Alimentação do Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Industriários. Em 1940, o Decreto-Lei n°. 2.122, de 9 de abril, incluiu o regime de filiação de comerciantes ao sistema da Previdência Social, que passou a ser misto, ou seja, o direito à aposentadoria deixou de ser restrito apenas aos vinculados a determinadas empresas, e foi estendido a certas categorias de classe.

A Lei N°3.807/1960 (Lei Orgânica da Previdência Social) instituiu a unificação das normas infraconstitucionais existentes sobre a previdência Social, já almeçadas, mas não obtidas até então. A mesma Lei ampliou os direitos também aos profissionais liberais, autônomos e, de forma compulsória aos empregados. Em 1966 foi criado o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS).

A maior inovação da Constituição Federal de 1967, relacionada a Previdência Social, foi a criação do seguro desemprego. Neste mesmo contexto constitucional, ocorreu a inclusão do salário família, que antes só havia recebido tratamento infraconstitucional.

A Constituição Federal de 1988 é marcada por contemplar vários direitos e garantias fundamentais aos cidadãos, conforme se aponta da redação do seu artigo 6º. “São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a Previdência Social, ...”. O artigo está descrito no Capítulo II – Dos Direitos Sociais que por sua vez compõe o Título II – Dos Direitos e Garantias Fundamentais. Assim, o direito previdenciário é um direito fundamental da sociedade. O Título VIII – Da Ordem Social tem no Capítulo I – Disposição Geral o artigo: “Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar social e a justiça social”.

Foi nessa Constituição que surgiram as primeiras discussões relativas a eficácia os direitos relativos a Previdências Social e ela determinou os benefícios

previdenciários dos servidores públicos e os requisitos para usufruir os benefícios. A Constituição de 1988, introduziu importantes progressos no que tange à Seguridade Social, prevendo os seguintes princípios:

- I. “universalidade da cobertura e do atendimento;
- II. uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais;
- III. seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços;
- IV. irredutibilidade do valor dos benefícios;
- V. equidade na forma de participação no custeio;
- VI. diversidade da base de financiamento;
- VII. caráter democrático e descentralizado da administração, mediante gestão quadripartite, com participação dos trabalhadores, dos empregadores, dos aposentados e do Governo nos órgãos colegiados” (CF, art. 194).

1.2 Estrutura do Sistema de Previdência no Brasil

A Previdência Social no Brasil é composta por três pilares: Regime Geral da Previdência Social, o Regime Próprio da Previdência Social dos Servidores Públicos Efetivos e o Regime de Previdência Complementar, que estão fundamentados nos artigos 40, 201 e 202 respectivamente.

O Regime Geral de Previdência Social é de filiação obrigatória para os trabalhadores regidos pela CLT, conduzido pelo INSS, e atua com regime financeiro de caixa que tem como característica a simultaneidade e a equivalência entre a importância recolhida e a paga. É a parte do sistema social que se dedica à cobertura das situações de necessidade social dos trabalhadores e seus dependentes.

O Regime Próprio de Previdência dos Servidores Público é de filiação obrigatória para os servidores públicos titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e Municípios, e atua também com regime financeiro de caixa.

O terceiro regime é a Previdência Privada, de caráter complementar.

A terceira vertente do tripé é formada pelas poupanças individuais, caracterizadas pelos planos de capitalização, por sua natureza voluntária, ausência de efeito distributivo e planos de contribuição definida ligados à performance obtida pelo gestor. (SILVA, 2006 p.37-38).

Ou seja, é autônoma em relação aos regimes de previdência oficial, facultativa, contratual, operada em regime de capitalização, nesse modelo de financiamento, o pagamento dos benefícios depende também da rentabilidade do patrimônio. Esse regime é marcado pela necessidade de transparência e gera relação independente da relação de trabalho do participante. Esse pilar tem como objetivo oferecer ao trabalhador cobertura previdenciária suplementar, considerando sua expectativa, necessidade e vontade. Às entidades que conduzem o regime complementar compete recolher as contribuições, aplicar o patrimônio acumulado e efetivar o pagamento dos benefícios aos assistidos (aposentados).

Não compete a previdência privada a cobertura das necessidades sociais tidas como básicas, ou seja, não pode ter papel substitutivo do Estado na proteção básica dos trabalhadores, realizada pelo RGPS ou RPPS. Assim, a cobertura adicional, que permite manter, na inatividade, o padrão de vida semelhante ao que tinha em atividade é necessário aderir ao sistema de previdência privada.

Uma das características básicas da previdência privada é a faculdade do regime que representa o livre-arbítrio quanto a adesão. Isto quer dizer que a decisão de ingressar e de se manter em um plano de previdência complementar depende da vontade do empregado, não podendo haver imposição quanto a isso.

2 A PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR E O SEU DESENHO DENTRO DO SISTEMA DA SEGURIDADE SOCIAL

As EFPC são sociedades civis sem fins lucrativos que possuem o objetivo de administrar e executar plano de benefícios previdenciário, assim, os Planos de previdência complementar são oferecidos por Entidade Fechada de Previdência Complementar

2.1 A Previdência Complementar

A década de setenta foi marcada pela criação das Entidades Fechadas de Previdência Complementar. De acordo com Simões e Macedo (2006, p.36), “pode-se distinguir em termos cronológicos, três estágios no desenvolvimento da Previdência Complementar, ou seja, até 1977, de 1978 até 1998 e a partir de 1999.” Em 1904 foi fundada a Caixa de montepios dos Funcionários do Banco do Brasil, que se chamaria PREVI, a previdência dos servidores do Banco do Brasil. Em 1926 foi criada a CAPEC – Carteira de Pecúlio da Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil, mantida como contribuição específica e independente dos Planos de benefícios. Em 1947 o Banco do Brasil assegurou aos seus funcionários a complementação de aposentadoria. Em 1967 a PREVI se tornou responsável pelo pagamento de complementação de aposentadoria aos associados, além de pensão aos seus dependentes (SIMÕES; MACEDO, 2006 p.36).

Em 1974, no dia 1º de maio, por meio da Lei nº 6.306, criou-se o Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS), segregando o Ministério do Trabalho e Previdência Social. O episódio direcionou atenção à questão previdenciária e estudos foram desenvolvidos com intuito da elaboração de projetos de lei que normatizassem essa atuação.

Um dos projetos se transformou na Lei nº 6.435, de 15 de julho de 1977, que regulamentou ações já praticadas nas empresas com os empregados, com o objetivo de suplementar os benefícios da previdência pública. Como nos dias atuais, os benefícios da previdência pública eram insuficientes na manutenção do poder de compra dos trabalhadores aposentados. A Lei normatiza em seu artigo 4º todo o sistema de previdência privada nacional, classificando as entidades, de acordo com

sua relação com os participantes dos planos de benefícios, em entidades fechadas e entidades abertas e seus objetivos, segregando as entidades sem fins lucrativos e as entidades com fins lucrativos respectivamente. Além de não possuir fins lucrativos os fundos de pensão são acessíveis a grupos específicos de trabalhadores, vinculados a empregadores, chamados aqui de Patrocinadores, ou a entidades representativas de classe, denominadas Instituidores.

A Patrocinadora é a empresa ou grupo de empresas de direito privado, e os entes de direito público, que oferecem aos seus empregados ou servidores, planos de benefícios de natureza previdenciária, operado por Entidade Fechada de Previdência Complementar, sem finalidade lucrativa². Segundo Wladimir Novaes Martinez (2002)³, qualquer “pessoa jurídica, normalmente empresa de porte, voltada à indústria ou comércio, banco, hospital, estabelecimento de ensino, etc., pertencente ao universo privado, excluídos, portanto, os órgãos da administração direta”. Os Patrocinadores são, portanto, pessoas jurídicas de direito privado ou de direito público que decidem oferecer um plano de previdência para seus empregados ou servidores. O Patrocinador na Entidade Fechada é a pessoa que contribui para a constituição das reservas destinadas a garantir o pagamento de benefícios a seus empregados ou servidores. A condição de patrocinador de um plano de benefícios é formalizada mediante a celebração de um contrato com a entidade de previdência, contrato este denominado “convênio de adesão”.

Os Instituidores são pessoa jurídica que propõe a contratação de plano coletivo, ficando investida de poderes de representação, exclusivamente para contratá-lo com a EAPC (Entidade Aberta de Previdência Complementar), e que participa, total ou parcialmente, do custeio.

A fiscalização dos fundos de pensão é exercida pela PREVIC (Superintendência Nacional de Previdência Complementar) que é regulada por representantes do governo e da sociedade, - integrantes do Conselho de Gestão da

² Disponível em <<http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/previc/patrocinador/>> Acesso em 08 set 2016.

³ MARTINEZ, Wladimir Novaes. *Curso de direito previdenciário: previdência complementar*. São Paulo: LTR. Tomo IV, 2ª ed., p. 128-130

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

As entidades que atuam no segmento aberto (EAPC), são sociedades anônimas, com finalidade lucrativa. O acesso a esse segmento da previdência é facultado a qualquer pessoa física, e não depende de relação profissional ou associativa para ser constituído. As entidades abertas de previdência são autorizadas e fiscalizadas pela Superintendência de Seguros Privados – SUSEP, órgão vinculado ao Ministério da Fazenda, e normatizado pelo Conselho Nacional de Seguros Privados – CNSP.

A Constituição Federal dispõe que na Entidade Fechada de Previdência Complementar (EFPC), a administração tenha característica democrata e descentralizada, com gestão quadripartite, com o envolvimento dos trabalhadores, dos empregadores, dos assistidos e do Governo, nos órgãos colegiados. (Art. 194, VII, da CF).

2.2 A organização da Entidade Fechada de Previdência Complementar.

O artigo 31 da Lei Complementar 109, determina as Entidades Fechadas de Previdência Complementar assim:

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.

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

Com intuito de proteger o interesse público, a Constituição Federal determinou tratamento diferenciado entre o patrocinador de natureza privada e o de natureza pública. A Lei Complementar nº 109/01 é aplicada ao patrocinador de natureza privada, que forma regras gerais para o regime complementar de previdência. Já aos patrocinadores de natureza pública, é aplicado também os dispositivos da Lei Complementar nº 108/01.

A implantação de fundo de pensão em algumas empresas, integra a política de gestão de pessoas, proporcionando segurança, motivando o trabalhador em relação.

2.2.1 Planos

Há variação entre os tipos de plano de acordo com a entidade. Os artigos 6º e 7º da Lei Complementar diz o seguinte:

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.

A Resolução MPS/CGPC N°16 de 22 de novembro de 2005, normatiza os planos de benefícios de caráter previdenciário nas modalidades de benefício definido, contribuição definida e contribuição variável:

Art. 1º As entidades fechadas de previdência complementar deverão observar, na identificação da modalidade dos planos de benefícios de caráter previdenciário que administram e executam, o disposto na presente Resolução.

Art. 2º Entende-se por plano de benefício de caráter previdenciário na modalidade de benefício definido aquele cujos benefícios programados têm seu valor ou nível previamente estabelecidos, sendo o custeio determinado atuarialmente, de forma a assegurar sua concessão e manutenção.

Parágrafo único: Não será considerado para fins da classificação de que trata o caput o benefício adicional ou acréscimo do valor de benefício decorrente de contribuições eventuais ou facultativas.

Art. 3º Entende-se por plano de benefícios de caráter previdenciário na modalidade de contribuição definida aquele cujos benefícios programados têm seu valor permanentemente

ajustado ao saldo de conta mantido em favor do participante, inclusive na fase de percepção de benefícios, considerando o resultado líquido de sua aplicação, os valores aportados e os benefícios pagos.

Art. 4º Entende-se por plano de benefícios de caráter previdenciário na modalidade de contribuição variável aquele cujos benefícios programados apresentem a conjugação das características das modalidades de contribuição definida e benefício definido.

Assim, as modalidades dos planos de benefícios são caracterizadas em virtude de alguns aspectos, quais sejam a forma em que estão estruturadas as fases de capitalização dos recursos e de recebimento do benefício, bem como quanto ao conhecimento do valor do benefício a ser recebido pelo participante.

3 A CULTURA PREVIDENCIÁRIA NO BRASIL

Com quantos anos as pessoas começam a pensar em aposentadoria? Quais são os Planos quando a maioria estiver aposentado? Essa reflexão deve ser feita no momento em que se escolhe uma profissão. No Brasil, não há cultura de se fazer planos para o futuro. Em geral, as pessoas fazem planos para trabalhar e quando isso acontece, os outros dois planos são de ascensão profissional o mais rápido possível e se aposentar com uma idade menor possível.

O Banco HSBC fez uma pesquisa em 2013 “O Futuro de Aposentadoria” que apontou que os brasileiros gostariam de se aposentar aos 53 anos de idade, enquanto em outros países, a média revelada foi de 58 anos. Ao mesmo tempo, de acordo com a mesma pesquisa, 25% dos entrevistados do Brasil não sabem dizer qual será sua principal fonte de renda no momento da aposentadoria. Com o passar dos anos a aposentadoria precoce se mostra utópica e atualmente, os 65 anos passa a ser a idade fatal para a aposentadoria.

A sociedade nos ensinou a fazer planos para o trabalho, mas não para ter qualidade de vida após a vida laboral. Embora ter planos para o futuro não garante que os objetivos serão alcançados, ainda é a melhor opção para vislumbrar uma velhice tranquila. O cuidar do futuro financeiro assegura ganhos para quando uma pessoa não possa ou não almeje mais trabalhar.

O que ocorre atualmente é o contrário, a falta de planejamento faz com que as pessoas se aposentem e tenham que retornar ao mercado de trabalho porque percebem que não conseguem manter o padrão de vida com o benefício recebido pela Previdência Oficial que embora muito importante, não garante a tranquilidade financeira em sua totalidade, ou seja, a ausência de planejamento da aposentadoria hoje, gerou um exercício de postergação. Essa atitude perante o futuro culmina na impossibilidade de opções diante da economia.

O INSS (Instituto Nacional do Seguro Social é formado por contribuições de empresas e dos empregados que garantem a renda do contribuinte e da sua família.

De acordo com Tafner; Giambiagi (2007), o percentual de contribuintes no Brasil comparativamente com outros países é baixo, cerca de 30% da população economicamente ativa, e cerca de 80% da população com mais de 65 anos recebem o benefício. Os dados indicam a urgência de maior inclusão previdenciária como forma de aumentar a base contributiva, todas as pessoas deveriam contribuir para o INSS, contudo, não se deve considerar apenas a futura renda do INSS como aposentadoria. Contribuir para Previdência Oficial é apenas o primeiro passo para planejar a aposentadoria.

3.1 O governo, as Entidades Fechadas de Previdência Complementar e as ações de Educação Financeira e Previdenciária.

Embora há pouco conhecimento da população acerca do tema, a legislação, normatizou atividades e práticas que desencadearam na constituição de um Programa de Estratégia Nacional de Educação Financeira. O objetivo do Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS) é alargar os benefícios previdenciários. A portaria MPAS nº 1.671/2000, instituiu o Programa de Estabilidade Social, com intuito de ampliar a cobertura dos benefícios que são concedidos pelo Regime Geral de Previdência Social, objetivando o bem-estar dos trabalhadores.

Em 2003, por meio da Portaria nº 1.276, de 09 de setembro de 2003, o Ministério da Previdência e Assistência Social mudou a denominação do Programa de Estabilidade Social para Programa de Educação Previdenciária, com intuito de informar e conscientizar a sociedade acerca de seus direitos e deveres em relação à previdência social. Além de garantir a proteção social aos cidadãos, a finalidade do programa é inclusão e permanência dos trabalhadores no Regime Geral de Previdência Social. Como resultado, existiu a carência de expandir o atendimento por meio de programas de educação previdenciária para assegurados e empresas.

Após essa iniciativa, várias ações foram realizadas no Brasil. A PREVIC - Superintendência Nacional de Previdência Complementar, publicou a Recomendação nº 1, de 28 de abril de 2008, a qual dispõe sobre as ações de educação previdenciária no âmbito da previdência complementar, recomendado que

essas ações sejam desenvolvidas em três níveis de atuação: informação, instrução e orientação. O nível de informação se alude a disponibilização de fatos, dados e conhecimentos específicos; o nível de instrução se relaciona com o desenvolvimento das capacidades necessárias para o entendimento de conceitos e definições; e o nível de orientação contempla orientações gerais e específicas visando melhor aplicação desse conhecimento.

A PREVIC - Secretaria de Previdência Complementar, antiga SPC, publicou em 18 de dezembro de 2008 a Portaria N° 418, que aprova o Programa de Educação Previdenciária (EDUCOM). O programa tem por objetivo “informar e conscientizar a população brasileira sobre a importância da previdência social, oferecendo condições para que as pessoas possam refletir sobre a responsabilidade individual pelo planejamento financeiro e previdenciário com a finalidade de assegurar a proteção social aos cidadãos”. A mesma portaria em seu artigo 8° menciona que a PREVIC deverá incentivar as entidades fechadas de previdência complementar a desenvolver e manter programas de educação financeira e previdenciária para todos os seus participantes, não importando se ativos, assistidos, pensionistas ou beneficiários.

Em 2009, O Ministério da Fazenda publicou a Deliberação n° 8, de 19 de junho, em que foi constituído o grupo de trabalho para coordenar os atos da Estratégia Nacional de Educação Financeira, que são: Banco Central, CVM (Comissão de Valores Mobiliários), a PREVIC (Secretaria de Previdência Complementar) e a SUSEP (Superintendência de Seguros Privados). Esse grupo desenvolveu um site (www.vidaedinheiro.gov.br) que tem como objetivo auxiliar a população a planejar o orçamento familiar e também, uma forma de criar um banco de dados com essas experiências e iniciativas existentes no Brasil. Além disso, muitos Fundos de Pensão desenvolveram o seu próprio Programa de Educação Financeira e Previdenciário, afim de instruir e orientar os seus participantes, de modo que eles trabalhem como agentes multiplicadores do tema.

Os fundos de pensão têm oferecido contribuição ao país na esfera do crescimento econômico por meio da formação de poupança interna e do

desenvolvimento social via complementação dos benefícios previdenciários dos trabalhadores, denominados participantes.

4 O DESEMPENHO DAS ENTIDADES FECHADAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

Neste contexto que entra o objeto de estudo, a Previdência Complementar Fechada. Uma das alternativas para planejar a aposentadoria é a construção de uma poupança previdência por meio de planos empresariais, ou patrocinados. São planos exclusivos para um determinado público alvo, os empregados das empresas, que contam com o apoio financeiro da própria empresa.

4.1 Universo das Entidades de Previdência Privada

De acordo com a revista dos Fundos de Pensão da ABRAPP (número 406 2016), há 307 fundos de pensão no Brasil e somente cerca de 3,2 milhões de pessoas possuem previdência complementar fechada, sendo 66% do público do gênero masculino e 34% do gênero feminino. Os ativos das EFPC atingiram 763 bilhões, representando 12,7% do PIB (Produto Interno Bruto) brasileiro.

O universo da presente pesquisa se limita aos associados do SEBRAE PREVIDÊNCIA, Instituto SEBRAE DE Seguridade Social.

4.2 Seleção de Entidade de Previdência Privada – SEBRAE PREVIDÊNCIA

A amostra, base para a pesquisa foi constituída por estratificação simples, buscou-se garantir a maior aproximação possível dos percentuais apresentados pelo universo de associados quanto à distribuição por sexo, faixa etária, “situação” do participante no plano e por Empresa Patrocinadora.

O processo de composição amostral, com vistas à sua melhor execução, contou com as seguintes etapas:

- 1) Seleção da Entidade Fechada de Previdência Complementar, considerada jovem e de médio porte.
- 2) Dados coletados e extraídos do Relatório Anual da Entidade, documento que demonstra o desempenho do Fundo de Pensão que deve conter informações

que permitam a análise clara e precisa da situação patrimonial do plano, da política e dos resultados dos investimentos, das despesas administrativas e com investimentos e da situação atuarial do plano de benefícios.

4.2.1 Histórico do Instituto

O SEBRAE PREVIDÊNCIA – Instituto Sebrae de Seguridade Social é uma Entidade Fechada de Previdência Complementar constituída sob a forma de sociedade civil, sem fins lucrativos, de personalidade jurídica de direito privado. Foi criado pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE com o objetivo de complementar os benefícios concedidos pela previdência social mediante administração do Plano SEBRAEPREV.

As Unidades que compõem o Sistema SEBRAE e a ABASE – Associação Brasileira dos Sebraes Estaduais, mediante a celebração dos respectivos Convênios de Adesão, são Patrocinadoras do Plano SEBRAEPREV, além do próprio SEBRAE PREVIDÊNCIA.

Os recursos necessários ao atendimento dos objetivos do Instituto e ao seu funcionamento operacional proveem de contribuições das patrocinadoras, dos participantes e dos rendimentos resultantes das aplicações desses recursos.

Em 12 anos, o Instituto possui R\$ 637 milhões, fazendo parte do Grupo C na categoria dos estudos da PREVIC quanto à classificação patrimonial. De acordo com a Superintendência a referida classificação congrega fundos de pensão nas seguintes características: com estrutura patrimonial consolidada; em geral, representados por planos de benefícios maduros e com empresas patrocinadoras de portes médio e grande; amparados pelo modelo de patrocinadores múltiplos, que é o caso do Sistema SEBRAE. Esta categoria congrega os fundos de pensão com patrimônio entre R\$ 500 milhões e R\$ 2 bilhões.

O Plano SEBRAEPREV administrado pelo SEBRAE PREVIDÊNCIA é um plano de benefícios na modalidade de Contribuição Definida (CD), o que significa que o Participante define o valor das contribuições mensais para o plano, que corresponde a um percentual que varia de 1% a 7% a ser aplicado na parcela do respectivo salário de Contribuição excedente a 15 VRP (Valor de Referência

Previdenciário). Para cada percentual escolhido, o Sebrae também depositará o mesmo valor. Este valor será depositado em conta individual, aberta em nome do participante junto ao SEBRAEPREV. O saldo da conta acumulado em nome do Participante é composto pelas contribuições pessoais, do Patrocinador e a rentabilidade auferida na aplicação desses recursos.

Os Patrocinadores do Plano são o SEBRAE Nacional e as Unidades que compõem o Sistema SEBRAE, a ABASE e o próprio SEBRAE Previdência. Esse Plano foi desenhado exclusivamente para os empregados do Sistema SEBRAE. Por isso é denominado Plano Fechado.

A Missão da Entidade é contribuir para a melhor qualidade de vida de seus participantes, oferecendo produtos e serviços previdenciários adequados às suas necessidades e de elevado padrão de excelência, com atuação transparente e socialmente responsável, alinhada às expectativas de seus patrocinadores. A Visão é ser referência no mercado de previdência complementar primando pela excelência de resultados na gestão de produtos previdenciários para seus Participantes, Patrocinadores e Instituidores. Os valores são:

- Princípios Éticos
- Equidade
- Transparência
- Responsabilidade
- Justiça
- Imparcialidade
- Discrição
- Confidencialidade

O órgão estatutário é composto pelo Conselho Deliberativo, Conselho Fiscal e Diretoria Executiva. O Conselho Deliberativo é o órgão responsável pela deliberação e orientação superior, ao qual incumbe fixar as diretrizes e políticas do SEBRAE PREVIDÊNCIA, por meio de decisões colegiadas. É composto por oito membros titulares e seus respectivos suplentes. O Conselho Fiscal é o órgão de fiscalização

da gestão do SEBRAE PREVIDÊNCIA, sendo composto por quatro membros efetivos e seus respectivos suplentes, todos eleitos pelas Patrocinadoras dentre os participantes dos planos de benefícios. A Diretoria Executiva é o órgão de administração geral do SEBRAE PREVIDÊNCIA, cabendo-lhe cumprir as deliberações do Conselho Deliberativo. É composta por três membros.

O SEBRAE PREVIDÊNCIA encerrou o ano de 2015 com 8.013 Participantes e um nível de adesão de 95,54%. Resultado do apoio das Patrocinadoras e dos Gestores do Plano SEBRAEPREV no aperfeiçoamento do processo de adesão ao Plano, de forma que todos os novos empregados tenham acesso às informações do Plano no momento da sua admissão.

Figura 1 – Número de Participantes do Plano SEBRAEPREV



Fonte: Relatório Anual de Informações 2015

Figura 2 - Evolução do Número de Participantes

ANO	MULHERES	ASSALADAS	TOTAL
2004	509	8	509
2005	3.271	1	3.272
2006	3.301	7	3.308
2007	3.714	17	3.731
2008	4.835	42	4.877
2009	4.508	56	4.564
2010	5.109	67	5.176
2011	5.774	77	5.851
2012	6.329	86	6.415
2013	7.304	180	7.484
2014	7.317	130	7.447
2015	7.859	130	8.013

Fonte: Relatório Anual de Informações 2015

Figura 3 - Segmentação por Situação e Faixa Etária

	ATIVOS	FEMININO	MASCULINO
até 24 anos		164	110
entre 25 e 34		1613	1085
entre 35 e 44		1421	1026
entre 45 e 54		904	800
entre 55 e 64		292	396
entre 65 e 74		24	45
acima de 75		0	1
TOTAL		4418	3486

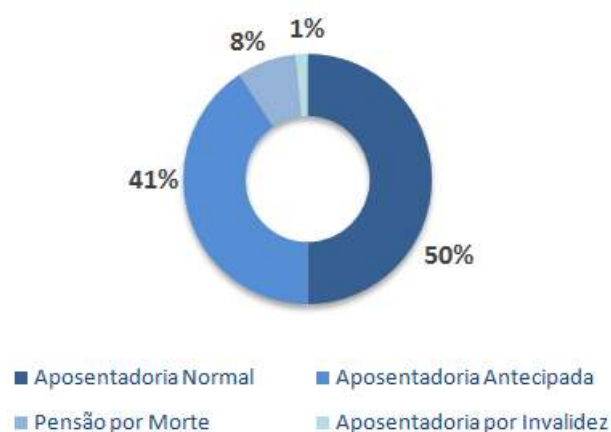
Fonte: Relatório Anual de Informações 2015

Figura 4 - Aposentados por faixa etária e por gênero

ASSISTIDOS	FEMININO	MASCULINO
até 24 anos	0	0
entre 25 e 34	0	1
entre 35 e 44	0	0
entre 45 e 54	0	1
entre 55 e 64	31	33
entre 65 e 74	7	50
acima de 75	1	6
TOTAL	39	91

Fonte: Relatório Anual de Informações 2015

Figura 5 - Porcentagem por tipo de aposentadoria



Fonte: Relatório Anual de Informações 2015

4.2.2 Posição no ranking da Previdência Complementar Fechada, evolução Patrimonial e administração.

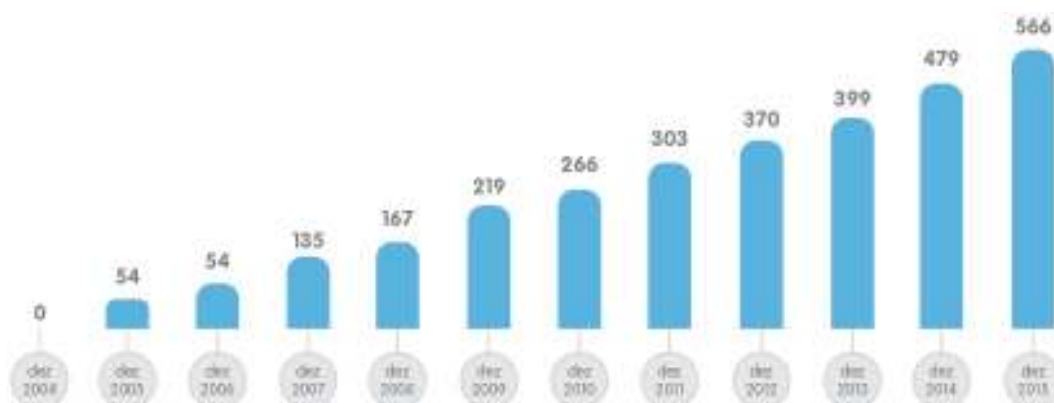
A Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (ABRAPP) divulga bimestralmente a evolução dos Ativos dos Fundos de Pensão. Em 2015 foi atingido R\$ 568 milhões, com crescimento anual de 18,5%. Conforme pode ser observado no gráfico abaixo, desde a sua implantação, em dezembro de 2004, o SEBRAE PREVIDÊNCIA vem numa trajetória de crescimento dos seus Ativos, atingindo em 2015 a posição 125º no mercado de previdência complementar fechada.

Figura 6 - Posição do Instituto no ranking da ABRAPP



Fonte: Relatório Anual de Informações 2015

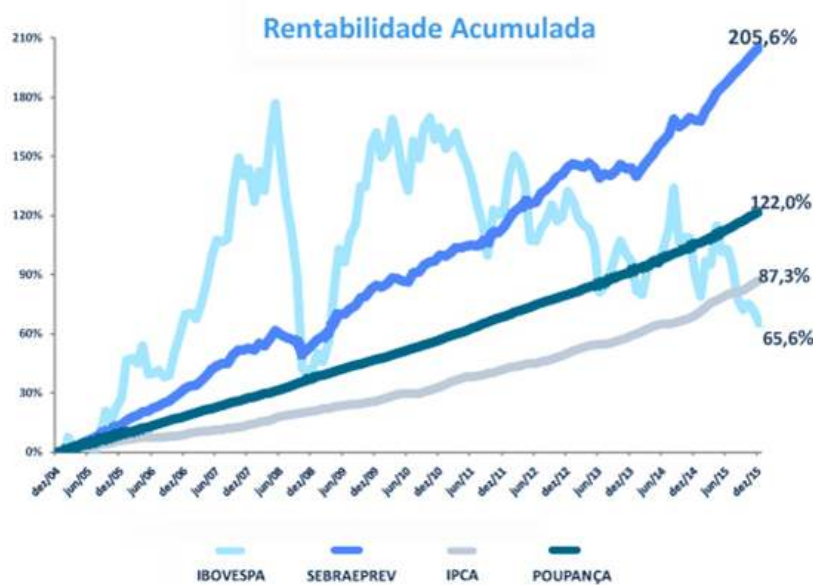
Figura 7 - Evolução do Patrimônio (em milhões de R\$)



Fonte: Relatório Anual de Informações 2015

Desde a implantação do Plano SEBRAEPREV, em dezembro de 2004, o histórico da rentabilidade da Cota, ou seja, a rentabilidade líquida que de fato remunera a conta previdenciária dos Participantes é bem superior à inflação e a aplicação em poupança, conforme pode ser observado no gráfico a seguir:

Figura 8 - Rentabilidade Acumulada



Fonte: Relatório Anual de Informações 2015

4.2.5 Administração

As Despesas Administrativas correspondem aos gastos para manutenção da gestão do Plano SEBRAEPREV, segregadas em despesas de Administração Previdencial e de Administração de Investimentos. Em 2015, o total das Despesas Administrativas foi de R\$ 5.561.427,88.

Figura 9 - Despesas Administrativas do Plano SEBRAEPREV

DESPESAS ADMINISTRATIVAS			
GESTÃO PREVIDENCIÁRIA	3.745.466,61	GESTÃO DOS INVESTIMENTOS	1.815.961,27
DESPESAS DE PESSOAL	1.830.020,28	DESPESAS DE PESSOAL	1.072.036,88
CONSELHOS	142.489,04	DIRETORIA	745.829,26
DIRETORIA	768.943,75	PESSOAL PRÓPRIO	326.207,62
PESSOAL PRÓPRIO	881.161,97	TREINAMENTOS	30.699,89
ESTAGIÁRIOS	37.425,52	VIAGENS E ESTADIAS	80.393,39
TREINAMENTOS	56.110,80	SERVIÇOS DE TERCEIROS	447.323,84
VIAGENS E ESTADIAS	151.795,72	CONSULTORIA DE INVESTIMENTOS	41.256,41
SERVIÇOS DE TERCEIROS	1.031.797,96	CONSULTORIA JURÍDICA	53.538,88
CONSULTORIA ATUARIAL	100.970,14	INFORMÁTICA	276.596,69
CONSULTORIA JURÍDICA	90.936,89	GESTÃO/PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO	45.052,77
INFORMÁTICA	580.019,94	OUTROS SERVIÇOS DE TERCEIROS	30.879,09
GESTÃO/PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO	88.372,28	DESPESAS GERAIS	185.507,27
AUDITORIA	115.588,25	MATERIAL DE EXPEDIENTE	6.928,21
OUTROS SERVIÇOS DE TERCEIROS	55.910,46	CORREIO E FRETES	12.661,51
DESPESAS GERAIS	579.457,64	COMUNICAÇÃO COM PARTICIPANTES	26.015,28
MATERIAL DE EXPEDIENTE	11.431,81	EQUIPAMENTOS - AQUISIÇÃO E MANUTENÇÃO	31.339,42
CORREIO E FRETES	21.377,75	INFRAESTRUTURA	67.822,48
COMUNICAÇÃO COM PARTICIPANTES	49.147,49	IMPOSTOS	20.733,06
EQUIPAMENTOS - AQUISIÇÃO E MANUTENÇÃO	45.818,10	APOIO À GOVERNANÇA	20.007,31
INFRAESTRUTURA	113.129,07		
IMPOSTOS	287.545,32		
APOIO À GOVERNANÇA	51.008,10		
DEPRECIÇÕES E AMORTIZAÇÕES	41.890,79		
OUTRAS DESPESAS	54.393,42		

4.2.6 Custo por Participante

A Despesa Per Capita ou Custo por Participante representa um indicador para os gastos administrativos por participantes. Este indicador permite a realização de comparações sobre a estrutura de custos da Entidade.

Figura 10 - Custo por Participante



Fonte: Relatório Anual de Informações 2015

4.2.7 Taxa de Carregamento

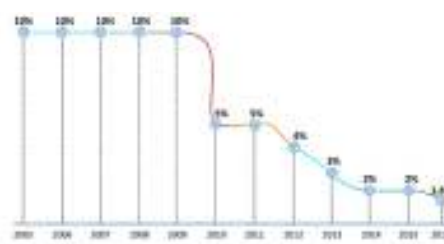
Desde 2009 houve uma trajetória de queda da Taxa de Carregamento. Na aprovação do Orçamento 2016 o Conselho Deliberativo aprovou mais uma redução, passando de 2,0% para 1,8%, vigente a partir de 2016. Com isto o percentual praticado pelo SEBRAE PREVIDÊNCIA passou a ser 54% inferior à média da Previdência Fechada e 28% inferior à média da Previdência Aberta.

Figura 11 - Taxa de Carregamento do Plano SEBRAEPREV



Fonte: Relatório Anual de Informações 2015

Figura 12 - Histórico da taxa de carregamento do Plano SEBRAEPREV



Fonte: Relatório Anual de Informações 2015

4.2.8 Taxa de Administração

A exemplo da Taxa de Carregamento, a Taxa de Administração também vem em trajetória de queda desde 2011, atingindo 0,8%. Com isto o percentual praticado pelo SEBRAE PREVIDÊNCIA passou a ser 23% inferior à média da Previdência Fechada e 42% inferior à média da Previdência Aberta.

Figura 13 - Taxa de Carregamento do Plano SEBRAEPREV



Fonte: Relatório Anual de Informações 2015

CONCLUSÃO

Em um país com tantas desigualdades sociais, uma previdência básica que ofereça cobertura previdenciária para os trabalhadores é algo indispensável. Em complementação a esse sistema básico de previdência, deve ser mantido e expandida a previdência privada, principalmente as entidades de previdência sem fins lucrativos. A experiência até o momento apurada, mostra que os fundos de pensão podem atuar como importantes mobilizadores de poupança dos trabalhadores, cumprindo sua finalidade social de complementação de renda na inatividade, além de contribuir, na sua fase de acumulação, para o financiamento do capital produtivo e a diminuição da dependência do capital externo.

Embora seja reconhecido que os fundos de pensão são bem regulados e fiscalizados, as Entidades de Previdência Complementar convivem constantemente com desconfianças. Graças a forma transparente com que os fundos enfrentam as desconfianças, a imagem do segmento não chegou a ser afetada na sua totalidade.

É possível constatar que pouco se fala sobre os resultados e as contribuições dos fundos de pensão para o progresso do País. Esquece-se que em mais de 20 anos, essas entidades passaram a atender diretamente cerca de 3 milhões de pessoas, participam ativamente da modernização do mercado de capitais brasileiros e da introdução de princípios de responsabilidade social. Essa inserção no projeto de desenvolvimento de um País mais justo inclui a adoção de princípios rígidos e de boa governança corporativa e transparência administrativa, com acesso à informação e à gestão.

A cultura previdenciária precisa ganhar força e o governo tem um papel fundamental. É preciso noticiar também os bons resultados dos fundos de pensão e disseminar a importância e a relevância desse segmento para a população e para a economia do País. É imprescindível a transparência das informações no processo de conscientização. O acesso as informações precisam ser cada vez mais simples, claro e frequente, assim, munidos de conhecimento, a população terá a

oportunidade de se preparar para o futuro e se programar para ter melhor qualidade de vida no momento em que estará mais fragilizado, na velhice.

REFERÊNCIAS

ABRAPP/ICSS/SINDAPP. Sistema ganha plano de fomento. In: Fundos de Pensão. n°406, outubro 2016.

BALERA, Wagner (coordenação) – Comentários à Lei de Previdência Privada. São Paulo, 2005.

Banco HSBC 2013 “O Futuro de Aposentadoria”: disponível em:https://www.hsbc.com.br/1/PA_esf-ca-app-content/content/hbbr-pws-gip16/portugues/personal/comum/pdf/relatorio-completo-futuro-da-aposentadoria-2013.pdf. Acesso em 06 de maio de 2016.

CÉSAR, Afonso. *A Previdência Social nas Constituições*. Rio de Janeiro: Destaque, 1995.

CUNHA, Alexandre Sanches. *Todas as Constituições Brasileiras*. 1. Ed. Campinas: Bookseller, 2001.

GIAMBIAGI, Fábio. *Reforma da Previdência: o encontro marcado*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

BRASIL. Lei Complementar n° 108, de 29 de maio de 2001. Dispõe sobre a relação entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e outras entidades públicas e suas respectivas entidades fechadas de previdência complementar, e dá outras providências.

BRASIL. Lei Complementar n° 108, de 29 de maio de 2001. Dispõe sobre o Regime de Previdência Complementar e dá outras providências.

BRASIL. Lei n° 6.306, de 1° de maio de 1974. Dispõe sobre a criação do Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS).

BRASIL. Lei n° 6.435, de 15 de julho de 1977, que regulamentou ações já praticadas nas empresas com os empregados, com o objetivo de suplementar os benefícios da previdência pública.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. *Curso de direito previdenciário: previdência complementar. São Paulo: LTR. Tomo IV, 2ª ed.*

NISKIER, Arnaldo. In: *Seminário Aspectos Globais da Previdência Privada Fechada.* Foz do Iguaçu. Rio de Janeiro: Memory, 1996.

PAIXÃO, L. A. *A previdência complementar fechada: uma visão geral.*

PORTARIA Nº 418, de 18 de dezembro de 2008.

Resolução MPAS nº 01, de 9 de outubro de 1978. Dispõe sobre normas gerais que regulam o funcionamento das Previdência Privada.

SILVA, Devanir da. De 1977 a 2002. Reflexões para o atual momento de transição. *Fundos de Pensão em Debate: Brasília Jurídica*, 2002.

SIMÕES, Fernando Nunes; MACÊDO, Manoel Moacir Costa. *O Direito Acumulado dos Participantes dos Fundos de Pensão.* Goiânia: Scala Gráfica e Editora, 2006.

SOARES, Dulce Helena Penna; COSTA, Aline Bogoni. *Aposentadoria para ação.* São Paulo: Vetor, 2011.

TAFNER Paulo; GIAMBIAGI, Fábio. *Previdência no Brasil: debates, dilemas e escolhas.* Rio de Janeiro: Ipea, 2007.