

Previdência Complementar

A construção de um futuro melhor.



Dilma Vana Rousseff

Presidenta da República

Garibaldi Alves Filho

Ministro de Estado da Previdência Social

Jaime Mariz de Faria Júnior

Secretário de Políticas de Previdência Complementar

Paulo Cesar dos Santos

Diretor do Departamento de Políticas e Diretrizes de Previdência Complementar

Elaboração:

Bruno Manoel Vieira Nery Rocha

Denise Viana da Rocha Lima

Eleida Maria Gomes da Silva

Mariana Sayuri Mota de Abreu Iwasa

Nilton Antônio dos Santos

Revisão e Diagramação:

Assessoria de Comunicação Social / MPS

Secretaria de Políticas de Previdência Complementar

Esplanada dos Ministérios

Bloco “F”, 6º andar

CEP 70059-900

Brasília/ DF

e-mail: sppc.gab@previdencia.gov.br

(61) 2021-5320/5482

Tiragem: 500 exemplares

Distribuição gratuita. Venda proibida

Dezembro/2014

Sumário

Apresentação.....	4
Sistema da Previdência Social no Brasil	5
Regime de Previdência Complementar	6
Saiba como ser um patrocinador/instituidor.....	13
Patrocinador.....	14
Instituidor.....	15
Participante.....	17
Vantagens para a sociedade.....	20
Dados gerais sobre o regime de previdência complementar.....	20
Legislação Correlata.....	21

Apresentação

O Regime de Previdência Complementar já está difundido em vários países como mais uma forma de proteção para as pessoas e suas famílias e principalmente nas maiores economias do mundo, como um dos principais agentes do desenvolvimento econômico e social dos países, devido a sua característica de ser uma grande poupança de longo prazo e seu potencial de se tornar um grande investidor.

Esta característica está relacionada ao fato deste Regime constituir reservas ao longo do tempo para custear o pagamento dos benefícios previdenciários dos seus participantes no futuro, o que gera uma poupança estável que pode ser investida nos principais setores da economia, como energia elétrica, siderurgia, telecomunicações, infraestrutura, petroquímica, gerando riquezas e novos empregos para os países.

Diferentemente dos outros países, cujo patrimônio dos Fundos de Pensão equivale quase ao PIB do respectivo país, e de outros que até mesmo ultrapassam, o Brasil, apesar de ser o maior Regime de Previdência Complementar da América Latina e um dos 10 maiores do mundo, possui patrimônio de 710 bilhões de reais, equivalente a apenas 14% do PIB brasileiro, proporcionando cobertura a aproximadamente 3,3 milhões de pessoas entre participantes e beneficiários.

Apesar do nosso Regime de Previdência Complementar ter mais de 40 anos de existência, ainda é desconhecido pela maioria da sociedade.

Desta forma, a Secretaria de Políticas de Previdência Complementar elaborou o presente material sobre a Previdência Complementar, no âmbito das Entidades Fechadas de Previdência Complementar, suas principais características e os benefícios para as empresas, que oferecem um plano previdenciário aos seus funcionários, para as entidades de classes, que oferecem aos seus associados, para os participantes e toda a sociedade.

Sistema da Previdência Social no Brasil

O Sistema de Previdência Social Brasileiro está dividido atualmente em três pilares: Regime Geral de Previdência Social – RGPS, Regime Próprio de Previdência Social – RPPS e Regime de Previdência Complementar – RPC, conforme ilustrado abaixo:



Os dois primeiros Regimes, Regime Geral e Regime Próprio, compõem o que chamamos de Previdência Pública. Nela, o sistema de contribuição é mensal e obrigatório. Além disso, as contribuições incidentes sobre as remunerações dos trabalhadores ativos é o que suporta o pagamento dos benefícios dos que estão em inatividade naquele mesmo momento, caracterizando o que se denomina **Regime Financeiro de Repartição Simples**.

O RGPS é administrado pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, autarquia federal vinculada ao Ministério da Previdência Social e destina-se aos trabalhadores do setor privado e empregados públicos celetistas, tendo como objetivo dar proteção previdenciária a essa classe.

São categorias de trabalhadores vinculados ao RGPS: assalariados urbanos, autônomos, domésticos e rurais, inclusive os detentores de cargos comissionados no serviço público. Para seus segurados há um teto fixado para o recebimento do benefício.

Já o RPPS é destinado aos servidores públicos estatutários e militares da

União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Os benefícios a eles oferecidos possuem, basicamente, os mesmos níveis de cobertura dados aos trabalhadores da iniciativa privada.

Visando proporcionar ao trabalhador uma proteção previdenciária adicional e preservar a qualidade de vida na aposentadoria é que existe o Regime de Previdência Complementar. Nele o sistema de contribuição é facultativo e desvinculado da Previdência Pública. O benefício de aposentadoria será pago com base nas reservas acumuladas ao longo dos anos, ou seja, o que é depositado hoje formará uma poupança e será utilizado no futuro para pagamento de seu benefício, é o que chamamos de **Regime de Capitalização**. Nesse Regime os recursos devem ser obrigatoriamente capitalizados ao longo do tempo para constituição de reservas até a integralização do valor necessário para pagamento do benefício contratado. A constituição das reservas advém da acumulação de contribuições dos participantes e empregadores, além da rentabilidade dos recursos investidos ao longo do tempo. Sua característica principal é a Individualidade, ou seja, cada trabalhador contribui e forma uma poupança para o seu próprio benefício futuro.

Portanto, na Previdência Privada, ao contrário da Previdência Pública, o pagamento do benefício dos aposentados não se vincula diretamente às contribuições pagas pelos trabalhadores ativos.

Regime de Previdência Complementar

O Regime de Previdência Complementar surgiu com o objetivo de dar maior tranquilidade durante a aposentadoria, com o recebimento de uma renda adicional.

Com o objetivo de organizar e regulamentar o Regime de Previdência Complementar foram criadas duas Leis Complementares, em 29 de maio de 2001. A LC nº 109 prevê direitos e obrigações, bem como a estrutura e funcionamento das entidades de previdência complementar e de seus planos de benefícios. Já a LC nº 108 define, especificamente, a relação entre União, Estados, Distrito Federal e Municípios e suas respectivas Entidades Fechadas de Previdência Complementar – EFPCs.

O Regime de Previdência Complementar é composto de dois segmentos: as Entidades Abertas de Previdência Complementar e as Entidades Fechadas de Previdência Complementar. Em ambas a adesão é facultativa.

Das Entidades Abertas de Previdência Complementar – EAPCs

Em geral atuam sob a forma de sociedade anônima e possuem como principais características:

- Fins lucrativos, com atividades diversificadas;
- Público-alvo: qualquer pessoa física (planos individuais) ou jurídica (planos empresariais);
- Principais produtos: PGBL, VGBL;
- Comercialização: bancos e seguradoras;
- Fiscalização: Superintendência de Seguros Privados – SUSEP/Ministério da Fazenda.

Das Entidades Fechadas de Previdência Complementar – EFPCs

Também conhecidas como Fundos de Pensão, atuam sob a forma de fundações de direito privado ou de sociedade civil e **não possuem fins lucrativos**.

Elas possuem a finalidade de administrar e operar planos de benefícios previdenciários criados por empresas (patrocinadores) para seus empregados (participantes) ou por pessoas jurídicas de caráter profissional, classista ou setorial (instituidores) para seus associados (participantes).

Estrutura do Segmento das EFPCs

Para que a atividade dos Fundos de Pensão seja realizada dentro dos limites legais e com o rigor e fiscalização exigidos, dando mais confiabilidade ao segmento, foram criados quatro órgãos. São eles:

- A **Secretaria de Políticas de Previdência Complementar – SPPC**: órgão do Ministério da Previdência Social responsável pela promoção de Políticas Públicas no âmbito das EFPCs;
- O **Conselho Nacional de Previdência Complementar – CNPC**: órgão colegiado responsável pela regulação das atividades e operações dos Fundos de Pensão;
- A **Superintendência Nacional de Previdência Complementar – Previc**: autarquia especial vinculada ao Ministério da Previdência Social responsável pela aprovação, acompanhamento, supervisão e fiscalização das atividades das EFPCs; e

- **A Câmara de Recursos da Previdência Complementar – CRPC:** órgão colegiado de última instância recursal do segmento para os processos administrativos instaurados pela Previc.

Agentes importantes no segmento das EFPCs

Existem alguns agentes importantes que atuam no segmento. Os principais deles são:

- **Patrocinador:** Empregador que cria plano de benefício previdenciário para os seus empregados, a ser administrado por uma EFPC.

Podem ser patrocinadores as empresas ou grupos de empresas e a União, Estados, Distrito Federal e Municípios.

- **Instituidor:** Pessoa jurídica de caráter profissional, classista ou setorial que cria plano de benefício previdenciário para os seus associados ou membros, a ser administrado por uma EFPC.

Podem ser instituidores os conselhos profissionais, entidades de classe, sindicatos, centrais sindicais, cooperativas e associações profissionais.

A figura do instituidor é uma inovação trazida pela Lei Complementar nº 109, de 2001.

- **Participante:** Pessoa física que adere ao plano de benefício administrado por uma EFPC.

- **Assistido:** Participante ou seu beneficiário em gozo de benefício.

Da relação das EFPCs com Patrocinadores e Instituidores

Independentemente da EFPC administrar um ou mais planos ou dos planos serem de patrocinadores ou instituidores, a relação da entidade com esses agentes integrantes do segmento não se altera, pois:

- A EFPC é autônoma, tem personalidade jurídica própria e seu patrimônio não se mistura com o dos patrocinadores ou instituidores;
- O patrimônio da entidade é segregado por plano de benefícios;
- As responsabilidades da entidade não se confundem com as dos patrocinadores e instituidores;
- As responsabilidades dos patrocinadores e instituidores são independentes.

Estrutura de Organização da EFPC

Toda EFPC possui um **Estatuto**, que é o documento que define a estrutura administrativa, cargos, atribuições e forma de funcionamento da entidade.

As Entidades Fechadas de Previdência Complementar devem manter uma estrutura mínima organizacional composta por Conselho Deliberativo, Conselho Fiscal e Diretoria-Executiva, com as seguintes características e atribuições:

- **Conselho Deliberativo:** Órgão responsável por definir a política geral de administração da entidade e de seus planos de benefícios. É a instância máxima de decisão da entidade;
- **Conselho Fiscal:** Órgão de controle, responsável por supervisionar a execução das políticas do Conselho Deliberativo e o desempenho das boas práticas de governança da Diretoria;
- **Diretoria-Executiva:** Órgão responsável por administrar a entidade e seus planos de benefícios, observando a política geral e as boas práticas de governança.

Das condições para ser dirigente e conselheiro

Para ser dirigente e conselheiro é necessário ter competência técnica para desempenhar as funções e ter reputação ilibada. Os membros dos Conselhos Deliberativo e Fiscal devem atender aos requisitos mínimos determinados na Lei Complementar nº 109, de 2001, relativos a exercício de atividades nas áreas financeira, administrativa, contábil, jurídica, de fiscalização ou de auditoria.

Esses membros não podem ter sofrido condenação criminal transitada em julgado e não devem ter sofrido penalidade administrativa por infração da legislação da seguridade social ou como servidor público.

Além desses requisitos, os membros da Diretoria-Executiva deverão ter curso superior.

Importante lembrar que os participantes e assistidos também possuem assento e direito a voto nos Conselhos, o que favorece a representatividade e a fiscalização das ações de gestão da entidade.

Gestão Transparente

Para desempenhar com eficiência suas atividades e dar tranquilidade aos agentes integrantes do segmento, as EFPCs devem cumprir uma série de obrigações visando a transparência de sua administração.

Dentre essas obrigações está a prestação de contas por meio de:

- Elaboração de Balancete mensal, Balanço patrimonial e Demonstrações Contábeis ao final de cada ano;
- Avaliação anual dos planos de benefícios em relação ao equilíbrio, a solvência e a liquidez;
- Realização de Auditoria Externa independente.

Cabe lembrar que a prestação de contas da Diretoria-Executiva deverá ser aprovada pelos Conselhos Deliberativo e Fiscal da entidade.

Política de Investimento e Aplicação dos Recursos

Como dito anteriormente, a constituição da reserva do participante é composta pela acumulação das contribuições feitas por ele e para ele, bem como pela rentabilidade dos recursos investidos.

A política de investimento e aplicação dos recursos é elaborada anualmente, para cada plano de benefício, pela Diretoria-Executiva e aprovada pelo Conselho Deliberativo da EFPC.

Na elaboração é importante que alguns parâmetros sejam observados, tais como: modalidade de plano, perfil da massa de participantes, fluxos de pagamentos futuros dos benefícios e opções de investimentos disponíveis, considerando suas rentabilidades e riscos.

Os investimentos visam assegurar a solvência, liquidez e o equilíbrio dos planos de benefícios, existindo regras prudenciais para as modalidades de investimentos. Desse modo, é possível evitar especulações e minimizar riscos, proporcionando mais tranquilidade aos participantes.

Os recursos são aplicados conforme as necessidades dos planos e, para isso, é definida a Política de Investimento, que deve observar as diretrizes estabelecidas pela Resolução CMN nº 3.792, de 24 de setembro de 2009.

Essas diretrizes visam minimizar os riscos por intermédio de algumas regras prudenciais:

- **Operacionais:** Procedimentos e atividades administrativas relacionadas aos investimentos;
- **De alocação de recursos:** Diversificação das modalidades e definição dos limites gerais e individuais por segmentos de aplicação, por tipo de investimento e por percentuais de concentração.

A política de investimento elaborada pelas EFPCs visa, portanto, cumprir com as obrigações dos planos de benefícios, sendo pautada nos princípios da segurança, prudência, solvência e liquidez. Dessa forma, a existência de regras prudenciais para a aplicação dos recursos proporciona segurança e tranquilidade ao trabalhador que optar por um plano de previdência complementar.

Dos planos de benefícios oferecidos

As EFPCs podem administrar mais de um plano de benefícios e de qualquer modalidade, com exceção das entidades constituídas por Instituidor, que só poderão administrar planos na modalidade de contribuição definida.

O plano de benefícios é o planejamento previdenciário estruturado de acordo com o perfil dos potenciais participantes, suas necessidades e o nível de cobertura a ser oferecido.

Todo plano possui um **Regulamento**, que é o documento que dispõe sobre os direitos e deveres dos participantes, patrocinadores e instituidores, além do elenco de benefícios e suas respectivas regras de concessão, cálculo e forma de pagamento dos benefícios.

Apesar de não existir obrigatoriedade, geralmente os planos oferecem, além dos benefícios programados, os benefícios de risco.

- **Benefícios Programados:** Existe a previsão de sua concessão. Ex: Aposentadoria por idade ou por tempo de contribuição;
- **Benefícios de Risco:** Não existe a previsão de sua concessão. Ex: Invalidez e falecimento.

Existem, ainda, planos que também oferecem alguns tipos de pecúlio ou auxílio. Ex: Pecúlio por morte ou auxílio-doença.

Os planos de benefícios são classificados em três modalidades, a depender das características dos benefícios programados previstos. São eles:

- **Benefício definido – BD:** Nessa modalidade de plano, os participantes têm a

garantia do recebimento dos benefícios programados no valor ou nível previamente estabelecido.

As contribuições são definidas com a finalidade de assegurar a concessão e manutenção dos benefícios, podendo variar ao longo dos anos.

- **Contribuição definida – CD:** Nessa modalidade de plano, o valor dos benefícios programados será com base no saldo de conta acumulado para o participante, advindo de suas contribuições, da patrocinadora e da rentabilidade dos recursos investidos.

As contribuições são definidas livremente pelo participante e pela patrocinadora. Nos planos de instituidores não existe a obrigatoriedade de contribuição do instituidor, mas existe a previsão do recebimento de contribuição de terceiros.

- **Contribuição Variável – CV:** Nessa modalidade de plano, os benefícios programados e as contribuições são a combinação das modalidades de Benefício Definido e Contribuição Definida.

Institutos

Os participantes dos Fundos de Pensão possuem ainda alguns direitos previstos no regulamento do plano, os quais chamamos de **Institutos**, que servem para aumentar a proteção de quem adere a um plano de previdência.

As condições de exercício de cada instituto estão previstas no regulamento e podem variar a depender da modalidade de plano ou em relação ao seu Patrocinador ou Instituidor.

Esses institutos são:

- **Benefício Proporcional Diferido – BPD:** É o direito do participante que se desliga do plano de suspender as suas contribuições e continuar com as suas reservas, para receber seu benefício no futuro, conforme definido em Regulamento.

A opção do participante pelo BPD não impede sua posterior opção pelos institutos do Resgate ou da Portabilidade.

- **Portabilidade:** É o direito do participante que se desliga do plano de transferir suas reservas para outro plano de benefícios, conforme condições estabelecidas no Regulamento.

Existe legislação específica para os casos de portabilidade das reservas do

plano de benefícios das EFPCs para as EAPCs.

Importante lembrar que não incide tributação sobre os recursos transferidos a título de portabilidade.

- **Resgate:** É o direito do participante que se desliga do plano de resgatar seus recursos, conforme condições estabelecidas no Regulamento.

Os valores recebidos a título de resgate estão sujeitos à tributação do imposto de renda na fonte.

- **Autopatrocínio:** É o direito do participante, ao final do vínculo empregatício, de permanecer no plano e manter o valor de sua contribuição, custeando também a parte do patrocinador.

Poderá ser utilizado também para a perda parcial da remuneração recebida.

A opção do participante pelo autopatrocínio não impede posterior opção pelo Benefício Proporcional Diferido, Portabilidade ou Resgate.

Saiba como ser um patrocinador/instituidor

Independentemente do porte da empresa ou entidade representativa há a possibilidade de oferecer um plano de previdência para os empregados ou associados.

É importante, porém, que antes de aderir ao RPC seja realizada análise sobre o melhor procedimento a seguir: criar apenas o Plano ou também a Entidade.

Para aqueles que possuem pequeno porte e talvez não possam arcar com os custos de uma Entidade, há a possibilidade de criar apenas o Plano, aderindo a uma EFPC já existente, aderir a plano já existente ou criar plano com mais de um patrocinador ou instituidor.

A forma mais simples e direta da empresa ou da entidade representativa oferecer a Previdência Complementar é por meio de adesão ou instituição de Plano de Benefícios em EFPC em funcionamento.

Uma boa estratégia utilizada pelas novas Patrocinadoras e Instituidores, como forma de minimizar os riscos incorridos com a criação da EFPC, diminuir custos e não inviabilizar o projeto da Previdência Complementar, tem sido de fazer a adesão ou criação de plano de benefícios na fase inicial da Entidade Representativa. Em momento posterior, quando houver uma massa significativa de participantes e recursos disponíveis para criar a própria EFPC, poderá ser realizada a transferência da administração do plano de benefícios para esta nova entidade.

Patrocinador

Neste módulo conheceremos um pouco mais sobre a importância do Patrocinador no segmento das Entidades Fechadas de Previdência Complementar. Abordaremos seu surgimento, sua importância e a maneira como beneficia as pessoas e seus familiares.

Um importante benefício oferecido aos empregados, desde os anos 70, e que tem sido considerado um grande diferencial entre as empresas, principalmente na hora de manter a qualidade técnica de seus quadros, aumentar a produtividade, diminuir a rotatividade e atrair novos talentos é a Previdência Complementar.

Atualmente a União e diversos Estados já estão oferecendo planos de benefícios em EFPC para seus servidores como política de Recursos Humanos, além de utilizar a Previdência Complementar como instrumento de equilíbrio das contas públicas.

A Previdência Complementar cuida do futuro dos empregados, pois proporciona um benefício adicional na aposentadoria, visando a manutenção do padrão de vida.

O Patrocinador poderá de forma individual ou conjunta, aderir a plano existente, criar plano de benefícios e aderir a EFPC em funcionamento ou criar plano de benefícios e EFPC.

Dentre as vantagens para o Patrocinador que oferece a Previdência Complementar aos seus empregados, destaca-se a de poder remunerar melhor o trabalhador com menores custos, pois não existem custos adicionais como encargos sociais e outras obrigações sobre as contribuições realizadas, já que elas não se vinculam ao contrato de trabalho.

As contribuições dos Patrocinadores são definidas conforme sua capacidade financeira e podem ser deduzidas no IR da empresa.

Quem é Patrocinador fortalece sua imagem e agrega valor a sua marca.

Exemplos de empresas que possuem Previdência Complementar para os seus empregados:

EFPC	EMPRESA
Preví	Banco do Brasil
Funcef	Caixa Econômica Federal
Petros	Petrobrás
Avon Prev	Avon
PSS	Philips
Toyota Preví	Toyota

Instituidor

Neste módulo conheceremos um pouco mais sobre a importância da figura do Instituidor no segmento das Entidades Fechadas de Previdência Complementar. Abordaremos seu surgimento, seu objetivo e a maneira como beneficia as pessoas e seus familiares.

A LC nº 109, de 2001, é considerada um grande marco legal, pois além de reestruturar todo o Regime de Previdência Complementar – RPC, veio contemplar antigas reivindicações da Sociedade Civil, dentre as quais destacamos aquela considerada como uma das mais importantes em relação a abrangência do segmento das EFPCs, que foi a extensão do Regime a outras classes de trabalhadores e de empresários por meio de entidades representativas, denominadas Instituidores.

Esta alteração significativa vem ao encontro das novas relações do trabalho, com o expressivo crescimento do setor de serviços no Brasil, onde os trabalhadores autônomos, os profissionais liberais e os micro e pequenos empresários possuem atuação destacadas.

Seu objetivo é dar maior tranquilidade durante a aposentadoria, com o recebimento de uma renda adicional.

A partir da criação da Previdência Complementar, as entidades representativas passaram a ter um papel ainda mais relevante para a sociedade, com a ampliação do conceito de defesa de interesse e representatividade das pessoas a elas vinculadas e seus respectivos familiares.

Podem ser Instituidores todas as pessoas jurídicas de caráter profissional,

classista ou setorial, compreendendo:

- Os conselhos profissionais e entidades de classe nos quais seja necessário o registro para o exercício da profissão;
- Os sindicatos, as centrais sindicais e as respectivas federações e confederações;
- As cooperativas que congreguem membros de categorias ou classes de profissões regulamentadas;
- As associações profissionais legalmente constituídas;
- Outras pessoas jurídicas de caráter profissional, classista ou setorial não prevista anteriormente.

Segundo este novo conceito, 494 entidades representativas de todo país já compreenderam o papel relevante que desempenham e oferecem plano de previdência complementar por meio de adesão a plano existente, criação de plano ou criação de EFPC. Dentre elas, podemos destacar:

- OAB - Ordem dos Advogados do Brasil de todo país e suas Caixas de Assistência;
- FECOMERCIO – Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo de vários Estados e Sindicatos a ela vinculados;
- Sindicatos de Médicos, Jornalistas, Engenheiros, Atletas de Futebol, Artistas, Músicos, Comerciários e Empregados de Informática;
- Conselhos Federais e Regionais de Administração, Estatística, Contabilidade e Odontologia;
- Cooperativas de Créditos: Unicred e Sisob.

Existem várias EFPCs que administraram planos de benefícios de Instituidor.

O Instituidor poderá, de forma individual ou conjunta, aderir a plano existente, criar plano de benefícios e aderir a EFPC em funcionamento ou criar plano de benefícios e EFPC.

A entidade representativa para criar uma EFPC, além de possuir registro há pelo menos três anos, deverá congregar mil pessoas. Esta EFPC só irá começar a funcionar após atingido o número mínimo de quinhentos participantes no plano de benefícios.

É necessário que a entidade representativa possua registro há pelo menos

três anos e congregue o número mínimo de cinquenta pessoas para criar um plano de benefícios.

O Instituidor só poderá oferecer plano na modalidade de Contribuição Definida.

O Instituidor que oferece um plano de Previdência Complementar também será beneficiado. Vejamos algumas das vantagens:

- Aumenta o seu grau de importância como entidade representativa e fortalece o vínculo associativo, por cuidar não só do presente, mas do futuro de sua classe;

- Consegue maior visibilidade, fortalece a imagem da instituição e aumenta sua credibilidade, pois demonstra preocupação com a qualidade de vida de seus associados e familiares na aposentadoria;

- Cria um diferencial em relação a outras entidades representativas, pois oferece mais benefícios, proporcionando maior proteção aos seus associados.

Criar a Previdência Complementar é uma grande vantagem para o Instituidor, beneficia as pessoas a ela vinculadas e suas famílias, além de contribuir para o bem-estar de toda a Sociedade.

Participante

É participante de um plano de previdência complementar toda pessoa física que adere ao plano de benefício administrado por uma Entidade Fechada da Previdência Complementar - EFPC.

Existem duas formas de se tornar participante de um plano de previdência complementar, no âmbito das EFPCs: uma por intermédio de um patrocinador e a outra de um instituidor.

O plano do Patrocinador é aquele em que a Empresa faz um plano de previdência para os seus empregados. Já o plano do Instituidor é aquele que a entidade representativa faz um plano para seus associados ou membros.

Participar de um plano de previdência complementar, administrado por uma EFPC, só traz vantagens. Confira algumas delas:

- Plano adequado às necessidades participantes:

Os planos de benefícios a serem oferecidos por Patrocinador e Instituidor são

personalizados. A definição do elenco de benefícios a serem oferecidos, regras de concessão e respectivas formas de pagamento e custeio são estruturadas de acordo com perfil, a capacidade financeira e as necessidades de cada massa de participantes.

- **Proteção familiar:**

Dentro do conceito da previdência de proporcionar proteção para o participante e sua família também para os casos de infortúnio, a maioria os planos de benefícios oferecidos possui previsão de cobertura para os casos de invalidez e falecimento do participante.

- **Qualidade de vida:**

Com a previdência complementar, a poupança formada, pouco a pouco, ao longo dos anos, é somada ao benefício da Previdência Social. Os dois benefícios juntos proporcionam a manutenção da qualidade de vida e tranquilidade na aposentadoria.

- **Segurança:**

Os planos de benefícios são administrados por uma EFPC, criada exclusivamente para esta finalidade, com estrutura administrativa moderna e focada nas boas práticas de Governança, com objetivo de assegurar a solvência, a liquidez, a rentabilidade e a transparência.

Outro aspecto relacionado está na previsão legal de participação dos representantes dos participantes e aposentados nos Conselhos Deliberativo e Fiscal da entidade.

Somado a isso, elas possuem acompanhamento do órgão de fiscalização e passam por auditorias anuais, proporcionando mais segurança aos participantes.

- **Tranquilidade:**

Os participantes das EFPCs não necessitam ter conhecimento sobre investimentos, pois existe equipe especializada responsável por administrar os recursos, conforme normas prudenciais de aplicação.

Os recursos são aplicados em conjunto e, independentemente do nível de contribuição individual, todos os participantes se tornam grandes investidores, com melhores opções de investimento e rentabilidade.

- **Transparência:**

As EFPCs possuem a obrigação de fornecer aos participantes todas as infor-

mações necessárias sobre o funcionamento da entidade, acompanhamento do plano de benefícios, além daquelas relacionadas aos participantes, como informações cadastrais, controle de contribuições, saldos e rentabilidades dos investimentos.

Os participantes sempre que desejarem poderão requerer outras informações às EFPCs, além daquelas já previstas.

- Flexibilidade para o participante:

Todos os planos possuem em suas regras, no caso de desligamento do Patrocinador ou Instituidor, no mínimo, as possibilidades de resgate, transferência de suas reservas para outro plano de benefícios, suspensão das contribuições com recebimento de um benefício no futuro e autopatrocínio.

- Baixos Custos:

As EFPCs, por não possuírem fins lucrativos, têm taxas de administração apenas para a sua manutenção e funcionamento.

- Plano de Patrocinador:

Nos planos de Patrocinador, existe a previsão de contribuição da empresa para o plano de benefícios, o que vem proporcionar o aumento do valor dos benefícios a serem recebidos pelos participantes.

- Plano de Instituidor:

Apesar de não existir previsão, é facultado aos participantes receberem contribuições do Instituidor ou de terceiros no plano.

- Incentivos Fiscais:

Os investimentos realizados pelas EFPCs, os recursos portados de outros planos e as contribuições feitas pelo empregador para os participantes não sofrem qualquer tipo de tributação.

As contribuições dos participantes podem ser deduzidas até o limite de 12% dos rendimentos tributáveis no ajuste anual do Imposto de Renda – IR.

Haverá tributação apenas no recebimento do benefício ou resgate das contribuições, podendo ser no Regime Progressivo ou Regime Regressivo.

Quem participa de uma Previdência Complementar está protegendo o seu futuro e o de sua família.

Depois de conhecer todas as vantagens de ser participante de um plano de previdência complementar administrado por uma EFPC, converse com os dirigentes de sua empresa ou de sua entidade de classe e demonstre as suas necessidades de ter uma maior proteção para você e sua família e as grandes vantagens que eles teriam em ser Patrocinadores ou Instituidores de um plano.

Vantagens para a sociedade

O Regime de Previdência Complementar – RPC possui vantagens não apenas para aqueles diretamente envolvidos, mas para toda a sociedade, que de alguma forma se beneficia com os investimentos realizados. Vejamos algumas:

- Criação de Poupança estável de longo prazo, com geração de investimentos e empregos, promovendo o desenvolvimento econômico e social do País, substituindo a necessidade de endividamento externo;
- Desenvolvimento da cultura previdenciária, com o objetivo de conscientizar a população acerca da importância de planejar o futuro;
- Ampliação e melhoria da proteção social;
- Poupança com finalidade social para recebimento de renda previdenciária na aposentadoria;
- Desenvolvimento da Economia, possibilitando investimentos em infraestrutura, surgimento de novas empresas e geração de empregos, diretos e indiretos, com inclusão social.

Dados gerais sobre o regime de previdência complementar

O Regime de Previdência Complementar – RPC, apesar de ser facultativo, tem sido uma alternativa muito procurada pelos trabalhadores que desejam manter seu padrão de vida, mesmo após a aposentadoria. Prova disso são os números que demonstram a solidez e a confiabilidade do RPC.

Atualmente, existem 318 EFPCs, administrando 1.099 planos de benefícios de 2.676 Patrocinadores e 494 Instituidores, protegendo cerca de 6 milhões de pessoas, entre trabalhadores, aposentados, assistidos e dependentes.

Além disso, possuem papel importante no desenvolvimento socioeconômico, com o patrimônio aproximado de R\$ 710 bilhões investidos em diversas empresas, infraestrutura, construção civil, dentre outros setores, gerando mais riquezas e empregos para o Brasil.

Legislação Correlata

Lei Complementar nº 108, de 29 de maio de 2001

Dispõe sobre a relação entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e outras entidades públicas e suas respectivas entidades fechadas de previdência complementar, e dá outras providências.

Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001

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

Resolução CMN nº 3.792, de 24 de setembro de 2009

Dispõe sobre as diretrizes de aplicação dos recursos garantidores dos planos administrados pelas entidades fechadas de previdência complementar.

