



**COMISSÃO ESPECIAL DE  
PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR**

**ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL  
SEÇÃO DE SÃO PAULO**



**O BÁSICO DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR**  
**ENTIDADES FECHADAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR**

**MARCOS DA COSTA**  
PRESIDENTE

**COMISSÃO ESPECIAL DE**  
**PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR**  
**OAB – SÃO PAULO**

**PAULO SILAS CASTRO DE OLIVEIRA**  
PRESIDENTE



**EDIÇÃO**  
**01/2017**



<b>ÍNDICE</b>		<b>Pág.</b>
<b>Apresentação</b>		<b>5</b>
<b>Breve Introdução Histórica e Normativa</b>		<b>6</b>
<b>A Previdência Complementar na Constituição Federal</b>		<b>9</b>
<b>Autonomia Privada</b>		<b>10</b>
<b>Complementariedade</b>		<b>12</b>
<b>Facultatividade</b>		<b>12</b>
<b>Contratualidade.</b>		<b>13</b>
<b>Entidades Abertas X Entidades Fechadas</b>		<b>14</b>
<b>Os Planos de Benefícios das Entidades Fechadas de Previdência Complementar.</b>		<b>16</b>
<b>Planos de Benefício Definido.</b>		<b>17</b>
<b>Planos de Contribuição Definida.</b>		<b>18</b>
<b>Planos de Contribuição Variável.</b>		<b>19</b>
<b>Superintendência Nacional de Previdência Complementar – PREVIC.</b>		<b>20</b>
<b>Lista de Normativos Pertinentes à Previdência Complementar</b>		<b>22</b>



## APRESENTAÇÃO

Prezados,

a cartilha “O Básico da Previdência Complementar” foi elaborada com o objetivo principal de oferecer orientação básica sobre o regime de previdência privada brasileiro aos cidadãos e aos colegas advogados.

Nós, militantes no campo do direito previdenciário, verificamos na prática que a previdência complementar é campo a ser explorado pelos profissionais do direito e pela sociedade, que até o momento tiveram poucas oportunidades de entrar em contato com esse importante ramo do direito.

Cientes dessa carência, e atentos para a nossa missão de disseminação da previdência complementar no Brasil, apresentamos a cartilha “O Básico da Previdência Complementar” com o objetivo de tornar mais acessíveis os preceitos do regime jurídico da previdência complementar.

Acreditamos que o singular momento político e social presenciado em nosso País suscita a valorização do Sistema Previdenciário e, conseqüentemente, do Regime da Previdência Complementar, que se apresenta como uma das mais viáveis alternativas para assegurar a aposentadoria digna dos cidadãos brasileiros.

São Paulo, 16 de Outubro de 2017.

**Marcos da Costa**

Presidente da OAB SP

**Paulo Silas Castro de Oliveira**

Presidente da Comissão



## **Direito e estratégia para aposentadoria digna**

O Brasil está debatendo os rumos do sistema de previdência pública e seus respectivos regimes. O desafio é fazer a conta fechar, ou seja, redesenhar o modelo matemático alterando valores, prazos e os parâmetros de concessão de aposentadorias e benefícios. Independente da realização de uma reforma da previdência pública, o investimento em previdência complementar é uma recomendação de especialistas em planejamento financeiro pessoal, especialmente para o longo prazo.

Sob essa perspectiva, o cidadão que toma a decisão de planejar o futuro com o objetivo de garantir renda suficiente para atender suas necessidades precisa de orientação. O despertar desse interesse é confirmado pelos números, que apontam crescimento de 24% na captação líquida dos planos de previdência complementar, em 2016, ante o ano anterior, segundo dados da Federação Nacional de Previdência Privada e Vida (Fenaprevi). A expectativa para o fechamento de 2017 traz a mesma projeção de ampliação.

Por outro lado, o crescimento não significa que parte expressiva da população brasileira conta com esse tipo de cobertura. Uma pesquisa do Instituto Datafolha apontou, em maio de 2017, que apenas 10% da população brasileira têm algum plano de previdência complementar. Eventuais mudanças promovidas por uma reforma da previdência pública podem provocar um interesse maior pelas alternativas de previdência privada, ampliando a demanda por informação.

Indo além, mais que informar, a OAB SP oferece para advocacia a alternativa do Plano de Benefícios Previdenciários do Advogado (OABPrev), um fundo de previdência complementar administrado por advogados, com recursos geridos por especialistas do mercado financeiro, e que preenche rigorosamente os requisitos legais, sob a coordenação direta da Superintendência Nacional de Previdência Complementar - Previc.

As diversas Comissões – Permanentes e Especiais – da Seção São Paulo da Ordem dos Advogados do Brasil produzem cartilhas que tornam público os



estudos e pesquisas sobre os mais variados temas, sempre sob a perspectiva do Direito, para a defesa da cidadania e o aprimoramento do exercício profissional da advocacia. Esse trabalho é parte da contribuição que a entidade de classe presta com o intuito de colaborar para a promoção de uma sociedade mais justa, fraterna e equilibrada. A cartilha “O Básico da Previdência Complementar” pode ser o gatilho para que seus leitores possam dar um passo importante para garantir um futuro próspero.

**Marcos da Costa**

Presidente da OAB SP



## **MENSAGEM DO PRESIDENTE DA COMISSÃO ESPECIAL DE PREVIDENCIA COMPLEMENTAR DA OAB/SP**

Estamos vivendo uma época de reformas, e diante de uma iminente reforma da previdência social, é bastante oportuno, divulgar e esclarecer sobre uma alternativa importante para a classe média brasileira e em especial para a advocacia.

Por essas situações, se justifica o lançamento dessa cartilha, que a princípio é exclusiva da previdência complementar fechada, no entanto, em breve estaremos também lançando a complementar aberta.

Uma das bandeiras da Comissão Especial de Previdência Complementar, é difundir a cultura da previdência, podemos notar, que nos países desenvolvidos essa cultura é a regra. No Brasil a média de participação dos fundos em relação ao PIB é de 14,78%, ainda é muito baixa a relação entre o montante gerido pelos fundos de pensão nacionais em comparação outras economias, sobretudo a Norte-americana e a Europeia. O que nos leva a perceber que existe um longo caminho a ser percorrido no Brasil, pela participação expressiva dos fundos na nossa Economia.

Importante frisar, que segundo dados do IBGE a cada senso, a expectativa de vida dos brasileiros vem crescendo e o número de nascimento diminuído radicalmente. Onde se deduz que a equação não fecha, ou seja, a confirmação que um contingente maior de idosos recebendo benefício e um contingente menor de jovens entrando no mercado de trabalho, só pode gerar ao INSS, cujo regime é de repartição, uma sempre e inevitável reformulação.

Neste contexto é que vemos a Previdência Complementar ganhar força para garantir qualidade de vida aos seus filiados garantindo uma renda adicional no futuro. Muda o Brasil e a Previdência Complementar acompanhará essas mudanças para melhor.

**Paulo Silas Castro de Oliveira**

Presidente da Comissão





## BREVE INTRODUÇÃO HISTÓRICA E NORMATIVA

O regime de previdência privada brasileiro tem origem anterior à norma que inaugurou juridicamente o tema no Brasil. Apesar da primeira lei que de fato tratou da instituição da previdência complementar no ordenamento jurídico brasileiro ser a Lei nº. 6.435, de 15 de julho de 1977 (“Lei nº. 6.435/77”), já verificamos a existência dos então denominados Fundos de Pensão, tanto ligados a empresas privadas quanto ligados a empresas estatais, tais quais a PREVI-Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil e a PETROS.

Em termos históricos, temos como marco do nascimento da previdência privada em terras brasileiras a data de 10 de janeiro de 1835, por meio da criação do Montepio Geral de Economia dos Servidores do Estado-Mongeral, mediante Decreto Imperial<sup>1</sup>. Desde esse momento no século XIX, podemos constatar que foram instituídas outras entidades de previdência privada, sem que contudo fosse observado algum procedimento orquestrado para essa proliferação.

Voltando à Lei nº. 6.435/77, referida norma teve como mérito ser a primeira norma que regrou o regime de previdência privada brasileiro, sendo que antes dela as atividades das entidades de previdência privada eram regradas pelos dispositivos atinentes ao Direito Civil, ao Direito Comercial e aos Seguros Privados.

Em termos práticos, dentre outros aspectos de igual relevância, a Lei nº. 6.435/77 promoveu a divisão das entidades de previdência privada em fechadas e abertas. A seguir, serão apresentados os caracteres que diferenciam os dois grupos mas, por ora, basta verificar que as primeiras são destinadas a grupos restritos de empregados, ao passo que as últimas são amplamente oferecidas no mercado consumidor e, portanto, acessíveis a todos os cidadãos.



Para melhor diferenciação das entidades abertas e das entidades fechadas, transcrevemos a seguir o pronunciamento do então Ministro da Fazenda, Sr. Mário Henrique Simonsen, à época da promulgação da Lei nº 6.435/77, que didaticamente explicou o objetivo da norma, iniciando pela divisão dos grupos<sup>2</sup>:

“Em primeiro lugar, o projeto divide as instituições de previdência privada em dois grupos as instituições abertas e as instituições fechadas.”

A seguir, para o Ministro, as entidades fechadas de previdência complementar são caracterizadas da seguinte forma:

“As instituições fechadas são aquelas destinadas aos empregados de uma só empresa ou de um grupo de empresas. Creio que o projeto sabiamente considerou que as instituições fechadas, pela sua natureza, devem ser em primeiro lugar não lucrativas. Em segundo lugar elas representam um complemento natural do INPS. Essas entidades devem ficar sujeitas à jurisdição do Ministério da Previdência e Assistência Social.”

Já as entidades abertas de previdência complementar são dotadas das seguintes características:

“As entidades abertas, isto é, aquelas que se podem dirigir e beneficiar o público em geral sem uma limitação de empresa ou grupo de empresas, possuem uma afinidade bastante grande com as companhias de seguro no ramo vida e como tal devem ficar sob a jurisdição do Ministério da Indústria e do Comércio, tendo como órgão normativo o Conselho Nacional de Seguros Privados e como órgão executivo a SUSEP.”

Após quase 30 (trinta) anos de vigência da Lei nº 6.435/77, o regime de previdência privada foi reformado, primeiramente com alteração da nossa Constituição Federal. A Emenda Constitucional nº. 20, de 15 de dezembro de 1998 (“Emenda

---

<sup>2</sup> MOREIRA, Aroldo e Lustosa, Paulo Rodrigues, A Previdência Supletiva e o fundo de pensão empresarial. São Paulo, LTr, 1977, p. 73 e 74.



Constitucional nº 20/98”), teve como objeto a reformulação do teor artigo 202 da Constituição Federal de 1988. Após a aprovação da Emenda Constitucional nº. 20/98, o *caput* do referido artigo passou a vigor com a seguinte redação:

“O regime de previdência privada, de caráter complementar e organizado de forma autônoma em relação ao regime geral de previdência social, será facultativo, baseado na constituição de reservas que garantam o benefício contratado, e regulado por lei complementar”.<sup>3</sup>

A Emenda Constitucional nº. 20/98 conferiu ao Poder Executivo a obrigação de apresentar projetos de leis complementares, ao Congresso Nacional, projetos estes que deram origem às Leis Complementares nº. 108/01 e nº. 109/01, que também possuem o status de importantes fontes normativas para o regime de previdência privada, tanto o aberto quanto o fechado.

Uma vez cumpridos os trâmites constitucionalmente estabelecidos para a aprovação de leis complementares, as Leis Complementares nº. 108 e nº. 109 foram publicadas em 20 de maio de 2001. A Lei Complementar n. 108/01 trata do regramento das entidades fechadas de previdência complementar patrocinadas por empresas públicas, sociedades de economia mista e da administração direta e indireta. A seu turno, a Lei Complementar n. 109/01 trata do regime de previdência complementar como um todo, e revogou a já citada Lei nº. 6.435.77.

Por fim, verificamos na prática que temos diversos normativos infralegais que regulamentam a previdência privada no Brasil, sendo que na presente cartilha apresentaremos uma lista daqueles que se apresentam mais relevantes para a prática previdência privada.

---

<sup>3</sup> Constituição Federal do Brasil, art. 202, *caput*.



## A PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.

O regime de previdência complementar é previsto no artigo 202 da nossa Constituição Federal, senão vejamos:

**Art. 202.** O regime de previdência privada, de caráter complementar e organizado de forma autônoma em relação ao regime geral de previdência social, será facultativo, baseado na constituição de reservas que garantam o benefício contratado, e regulado por lei complementar.

**§ 1º** A lei complementar de que trata este artigo assegurará ao participante de planos de benefícios de entidades de previdência privada o pleno acesso às informações relativas à gestão de seus respectivos planos.

**§ 2º** As contribuições do empregador, os benefícios e as condições contratuais previstas nos estatutos, regulamentos e planos de benefícios das entidades de previdência privada não integram o contrato de trabalho dos participantes, assim como, à exceção dos benefícios concedidos, não integram a remuneração dos participantes, nos termos da lei.

**§ 3º** É vedado o aporte de recursos a entidade de previdência privada pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios, suas autarquias, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista e outras entidades públicas, salvo na qualidade de patrocinador, situação na qual, em hipótese alguma, sua contribuição normal poderá exceder a do segurado.

**§ 4º** Lei complementar disciplinará a relação entre a União, Estados, Distrito Federal ou Municípios, inclusive suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e empresas controladas direta ou indiretamente, enquanto patrocinadoras de entidades fechadas de previdência privada, e suas respectivas entidades fechadas de previdência privada.

**§ 5º** A lei complementar de que trata o parágrafo anterior aplicar-se-á, no que couber, às empresas privadas permissionárias ou concessionárias de prestação de serviços públicos, quando patrocinadoras de entidades fechadas de previdência privada.

**§ 6º** A lei complementar a que se refere o § 4º deste artigo estabelecerá os requisitos para a designação dos membros das diretorias das entidades fechadas de previdência privada e disciplinará a inserção dos participantes nos colegiados e instâncias de decisão em que seus interesses sejam objeto de discussão e deliberação.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Constituição Federal do Brasil, art. 202.



(grifamos)

Inicialmente, afirmamos que o Regime de Previdência Privada é componente do Sistema de Seguridade Social brasileiro, que também encontra previsão na Constituição Federal do Brasil. Essa constatação faz com que a Previdência Complementar seja influenciada pelos princípios da própria Seguridade Social, cabendo ao intérprete a tarefa de compatibilizar as especificidades do Regime de Previdência Complementar com os valores defendidos na Seguridade Social.

Mesmo assim, observa-se que o Regime de Previdência Privada é autônomo em relação ao regime de Previdência Social. Apesar de dividirem finalidades similares, ambos os sistemas não se confundem. O arcabouço jurídico de cada qual é distinto, de modo que é possível aferir características próprias do Regime de Previdência Privada, que não se confundem com aquelas da Previdência Social.

Tal autonomia reflete na possibilidade dos participantes, patrocinadores e entidades contratarem apenas se assim o desejarem. O regime de previdência privada é dotado de caráter negocial, o que torna as partes livres para dispor sobre as cláusulas dos contratos que irão as vincular. Ironicamente, tal autonomia das partes pode até resultar na opção de vinculação da concessão dos benefícios do plano privado aos benefícios concedidos no âmbito do regime público do qual os participantes estão adstritos.

Do artigo 202, *caput*, da Constituição Federal, podemos aferir quatro aspectos básicos, que são: Autonomia Privada, Complementariedade, Facultatividade e Contratualidade.

**Autonomia.** O primeiro deles se refere à natureza privada das relações da previdência complementar, posto elas se desenvolverem em ambiente de



*autonomia privada*. Por consequência, esse regime jurídico tem índole negocial, contratual, de modo que cabe aos envolvidos construir as regras que irão ditar suas relações, contanto que adaptadas ao sistema legal e infralegal que regem a previdência complementar.

A autonomia do regime de previdência complementar, além do art. 202, da Constituição Federal, é previsto pela Lei Complementar 109/01, mais especificamente no §2º do artigo 68, no qual está disposto que “*concessão do benefício pela previdência complementar não depende da concessão de benefício pelo regime geral de previdência social*”<sup>5</sup>.

Em razão da autonomia privada inerente ao regime de previdência complementar, cumprir destacar que a Justiça Comum é competente para julgar litígios envolvendo as atividades das EFPC, não obstante o entendimento de parte da doutrina trabalhista entender de modo diferente. Essa questão foi recentemente definida, em sede de Supremo Tribunal Federal, no Recurso Extraordinário nº 586.453 (RE 586.453/SE), cuja ementa transcrevemos a seguir:

Recurso extraordinário – Direito Previdenciário e Processual Civil – Repercussão geral reconhecida – Competência para o processamento de ação ajuizada contra entidade de previdência privada e com o fito de obter complementação de aposentadoria – **Afirmção da autonomia do Direito Previdenciário em relação ao Direito do Trabalho** – Litígio de natureza eminentemente constitucional, cuja solução deve buscar trazer maior efetividade e racionalidade ao sistema – Recurso provido para afirmar a competência da Justiça comum para o processamento da demanda – Modulação dos efeitos do julgamento, para manter, na Justiça Federal do Trabalho, até final execução, todos os processos dessa espécie em que já tenha sido proferida sentença de mérito, até o dia da conclusão do julgamento do recurso (20/02/2013).

(grifamos).

---

<sup>5</sup> Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001.



Ainda, aproveitando as distinções realizadas, também deve ser afastada a identificação das entidades fechadas de previdência complementar com o regime de consumo do Código de Defesa do Consumidor, que tem sua aplicação restrita às relações de previdência privada aberta<sup>6</sup>.

**Complementariedade.** O segundo aspecto decorrente do artigo 202 da Constituição Federal é o traço complementar da previdência privada, vez que a instituição desse regime pautou-se na sua colaboração complementar com o regime geral de previdência social.

Em outras palavras, não é esperado do benefício auferido pelo participante do regime de previdência complementar o total suprimento de suas necessidades. O legislador constituinte idealizou a cooperação da previdência complementar com a previdência social, de modo a disponibilizar os recursos suficientes aos beneficiários quando do encerramento da sua fase laboral.

Motivados pela complementariedade do regime de previdência privada, destacamos a desvinculação desta ao regime de previdência social, de modo que ambos não se confundem, tornando-os independentes no que se refere aos valores de benefícios auferidos em um e em outro.

**Facultatividade.** O terceiro aspecto que dá contorno ao regime de previdência privada é a facultatividade. A relação participante-patrocinadora origina-se tão-

---

<sup>6</sup> Nesse sentido, a Súmula nº 321 do Superior Tribunal de Justiça : **O Código de Defesa do Consumidor é aplicável às entidades abertas de previdência complementar, não incidindo nos contratos previdenciários celebrados com entidades fechadas** . Também nesse sentido: Agravo e Instrumento 847.502-5.6-00 – 4 camara de dir. publico – rel. thales do amaral – julg. 09.02.2009 – Reg. N 02212549 – Pub. 24.03.2009, que nos dá respaldo para tal diferenciação.



somente em um ato de vontade. Evidente que o Estado busca motivar o regime privado, se valendo da intervenção por indução. Tais incentivos se traduzem em incentivos tributários e outros instrumentos, visando alcançar a atratividade necessária para que os particulares queiram aderir.

A facultatividade abrange todos os relacionados com o regime de previdência privada. Patrocinadores, participantes e entidades podem, a qualquer tempo, aderirem ou se desvincularem, sendo vedada a imposição de uma obrigatoriedade em relação de previdência complementar. Isso significa que os patrocinadores, se desejarem, podem promover a retirada do patrocínio as entidades e, do outro polo da relação, o participante pode sair, a título de exemplo, mediante o exercício do direito de resgate de suas contribuições.

De todo modo, os sujeitos são livres para participar ou não de entidades de previdência complementar, sendo a participação impassível de ser imposta. Não há ônus aos que não se convençam dos seus aspectos positivos e, ao considerarem o regime previdenciário complementar desinteressante, optarem pela não participação.

**Contratualidade.** O quarto aspecto decorrente do artigo 202 da Carta Magna se refere à contratualidade que ambienta as relações do regime previdenciário privado. Podemos afirmar que esse caractere é desdobramento dos anteriormente apresentados princípios da facultatividade e da autonomia privada.

Conforme lições do Professor Daniel Pulino, a contratualidade representa a liberdade contratual, que “...desdobra-se na (i) liberdade de contratar ou de abster-





*se de contratar (...) e na (ii) liberdade de configuração interna dos contratos (também chamada de liberdade contratual, propriamente dita)”<sup>7</sup>.*

Na relação contratual avençada entre participante e entidade, importante destacar a forte atuação estatal no sentido de tutela desse vínculo. Como é de se prever, ambas as partes não estão em pé de igualdade, desigualdade esta que poderia ocasionar em resultados não condizentes com o que o contrato previdenciário espera proporcionar. Por consequência, a manifestação da vontade das partes não pode ser considerada como absoluta, mas sim compreendida dentro de rígido controle estatal, em consagração do princípio da supremacia da ordem pública que rege toda sorte de contratos.

Ante a necessidade da égide do Estado nas relações de previdência complementar, destacamos haver previsão de mecanismos protetores do regime de previdência privada, tais quais aquele disposto no artigo 33 da Lei Complementar nº 109/2001, que confere eficácia aos planos de benefício somente após *“prévia e expressa autorização do órgão regulador e fiscalizador”*.

Dessa forma, assegura-se que tais contratos passem pelo crivo estatal antes de entrarem em vigência, constituindo meio eficaz de prevenção de prejuízos aos participantes dos planos de benefícios.

## **ENTIDADES ABERTAS X ENTIDADES FECHADAS**

Conforme já dito, é possível dividir as entidades de previdência complementar em 2 (dois) grandes grupos, conforme o critério da acessibilidade dos particulares. O primeiro deles compreende a previdência complementar aberta, composto pelas entidades abertas de previdência complementar (“EAPC”), ao passo que o último

---

<sup>7</sup> PULINO, Daniel. *Previdência Complementar: Natureza jurídico-constitucional e seu desenvolvimento pelas entidades fechadas*. São Paulo: Conceito Editorial, 2011. Pág. 282.



grupo é denominado previdência complementar fechada, e tem como seus componentes as entidades fechadas de previdência complementar (“EFPC”), é será objeto de análise deste estudo.

Em apertada síntese, a previdência complementar aberta é caracterizada pela possibilidade de participação de todas as pessoas físicas, livres para vincularem-se aos planos de benefícios previdenciários ofertados pelas EAPC.

Ainda, é obrigatório que as entidades abertas sejam criadas como sociedades anônimas, bem como a adoção de estrutura organizacional buscando a aferição de lucro, elementar a esse tipo social. Por fim, sua fiscalização e regulação é de competência do Ministério da Fazenda.

Como características contrapostas, destacamos inicialmente que a previdência complementar fechada tem seu acesso limitado aos empregados de patrocinadores de EFPC e aos pertencentes às classes jurídicas instituidoras de EFPC. Por conseguinte, não identificamos ofertas de acesso ao público, mas tão somente para aqueles com as qualidades supracitadas.

Por sua vez, a EFPC deve adotar a natureza jurídica de sociedade civil ou de fundação, por força da Lei Complementar nº 109/01. Cumpre notar que resta apenas este último tipo de pessoa jurídica a ser adotado, posto que as sociedades civis não estão mais compreendidas entre os tipos de pessoas jurídicas existentes no ordenamento jurídico após a promulgação do Código Civil de 2002.

Ainda, é estranho à EFPC a busca pelo lucro, pois seus recursos encontram-se destinados única e exclusivamente à manutenção dos planos de benefícios, abrangendo tanto o pagamento dos participantes quanto a estrutura administrativa da EFPC. Inclusive, nesse regime jurídico inexistente a figura dos sócios para uma hipotética partilha dos lucros. Em caso de excesso de recursos, não há que se falar em lucros, mas sim em superávit, e a destinação desses recursos segue regras já



estabelecidas na regulação emanada pela Superintendência Nacional de Previdência Complementar - PREVIC.

Ressalva-se por fim que, sem prejuízo à classificação anteriormente apresentada, é comum à todas as entidades de previdência complementar o objeto legal a ser perseguido, qual seja, “...a administração de planos de benefícios previdenciários.<sup>8</sup>!

---

<sup>8</sup> Artigos 2, 32 e 36 da Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001.



## **OS PLANOS DE BENEFÍCIOS DAS ENTIDADES FECHADAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR.**

A legislação atinente aos planos de benefícios operados pelas EFPC encontra-se nos artigos 12 a 25 da Lei Complementar nº. 109/01. Foram definidos como competentes para instituí-los os patrocinadores e os instituidores<sup>9</sup>, mediante celebração de convênio de adesão com a EFPC<sup>10</sup>.

Os planos de benefícios voltam-se para gerar o pagamento de benefícios, compreendendo cálculos que relacionem tanto débitos quanto os recursos que serão utilizados para os respectivos adimplementos. Para elaborar tal relação de fatores, as EFPC se valem de estudos de natureza atuarial que determinam as probabilidades de concretização de variadas hipóteses com os beneficiários, tais quais a morte, o momento da aposentadoria, dentre outros.

Evidente que tais premissas atuariais utilizadas nos planos de benefícios não são fixas, e é esperado que os fatores apresentem variações com o tempo. Nesse contexto, cabe às EFPC promoverem continuamente a redefinição de aspectos de cada plano de benefícios, com a revisão dos custeios, a busca por investimentos mais rentáveis ou mais seguros, com vistas a atender a necessidades que antes não se apresentavam.

Também já foi destacado que os recursos dos Planos de Benefícios e das EFPC não se confundem. Os planos de benefícios encontram-se individualizados perante os órgãos fiscalizadores que, em termos práticos, é denominado Cadastro Nacional de Planos de Benefícios das Entidades Fechadas de Previdência Complementar – CNPB. Conforme Resolução CGPC nº 14, de outubro de 2004:

---

<sup>9</sup> Artigo 12, Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001.

<sup>10</sup> Artigo 13, Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001.



“Cada plano de benefícios possui independência patrimonial em relação aos demais planos de benefícios, bem como identidade própria quanto aos aspectos regulamentares, cadastrais, atuariais, contábeis e de investimentos.”

Os regulamentos dos planos de benefícios são os contratos que regulam as obrigações e direitos das EFPC, dos patrocinadores e dos participantes na relação entre eles avençada. Espera-se que os regulamentos estejam elaborados com vistas a saldar os planos de benefícios, e que sejam incluídas as características destes de forma clara e concisa, para que eventuais avenças possam ser dirimidas com mais facilidade.

Os regulamentos dos planos de benefícios, considerando que o objeto por eles regulados estarem destinados a perdurar por muitos anos, deverão ser aptos à adaptarem-se às modificações das disponibilidades e necessidades de recursos. Todavia, há possibilidade de alterá-lo, e tais inovações atingirão todos os participantes das entidades fechadas, após a devida aprovação do órgão regulador e fiscalizador, respeitado o direito acumulado de cada um<sup>11</sup>. Tal ressalva assegura segurança jurídica àqueles que já tenham cumpridos os requisitos para usufruir dos benefícios<sup>12</sup>, e de igual maneira preserva o direito acumulado proporcional daqueles que ainda estão contribuindo.

Ademais, os planos de benefícios devem ser criados com vistas a constituir reservas de recursos, sempre visando o cumprimento ao princípio do equilíbrio financeiro e atuarial. Nesse caminho, assegura-se o pagamento dos benefícios avençados com os participantes, dispondo-se dos recursos necessários para tanto.

Por fim, os planos de benefícios são regulamentados pela Resolução CGPC nº. 16, de 22 de novembro de 2005 (“Resolução CGPC nº. 16/05”), na qual estão previstas as modalidades de benefício definido, contribuição definida e contribuição variável.

---

<sup>11</sup> Artigo 17, Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001.

<sup>12</sup> Artigo 17, parágrafo único, Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001.



A seguir, abordaremos sucintamente cada uma das três espécies de planos de benefícios, bem como demonstraremos alguns aspectos atinentes aos investimentos em cada qual.

**Planos de Benefício Definido.** Os Planos de Benefício Definido, nos termos do caput do artigo 2º da Resolução CGPC nº. 16/05, são aqueles “...*cujos benefícios programados têm seu valor ou nível previamente estabelecidos, sendo o custeio determinado atuarialmente, de forma a assegurar sua concessão e manutenção*”.

Nos Planos de Benefício Definido, os participantes já sabem de antemão os valores do benefício a ser aferido. Essa definição pode ter um número “fechado” ou ter como critério um valor relativo, *p. ex.*, x salários mínimos ou um percentual calculado com base nas últimas remunerações do beneficiário.

Os planos de Benefício Definido tem natureza mutualista e verificamos que o benefício por vezes se encontra atrelado às remunerações do participante. É interessante que sejam previstos limitadores para o cálculo dos benefícios, seja com base no salário de contribuição, seja na renda mensal auferida pelo participante, para que a concessão de benefícios exageradamente generosos não comprometam as demais obrigações, inclusive com os demais beneficiários, do plano de benefícios.

Historicamente falando, os planos de benefícios oferecidos pelas EFPC, até a década de 1980, eram do tipo de Plano de Benefício Definido. Ocorre que, em razão da responsabilidade de aporte de recursos para cumprir os constantes reajustes inerentes à essa espécie de plano de benefícios, que, como já dito, proporcionam benefícios elevados aos participantes, os patrocinadores acabaram por evitar a instituição de novos planos desse tipo.

**Planos de Contribuição Definida.** O Plano de Contribuição Definida é de natureza individualista, tendo como definido os montantes a serem contribuídos pela



patrocinadora e pelo participante. Os benefícios, nessa espécie de plano, são definidos após o cumprimento dos requisitos de elegibilidade e do valor das reservas existentes em nome de cada participante.

Encontramos a definição regulamentar dos Planos de Contribuição Definida no *caput* do artigo 3º da Resolução CGPC nº. 16/05, no qual está disposto que: *“Entende-se por planos de benefício 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”*<sup>13</sup>.

Do teor regulamentar supramencionado, decorre que nos Planos de Contribuição Definida encontramos a previsão dos valores de contribuição a serem aportados pelos participantes. O valor dos benefícios devidos será aferido com base nos recursos acumulados pelas contribuições periódicas de patrocinadores e participantes, mediante cálculos atuariais, e proporcionarão aos beneficiários renda mensal vitalícia ou renda por prazo determinado.

Por fim, destacamos que os Planos de Contribuição Definida, em termos quantitativos, são os predominantes no mercado, em razão da sua flexibilidade demonstrada quando do cálculo das contribuições e da portabilidade dos recursos aportados de uma EFPC para outra.

**Planos de Contribuição Variável.** O Plano de Contribuição Variável é definido no *caput* do artigo 4º da Resolução CGPC nº. 16/05 como *“...aquele cujos benefícios programados apresentem a conjugação das características das modalidades de contribuição definida e benefício definido.”*

---

<sup>13</sup> Artigo 3º, Resolução CGPC nº 16, de 22 de novembro de 2005.



Percebe-se que o Plano de Contribuição Variável é um misto dos dois tipos anteriormente abordados. Na fase de acumulação, esse tipo de plano de benefícios se equivale a um Plano de Benefícios de Contribuição Definida. Num segundo momento, quando da concessão do benefício e dos momentos posteriores, é atrelado um índice de preço, de forma que o participante sabe que terá um determinado valor durante a fruição do benefício, em sistema análogo aos verificados nos Planos de Benefício Definido.

Nesses planos, o benefício será conhecido ao momento do cumprimento dos requisitos de elegibilidade, e com base nas reservas acumuladas. A previsão de benefícios por invalidez e por morte é possível, mas não obrigatória.





## **SUPERINTENDÊNCIA NACIONAL DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR – PREVIC**

A Superintendência Nacional de Previdência Complementar – PREVIC foi criada pela Lei 12.154, de 23 de dezembro de 2009 (“Lei 12.154/09”), atua como entidade de fiscalização e de supervisão das EFPC. Nessa seara, a PREVIC é sucessora da Secretaria de Previdência Complementar que, até a aprovação da lei mencionada, era o órgão responsável pelas atribuições em geral referentes às EFPC.

A PREVIC é uma autarquia de natureza especial vinculada ao Ministério da Fazenda, dotada de autonomia administrativa, financeira e patrimônio próprio. Sua principal atribuição, em última análise, constitui na fiscalização e supervisão das EFPC, e foi originada com a intenção de assegurar mais confiabilidade ao sistema.

A PREVIC no seu dia-a-dia interage com outras autarquias e órgãos que também exercem atividades reguladoras. Não poderia ser diferente, vez que as atividades exercidas pelas entidades são construídas por marcante interdisciplinaridade, e impactam diretamente no sistema financeiro brasileiro. Assim, o intercâmbio de informações se faz imprescindível para o exercício da fiscalização da PREVIC, bem como da dificuldade de evasão de valores do regime previdenciário.

Como competências da PREVIC, fixadas pela Lei nº. 12.154/09, destacamos aquelas listadas no artigo 3º. São elas: (i) proceder a fiscalização das atividades das entidades de previdência complementar; (ii) apurar julgar e aplicar penalidades; e (iii) expedir instruções e procedimentos para aplicação das normas tangentes à sua área de competência.

Também é de sua competência a execução das políticas para o regime de previdência complementar operados por essas entidades. É de se ressaltar que as políticas atinentes às EFPC



**Proceder a fiscalização das atividades e operações das EFPC.** A PREVIC tem como atividade fim a supervisão e fiscalização dos planos de benefício administrados pelas EFPC. Tal competência é desenvolvida por meio de fiscalizações presenciais, apuração de denúncias e representações, monitoramento das atividades exercidas pelas EFPC.

Na fiscalização dos investimentos das EFPC, destacamos que a PREVIC não atua isoladamente. É esperado que os patrocinadores e o Conselho Fiscal de cada entidade também acompanhe a alocação de recursos, com vistas a proporcionar segurança aos participantes que dependem desses recursos para assegurar a aferição de seus benefícios em um momento futuro.

Para tanto, a PREVIC desenvolve, anualmente, o “Programa Anual de Fiscalização – PAF”, com a finalidade de programar as atividades fiscalizatórias do ano seguinte. Tal programa pauta-se na análise de fatores de riscos que possam comprometer as EFPC na busca de seus objetivos, e tem sua elaboração realizada “... a partir da análise de fatores de risco, a exemplo de déficit superávit, dívidas das patrocinadoras, contingências, aplicações financeiras e premissas atuariais, os quais podem comprometer o alcance dos objetivos da entidade...”<sup>14</sup>.

Para fins de monitoramento, cabe às EFPC o fornecimento de informações e dados. Dessas análises, são produzidas notas técnicas e ofícios encaminhados para as EFPC que administram o plano de benefício a que eles se destinam.

Verificamos por fim que desde sua criação, a PREVIC buscou não apenas fiscalizar as EFPC, mas também introduzir conceitos que considera compatíveis com o regime de previdência complementar. A elaboração dos Guias PREVIC, disponibilizados gratuitamente aos interessados, colabora com a propagação de

---

<sup>14</sup> Superintendência Nacional de Previdência Complementar – PREVIC. Relatório de Atividades, 2012. Pág. 29.



valores de governança corporativa, prudência nos investimentos, dentre outras medidas de igual relevância.



## **LISTA DE NORMATIVOS PERTINENTES À PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR**

### **NORMAS GERAIS**

Constituição Federal do Brasil de 1988

Lei Complementar Nº 108, de 29 de maio de 2001

Lei Complementar Nº 109, de 29 de maio de 2001

Lei Nº 11.053, de 29 de dezembro de 2004

### **AUTOPATROCÍNIO**

Lei Nº 12.618, de 30 de abril de 2012

Resolução CGPC Nº 06, de 30 de outubro de 2003

Resolução CGPC Nº 08, de 19 de fevereiro de 2004

Resolução CGPC Nº 12, de 27 de maio de 2004

### **BENEFÍCIO PROPORCIONAL DIFERIDO**

Resolução CGPC Nº 06, de 30 de outubro de 2003

Resolução CGPC Nº 08, de 19 de fevereiro de 2004

Resolução CGPC Nº 12, de 27 de maio de 2004

### **EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA**

Decreto Nº 7.397, de 22 de dezembro de 2010



Recomendação CGPC Nº 01, de 28 de abril de 2008

Instrução PREVIC Nº 11, de 10 de setembro de 2014

Portaria MPS Nº 418, de 18 de dezembro de 2008

### **PLANOS DE BENEFÍCIOS**

Resolução CGPC Nº 12, de 17 de setembro de 2002

Resolução CGPC Nº 08, de 19 de fevereiro de 2004

Resolução CGPC Nº 16, de 22 de novembro de 2005

Resolução CGPC Nº 18, de 28 de março de 2006

Instrução PREVIC Nº 29 de 06 junho de 2016

### **PORTABILIDADE**

Lei Nº 11.196, de 21 de novembro de 2005

Decreto Nº 4.942, de 30 de dezembro de 2003

Resolução CGPC Nº 06, de 30 de outubro de 2003

Resolução CGPC Nº 12, de 27 de maio de 2004

Instrução SPC Nº 05, de 9 de dezembro de 2003

Instrução Conjunta Susep/PREVIC Nº 1, de 14 de novembro de 2014

### **PREVIC**

Lei Nº 12.154, de 23 de dezembro de 2009

Decreto Nº 7.075, de 26 de janeiro de 2010



Portaria MPS Nº 183, de 26 de abril de 2010

Portaria PREVIC Nº 71, de 13 de fevereiro de 2012

## **REGULAMENTOS**

Lei Nº 12.154, de 23 de dezembro de 2009

Resolução CGPC Nº 08, de 19 de fevereiro de 2004

Resolução CMN Nº 3.792, de 24 de setembro de 2009

Portaria MPS Nº 183, de 26 de abril de 2010

## **RESGATE**

Resolução CGPC Nº 06, de 30 de outubro de 2003

Instrução SPC Nº 05, de 9 de dezembro de 2003

Instrução Conjunta SPC/SRF/SUSEP Nº 524, de 11 de março de 2005