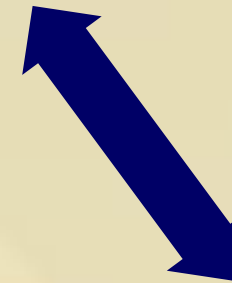
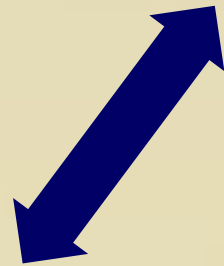


# Previdência Complementar



# Previdência Complementar



## Fechada

Organizações sem fins  
lucrativos

(Fundos de Pensão)

PREVIC



## Aberta

Organizações com fins  
lucrativos

(Seguradoras e bancos)

SUSEP

- é uma previdência privada
- é uma forma de poupança de longo prazo, que proporciona um melhor padrão de vida na aposentadoria e cobertura em casos de morte e invalidez
- é um seguro previdenciário adicional à previdência oficial (INSS)

# O que é Previdência Complementar



# INÍCIO DA REGULAMENTAÇÃO DA ATIVIDADE NO BRASIL

Em julho de 1977, foi publicada a Lei N<sup>o</sup> 6.435 que, entre outras definições, estabeleceu:

- Foco na Entidade;
- Divisão da Previdência complementar em dois ramos:
  1. Previdência Fechada
  2. Previdência Aberta

# Evolução da Previdência Complementar no Brasil

## O sistema conta, atualmente, com:

- 301 entidades fechadas de previdência complementar (EFPC)
- Patrocinadores – 2736 / Instituidores - 444
- 1134 planos previdenciários
- patrimônio de R\$ 904 bilhões, distribuídos em três modalidades de planos (benefício definido – BD, contribuição definida – CD e contribuição variável – CV)



## Quantidade e Percentual de EFPC por região

REGIÃO	Quantidade	%
Sudeste	186	62%
Sul	52	17%
Centro-Oeste	31	10%
Nordeste	30	10%
Norte	2	1%

: Relatório de Informações Gerenciais/COINF/CGEAC/SURPC (Extração: 24/06/2018)

# EVOLUÇÃO DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR NO BRASIL

## Década de 1970

- ✓ formação dos primeiros fundos de pensão vinculados às empresas estatais e grandes grupos econômicos privados.
- ✓ promulgação da Lei 6.435/77, que dispôs sobre as entidades abertas e fechadas de previdência privada

# EVOLUÇÃO DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR NO BRASIL

## Década de 1980

- criação de novos fundos de empresas públicas e privadas;
- transtornos decorrentes dos primeiros planos econômicos de tentativa de controle da inflação.



# EVOLUÇÃO DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR NO BRASIL

## Década de 1990

marcada pelas privatizações das empresas estatais, que contaram com a participação decisiva dos recursos financeiros dos fundos de pensão

# Evolução da Previdência Complementar no Brasil

## **Na segunda metade dos anos 90:**

Os Fundos de Pensão passam a conviver com um novo ambiente de efetivo controle da inflação, propiciado pelos resultados do Plano Real;

Início do processo de migração dos planos de benefício definido para os planos de contribuição definida;

Promulgada, em 1998, a Emenda Constitucional nº. 20, que trata a previdência complementar no âmbito constitucional pela primeira vez e submete os planos previdenciários patrocinados por empresas estatais a regras mais rígidas.

# CONSTITUIÇÃO FEDERAL

## CAPÍTULO II - DA SEGURIDADE SOCIAL

### SEÇÃO III - DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

**"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."

# Alteração da Legislação

## **Lei Complementar nº 108/2001**

- trata da relação dos patrocinadores de entes públicos com seus respectivos fundos de pensão

## **Lei Complementar nº 109/2001:**

- define as regras gerais da previdência complementar aberta ou fechada no país
- traz uma nova estrutura normativa, refletindo a contínua evolução do setor ao longo de sua existência

**Tabela 2.1.2 – Quantidade de planos previdenciais por modalidade**

<b>Modalidade Plano</b>	<b>Quantidade de planos</b>	<b>Porcentagem</b>
Benefício Definido - BD	313	28,43%
Contribuição Definida - CD	436	39,60%
Contribuição Variável - CV	352	31,97%
<b>Total</b>	<b>1.101</b>	<b>100,00%</b>

Todo plano de previdência tem um regulamento, que é o **CONTRATO DE NATUREZA CIVIL**, onde constam os direitos e obrigações da entidade, Patrocinadores, Participantes e Assistidos.

## **ASPECTOS RELEVANTES**



# Cada Regulamento define:

- 1) As regras de contribuição (custeio do plano)
  - a. Pessoais (dos participantes do plano)
  - b. Patronais (empregadores)
  - c. Limites de salários
  - d. Percentuais de desconto mensal

**ASPECTOS  
RELEVANTES**





# Cada Regulamento define:

2) Os benefícios oferecidos (programáveis ou de risco)

## **Programáveis:**

- a) Suplementação (ou complementação) de Aposentadoria por tempo de contribuição;
- b) Suplementação (ou complementação) de Aposentadoria por idade;
- c) Suplementação (ou complementação) de Aposentadoria especial.



# Cada Regulamento define:



2) Os benefícios oferecidos (programáveis ou de risco)

## **De risco:**

- a) Suplementação (ou complementação) de Aposentadoria por invalidez;
- b) Suplementação (ou complementação) de pensão por morte
- c) Suplementação (ou complementação) de Auxílio Reclusão
- d) Pecúlio por morte

## **ASPECTOS RELEVANTES**

### **a. Cada Regulamento define:**

3) As condições de acesso aos benefícios  
(elegibilidade)

- a. Carências de idade, tempo de contribuição ao INSS, tempo de vinculação ao plano;
- b. Recebimento do benefício pelo INSS;
- c. Desligamento da empresa.



# Planos de Benefício Definido

## RESOLUÇÃO CGPC 16 - BENEFÍCIO DEFINIDO

*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.*

# Planos de Contribuição Definida

- Nos Planos de Benefício na modalidade de contribuição definida, o benefício final depende da capitalização das contribuições definidas “a priori”. Baseado no valor do saldo de conta acumulado em nome do participante, o benefício só é definido à época da concessão.
- É um programa de poupança dirigido à aposentadoria, não sendo o benefício programado diretamente vinculado ao salário final.
- O risco é do participante, dado que, se a contribuição for deficiente ou a capitalização incipiente, a empresa patrocinadora não cobre a deficiência.

# Planos de Contribuição Variável

## RESOLUÇÃO CGPC 16 – CONTRIBUIÇÃO VARIÁVEL

*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.*

Os benefícios programados são de contribuição definida na fase de formação da poupança, transformando-se em benefício definido após a concessão, pela garantia de uma renda mensal vitalícia, reajustada anualmente por um índice de atualização monetária definido.

Os benefícios de risco decorrentes de doença, invalidez e morte podem ser estruturados, tanto na modalidade de benefício definido, quanto na de contribuição definida.

**Além de contemplarem as regras para a concessão e elegibilidade dos benefícios, devem conter, também, os seguintes institutos, para o caso de desligamento do plano:**

- 1) Portabilidade**
- 2) Benefício Proporcional Diferido (BPD)**
- 3) Resgate**
- 4) Autopatrocínio**



# Portabilidade

Instituto que faculta ao Participante – que desligar-se da patrocinadora e do plano – nos termos da legislação aplicável, portar os recursos correspondentes ao saldo da Conta Individual para outro Plano



# **Benefício Proporcional Diferido**

Instituto que faculta ao Participante, em razão da cessação do vínculo associativo com o Instituidor, optar por receber, em tempo futuro, o benefício de aposentadoria diferida



# Resgate

Instituto que permite ao participante que se desligar do plano, o recebimento da totalidade das contribuições por ele vertidas a esse plano até aquela data, atualizadas monetariamente pelos índices previstos em regulamento, e descontadas as parcelas do custeio administrativo, na forma regulamentada.

# Autopatrocínio

Faculdade de o participante manter o valor de sua contribuição e a do patrocinador, no caso de desligamento do plano, ou, ainda, da perda parcial ou total da remuneração recebida, para assegurar a percepção dos benefícios nos níveis correspondentes àquela remuneração ou em outros definidos em normas regulamentares.

# Modalidade dos Planos de Benefícios

## Fases de um plano de benefícios



**Exemplos de ações que  
envolvem os planos de  
previdência  
complementar  
(Fundos de Pensão)**

## Bibliografia

- CONDE Newton César; ERNANDES Ivan Sant'Ana. ABRAPP. Atuária Para não Atuários
- Disciplinas Práticas Atuariais I e II – do Curso de Pós-graduação em Perícia Judicial e Práticas Atuariais com Docência em Ensino Superior, 2010.
- Trabalhos Publicados pelo Prof. Rio Nogueira;
- Coletânea das Normas de Fundos de Pensão, Brasília, MPS.
- Guia do Participante, Ministério da Previdência Social. Ano 2005
- Revista dos Fundos de Pensão (edições diversas)
- Apostila do Programa de Educação ABRAPP/2010 – “Curso Atuária I – Entendendo os Conceitos Essenciais de Atuária na Prática das EFPCs”, ministrado por Newton Cesar Conde e Ivan Sant'anna Ernandes.
- Material acumulado ao longo dos anos em cursos, treinamentos, palestras promovidos pelo INSS, pela ABRAPP, pela OAB e por Associações de Peritos;
- Internet - Sítios pesquisados:
  - ✓ Instituto Brasileiro de atuária – [www.atuarios.org.br](http://www.atuarios.org.br);
  - ✓ MPAS – [www.mpas.gov.br](http://www.mpas.gov.br)
  - ✓ ABRAPP – [www.abrapp.org.br](http://www.abrapp.org.br)
  - ✓ <http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/previdencia-complementar/legislacao-previdencia-complementar/>
  - ✓ <http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/previdencia-complementar/>



VILMA GUIMARÃES

PERÍCIA JUDICIAL E EXTRAJUDICIAL  
ASSISTÊNCIA TÉCNICA E INSTRUTORIA  
ESPECIALISTA EM PREVIDÊNCIA SOCIAL  
E COMPLEMENTAR

(61) 99295-5138

[vilmaperita@gmail.com](mailto:vilmaperita@gmail.com)