

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO SÓCIO-ECONÔMICO  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**CAMILA DE BORJA**

**PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR: UM ESTUDO COMPARATIVO ENTRE UMA  
ENTIDADE FECHADA E UMA ENTIDADE ABERTA**

**FLORIANÓPOLIS  
2009**

**CAMILA DE BORJA**

**PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR: UM ESTUDO COMPARATIVO ENTRE UMA  
ENTIDADE FECHADA E UMA ENTIDADE ABERTA**

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Contábeis, da Universidade Federal de Santa Catarina, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof<sup>o</sup> Msc. Alexandre Zoldan da Veiga  
Co-orientador: Prof<sup>a</sup>. Dra. Eleonora Milano Falcão Vieira

**FLORIANÓPOLIS**  
**2009**

**CAMILA DE BORJA**

**PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR: Um Estudo Comparativo entre uma Entidade Fechada e uma Entidade Aberta**

Esta monografia foi apresentada no curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Santa Catarina, obtendo a nota final \_\_\_\_\_ atribuída pela banca examinadora constituída pelo(a) professor(a) orientador(a) e membros abaixo mencionados.

Florianópolis, SC, 29, junho de 2009.

---

Professora Valdirene Gasparetto, Dra.  
Coordenadora de Monografias do Departamento de Ciências Contábeis

Professores que compuseram a banca examinadora:

---

Professor Alexandre Zoldan da Veiga, Msc.  
Orientador(a)

---

Professora Eleonora Milano Falcão Vieira, Dra.  
Co-orientadora

---

Professor Joaquim José de Santanna, Msc.  
Membro

## **AGRADECIMENTOS**

O tempo passou, mais uma etapa da minha vida está sendo vencida. Desta guardo comigo muitas lembranças, alegrias e tristezas.

Gostaria de registrar meus mais sinceros agradecimentos a algumas pessoas, me desculpando aos possíveis esquecidos desta lista.

Em primeiro lugar, agradeço a Deus por me fornecer saúde, e também força e coragem para a conquista de meus objetivos.

Aos meus pais, Cristina e Antônio, e minha irmã Nathália, pelo afeto e dedicação em todos os momentos de minha vida, sempre com apoio e incentivos para que eu fosse capaz de alcançar os meus sonhos.

Ao meu namorado, Rodrigo, pela imensa força, compreensão, dedicação, paciência, carinho e ajuda realizada nestes anos juntos, para que esta grande realização possa enfim ser realizada.

Ao meu orientador Alexandre Zoldan da Veiga pela grande contribuição neste trabalho, sempre com paciência, dedicação e incentivo no desenvolvimento deste. Que pode me passar grandes conhecimentos.

A todos os amigos que durante este período estive um pouco ausente, mas mesmo de longe me entendendo e me apoiando nesta minha trajetória.

As minhas colegas da Sensato que fizeram parte dessa minha caminhada e foram muito importantes, sempre dispostas a ajudar e fornecendo seus conhecimentos.

Enfim, agradeço por todas as pessoas que puderam contribuir de alguma forma para que eu realizasse este sonho.

*“O sucesso nasce do querer, da determinação e persistência em se chegar a um objetivo. Mesmo não atingindo o alvo, quem busca e vence obstáculos, no mínimo fará coisas admiráveis.”*

**(José de Alencar)**

## RESUMO

BORJA, Camila. **Previdência Complementar: Um Estudo Comparativo entre uma Entidade Fechada e uma Entidade Aberta**, 2009. 85 f. Monografia (Ciências Contábeis) – Departamento de Ciências Contábeis, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2009.

O objetivo deste trabalho consiste em abordar, expor e desenvolver a Previdência Complementar: aberta e fechada. O estudo foi realizado utilizando, para atingir os objetivos, uma abordagem exploratória e método quali-quantitativo. Neste estudo são abordados, a história, as entidades, os tipos de planos, e a legislação que regula os planos e benefícios. Como o próprio nome diz a previdência privada, tem caráter complementar e organização autônoma, em relação ao regime geral de previdência social, é facultativo, têm como objetivo instituir planos privados de benefícios complementares ou assemelhados aos da previdência social, mediante contribuição de seus participantes, dos respectivos empregadores, ou de ambos. A previdência complementar privada foi instituída pela Lei nº 6.435, de 15 de julho de 1977, e regulamentada pelo Decreto nº 81.240, de 20 de janeiro de 1978. Esses normativos classificam as entidades de previdência privada em dois grupos distintos: Entidades Fechadas de Previdência Complementar – EFPC e Entidades Abertas de Previdência Complementar – EAPC. Para demonstrar as diferenças entre as EFPC e EAPC foi realizado um estudo comparativo, entre duas entidades. Este estudo tem o intuito de demonstrar qual das entidades tem mais vantagens para o participante. A EFPC se mostrou mais vantajosa no final dos estudos, pois esta trás mais benefícios ao participante, tanto ativo quanto assistido.

Palavras-chave: Benefícios. Previdência Complementar. Previdência Privada.

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1</b> – Modalidade de Planos de EFPC.....	27
<b>Gráfico 2</b> – Investimentos (\$).....	27
<b>Gráfico 3</b> – Número de Participantes/Assistidos.....	28
<b>Gráfico 4</b> – Distribuição da Receita Acumulada por Produto.....	31
<b>Gráfico 5</b> – Composição do ativo de investimentos das EFPC, segundo segmento de aplicação.....	46
<b>Gráfico 6</b> – Evolução dos Ativos Investidos em Renda Fixa.....	47
<b>Gráfico 7</b> – Evolução dos Ativos Investidos em Renda Variável.....	47
<b>Gráfico 8</b> – Ranking das Empresas de Previdência Privada Aberta segundo a Receita Acumulada.....	54

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1</b> – Quantidade de EFPC, por tipo de patrocínio e quantidade de patrocínios.....	23
<b>Quadro 2</b> – Comparativo entre os planos oferecidos pela Brasilprev.....	53
<b>Quadro 3</b> – Carências dos planos Brasilprev PGBL Pecúlio e Brasilprev VGBL Pecúlio.....	57
<b>Quadro 4</b> – Taxas de Rendimento.....	59
<b>Quadro 5</b> – Simulação da Renda Mensal e Valor Acumulado na EAPC.....	62
<b>Quadro 6</b> – Simulação do Benefício de Risco na EAPC.....	62
<b>Quadro 7</b> – Resumo da Simulação na EAPC.....	63
<b>Quadro 8</b> – Comparação entre os planos das EFPC e EAPC.....	63



## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1</b> – Ativo de investimentos das EFPC, por segmento das aplicações de investimentos segundo tipo de patrocínio predominante.....	46
<b>Tabela 2</b> - Crescimento dos investimentos em R\$ Milhões das EFPC.....	46
<b>Tabela 3</b> – Fundos de Renda Fixa têm 93% do Patrimônio dos Planos da Fusesc.....	51
<b>Tabela 4</b> – Total de participantes assistidos maior que o de ativos.....	51
<b>Tabela 5</b> – Taxas de Contribuição da Patrocinadora.....	59

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ANAPP	Associação Nacional da Previdência Privada
ABRAPP	Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar
BADESC	Agência Catarinense de Fomento S.A
BB	Banco do Brasil S.A.
BD	Benefício Definido
BESC	Banco do Estado de Santa Catarina S.A.
BESCOR	Besc S.A. Corretora de Seguros e Administração de Bens
BPD	Benefício Proporcional Diferido
CAP	Caixa de Aposentadoria e Pensões
CD	Contribuição Definida
CF	Constituição Federal
CGPC	Conselho de Gestão de Previdência Complementar
CMN	Conselho Monetário Nacional
CODESC	Companhia de Desenvolvimento do Estado de Santa Catarina
CV	Contribuição Variável
EAPC	Entidade Aberta de Previdência Complementar
EFPC	Entidade Fechada de Previdência Complementar
FENAPREVI	Federação Nacional da Previdência Privada e Vida
FUSESC	Fundação Codesc de Seguridade Social
FIC	Fundo de Investimento em Cotas de Fundos de Investimento Especialmente Constituídos
FIE	Fundo de Investimentos Especialmente Constituído
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IGP-M	Índice Geral de Preços do Mercado
INPC	Índice Nacional de Preço ao Consumidor
INSS	Instituto Nacional de Serviço Social
IR	Imposto de Renda
LC	Lei Complementar
MPS	Ministério da Previdência Social
PREVI	Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil S/A
PGBL	Plano Gerador de Benefício Livre
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
SUSEP	Superintendência de Seguros Privados
UPF	Unidade Padrão de Financiamento
VGBL	Vida Gerador de Benefício Livre

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>14</b>
1.1. TEMA E PROBLEMA.....	15
1.2. OBJETIVOS .....	16
1.2.1. Objetivo geral .....	16
1.2.2. Objetivo específico .....	16
1.3. JUSTIFICATIVA .....	16
1.4. METODOLOGIA.....	17
1.5. LIMITAÇÃO DA PESQUISA .....	18
1.6. ORGANIZAÇÃO DO ESTUDO .....	18
<b>2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....</b>	<b>19</b>
2.1. PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR .....	19
2.2. ENTIDADES.....	22
2.2.1. Entidades fechadas de previdência complementar .....	22
2.2.1.1. Previdência fechada de entes públicos .....	23
2.2.2. Entidades abertas de previdência complementar.....	25
2.3. TIPOS DE PLANOS .....	26
2.3.1. Benefício Definido .....	28
2.3.2. Contribuição Definida .....	29
2.3.3. Contribuição Variável.....	30
2.3.5. Tipos de Planos de Previdência Complementar de Entidades Abertas .....	31
2.3.5.1. Plano Gerador de Benefício Livre .....	32
2.3.5.2. Vida Gerador de Benefício Livre .....	34
2.4. BENEFÍCIOS OFERECIDOS .....	35
2.5. LEGISLAÇÃO .....	38
2.5.1. Lei Complementar Nº. 109/ 01 .....	38
2.6.ÓRGÃOS NORMATIVOS E EXECUTIVOS .....	39
2.6.1. Conselho de Gestão da Previdência Complementar – (CGPC).....	40
2.6.2. Secretaria de Previdência Complementar – (SPC).....	41
2.6.3. Conselho Nacional de Seguros Privados – (CNSP) .....	42
2.6.4. Superintendência de Seguros Privados – (SUSEP).....	43
2.7. CUSTEIO .....	44

2.8. INVESTIMENTOS .....	45
<b>3. ESTUDO COMPARATIVO ENTRE UMA ENTIDADE FECHADA E UMA ENTIDADE ABERTA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR .....</b>	<b>48</b>
3.1. CARACTERIZAÇÃO DA ENTIDADE DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR FECHADA .....	48
3.1.1. Caracterização do Plano de Benefícios Multifuturo I .....	51
3.2. CARACTERIZAÇÃO DA ENTIDADE DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR ABERTA .....	52
3.2.1. Caracterização do Plano Brasilprev PGBL Pecúlio .....	55
3.2.2. Caracterização do Plano Brasilprev VGBL Pecúlio.....	55
3.2.3. Características comuns aos planos de Brasilprev PGBL Pecúlio e Brasilprev VGBL Pecúlio .....	56
3.3. DADOS UTILIZADOS PARA O ESTUDO COMPARATIVO .....	58
3.3.1. Cálculo das Contribuições a EFPC.....	58
3.3.2. Cálculo das Contribuições a EAPC .....	60
3.4. ANÁLISE DOS DADOS DO ESTUDO COMPARATIVO .....	63
<b>4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>64</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>66</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>69</b>

## 1. INTRODUÇÃO

A Previdência Complementar foi criada com o intuito de garantir uma aposentadoria digna ao trabalhador, garantindo o mesmo padrão de vida de quando ainda estava em atividade. É um sistema autônomo que tem como objetivo complementar a Previdência Social Oficial.

Segundo art. 202 da Constituição Federal/88,

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.

A Previdência Complementar é composta por Entidades Fechadas de Previdência Complementar – EFPC e Entidades Abertas de Previdência Complementar – EAPC. Foi instituída pela Lei nº 6.435, de 15 de julho de 1977, e regulamentada pelos Decretos nº 81.240/78 e nº 81.402/78, passando em 2001 a ser regida pela Lei Complementar – LC nº 109, de 25 de maio de 2001.

Este Sistema de Previdência Privada é facultativo. Nas entidades fechadas é destinado para os funcionários ligados a empresas, sindicatos ou entidades de classe, normalmente nestas entidades o trabalhador contribui com uma parte mensal do salário e a empresa contribui com o restante, valor este normalmente igual para ambos, nunca superior para a empresa. Nas entidades abertas qualquer pessoa física pode aderir aos planos que são oferecidos por seguradoras ou bancos, podendo ser individual ou coletivo.

Segundo Martinez (1996, p. 50) o objetivo da previdência complementar é,

O objetivo da Previdência Complementar deve ser sopesado consoante o ângulo considerado. Pode ser lucro para a seguradora, melhorar as relações laborais segundo a ótica da patrocinadora, e para a economia do país, estimular a poupança individual e aplicar os capitais em investimentos. Subjetivamente, para o segurado, garantir-lhe renda adicional à oficial, fazendo o resultado aproximar-se o mais possível da última retribuição e, especialmente, garantir-lhe a subsistência no caso de acidente do trabalho ou acometimento de incapacidade ou invalidez, tempo de serviço ou idade, o mesmo vale para os seus familiares, quando de sua morte.

Os planos de benefícios previdenciários são os benefícios definidos, contribuição definida, contribuição variável/misto, e os planos mais comuns nas EAPC são o Plano Gerador de Benefício Livre - (PGBL) e o Vida Gerador de Benefício Livre - (VGBL).

## 1.1. TEMA E PROBLEMA

A atual situação do sistema de previdência social brasileira não tem sido muito satisfatória para seus contribuintes, os valores recolhidos a previdência social são altos e os déficits que a previdência vem registrando preocupam os trabalhadores, segundo dados do Ministério da Previdência Social no primeiro trimestre de 2009 a previdência teve um déficit de R\$ 12, 093 bilhões, resultado de uma arrecadação de R\$ 39, 498 bilhões e de despesas de R\$ 51, 591 bilhões.

Segundo Castro (2006, p. 717),

A relação contribuinte-beneficiário é uma das preocupações dos estudiosos do tema. Segundo números oficiais, na década de 50, oito contribuintes financiavam cada beneficiário. Em 1970, essa relação era de 4,2 para 1; o número de contribuintes por beneficiário foi decrescendo: 2,8, em 1980; 1,9 em 1995. Esta relação tem que ver, naturalmente, com o tempo que os segurados, em média, contribuem para o sistema e, depois, percebem (ou geram para seus dependentes) benefícios cuja finalidade é substituição do salário (via de regra, aposentadorias e pensões). Estima-se que, se as regras de concessão de aposentadorias e pensões fossem mantidas, a expectativa seria de que, em 2030, cada contribuinte teria de sustentar um beneficiário.

Com isto o mercado de previdência complementar tem ganhado inúmeros investidores, pois o que todos querem é poder se aposentar sem se preocupar com a fonte de renda.

Como o próprio nome diz previdência privada, tem caráter complementar e organização autônoma, em relação ao regime geral de previdência social, e é facultativo. A Previdência Privada tem como objetivo instituir planos privados de benefícios complementares ou assemelhados aos da previdência social, mediante contribuição de seus participantes, dos respectivos empregadores, ou de ambos.

Dessa forma, o problema é qual dos sistemas de previdência complementar é mais vantajoso para quem investe: entidades fechadas de previdência complementar ou entidades abertas de previdência complementar?

## 1.2. OBJETIVOS

Com o intuito de buscar uma compreensão da previdência complementar: aberta e fechada, a presente monografia é composta de objetivo geral e os objetivos específicos.

### 1.2.1. Objetivo geral

O objetivo geral desta pesquisa é mostrar as diferenças entre a previdência complementar de entidades abertas e previdência complementar de entidades fechadas.

### 1.2.2. Objetivo específico

- Apresentar as diferentes entidades de previdência complementar,
- Abordar a legislação pertinente a previdência complementar,
- Apresentar os serviços oferecidos por estas entidades,
- Comparar uma entidade de previdência complementar fechada e uma entidade aberta,
- Apontar qual seria o melhor sistema: previdência complementar aberta ou fechada.

## 1.3. JUSTIFICATIVA

O Sistema de Previdência Social tem enfrentado grandes dificuldades, o número de aposentados vem crescendo constantemente, em ritmo superior ao volume de recursos que a Previdência Social é capaz de arrecadar junto aos trabalhadores ativos. Dessa forma, o Brasil enfrenta, há alguns anos, um sério problema: a diferença entre o que deve ser pago aos aposentados e o que é arrecadado pela Previdência Social, o que representa um sério problema para o governo, o que pode inviabilizar o sistema em pouco tempo.

Devido a estes fatores a Previdência Complementar tem recebido do Governo incentivo para sua expansão, conferindo maior segurança, transparência e flexibilidade a este sistema de previdência. Na previdência privada a pessoa realiza investimentos mensais em seu



plano de acordo com a sua opção. Ao longo do tempo, irá acumular um saldo que poderá ser resgatado integralmente ou transformado em uma renda mensal (vitalícia ou por tempo determinado).

Assim este trabalho visa apresentar as pessoas os tipos de planos de previdência complementar: aberta ou fechada, os valores recebidos pelos assistidos por essas entidades e as formas de recebimento dos benefícios, podendo assim optar pelo sistema que melhor se enquadra em seu orçamento.

#### 1.4. METODOLOGIA

Com o propósito de comparar as formas de previdência complementar aberta e fechada, nesta monografia é utilizado como procedimento metodológico, o método quanti-qualitativo. Este método, além de interpretar dados de forma descritiva, trabalha também com dados estatísticos.

Quanto aos objetivos do trabalho, utilizou-se como método de pesquisa a forma exploratória. Este método objetiva maior familiaridade com problema, tornando-o mais explícito à construção de hipóteses. Aprimoramento de idéias ou intuições. Planejamento flexível, permitindo varias alternativas, entrevistas com pessoas com experiência prática, levantamento bibliográfico, análise de exemplos. (GIL, 2002, p.41)

Os procedimentos técnicos utilizados neste trabalho são pesquisas bibliográficas que se baseiam em livros e periódicos científicos, e o estudo comparativo, este procedimento consiste em um estudo aprofundado e exaustivo de um ou de poucos objetivos, de maneira a permitir o seu conhecimento amplo e detalhado.

Neste caso o estudo em questão é quanto a previdência complementar aberta e a previdência complementar fechada paga para seus assistidos e beneficiários, os limites de valores pagos, em quantos anos esses benefícios são pagos, se vitalícios ou temporários. Fazendo um estudo comparativo de uma situação real de um assistido de uma previdência complementar fechada e uma comparação caso este tivesse optado pela previdência complementar aberta.

São coletados os dados das contribuições feitas a EFPC do assistido durante o período de fevereiro de 1979 a dezembro de 2008, com base nos valores das contribuições feitas a EFPC, será feita uma média mensal e simulado as contribuições feitas a EAPC durante o

mesmo período de tempo, no caso 28 anos de contribuição. Com base nos valores das contribuições foi feito um estudo comparativo entre as duas entidades a fim de verificar qual a mais vantajosa.

### 1.5. LIMITAÇÃO DA PESQUISA

Esta pesquisa serve para identificar qual o sistema melhor remunera: a entidade de previdência complementar fechada ou entidade de previdência complementar aberta. É realizada em Florianópolis com um assistido da previdência complementar fechada, simulando sua contribuição para uma entidade de previdência privada aberta.

Uma das limitações desta pesquisa é o fato de se possuir apenas informações reais referentes às contribuições feitas à previdência complementar fechada.

### 1.6. ORGANIZAÇÃO DO ESTUDO

Este trabalho está organizado em quatro capítulos. O primeiro capítulo refere-se à introdução do trabalho, no qual são apresentados o tema e problema do estudo, os objetivos a serem alcançados, a justificativa do trabalho e a metodologia a ser utilizada e limitação.

No segundo capítulo a fundamentação teórica aborda as formas e sistemas de previdência privada fechada e aberta, as legislações e seus órgãos reguladores.

O terceiro capítulo apresenta o estudo comparativo feito e conclui qual das entidades é a melhor opção: entidades de previdência complementar fechada ou entidades de previdência complementar aberta.

O quarto capítulo aborda as conclusões e recomendações. Após este capítulo são evidenciadas as referências, pelas quais se buscou a fundamentação teórica para o presente trabalho.

## 2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesta seção apresentam-se os conceitos relativos ao tema e o objetivo do trabalho, mostrando primeiramente o conceito de previdência complementar, suas características e como este sistema funciona. Na continuação deste capítulo são citadas as entidades de previdência privada, os tipos de planos para as entidades fechadas, os planos das entidades abertas, o PGBL e o VGBL, os benefícios oferecidos por estes planos, a legislação que rege a previdência complementar, a LC n. 109, de 29 de maio de 2001, que regula estas entidades, os órgãos normativos e executivos, responsáveis pela normatização destas entidades dentre outras funções, as fontes de custeio das entidades de previdência privada, e por fim os investimentos feitos por estas entidades.

### 2.1. PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

Criada na década de 70 – pela Lei nº 6.435, de 15-7-1977, regulamentada por dois Decretos: o nº 81.240/78, que tratava das entidades fechadas de previdência privada, e o nº 81.402/78, que tratava das entidades abertas de previdência privada, têm como objetivo de complementar o sistema de previdência oficial. Em 2001 a Previdência Complementar passa a ser regida pela LC nº 109, de 25-5-2001, revogando a Lei nº 6.435/77. O Decreto nº 4.206, de 23-4-02, regulamenta a LC nº 109, de 29-5-2001.

A Lei 6.435/77 em seu Art. 1º define a Previdência Privada como segue:

Art. 1º Entidades de previdência privada, para os efeitos da presente Lei, são as que têm por objeto instituir planos privados de concessão de pecúlios ou de rendas, de benefícios complementares ou assemelhados aos da previdência social, mediante contribuição de seus participantes, dos respectivos empregadores ou de ambos.

Antes mesmo do surgimento do Regime Geral de Previdência Social – RGPS, já se tinha indícios da previdência complementar.

Segundo Martinez (1996, p. 26),

O surgimento da Previdência Complementar brasileira – sem natureza acessória e inexistente a básica – pelas características de facultatividade e mutualismo, pode ser fixado em 10 de janeiro de 1835, com a criação do MONGERAL – Montepio Geral de Economia dos Servidores do Estado, proposto pelo Ministro da Justiça, Barão de Sepetiba. A entidade, é uma das primeiras e funcionou continuamente como montepio, isto é, previdência aberta sem fins lucrativos.

Em 16 de abril de 1904, surge a Caixa de Aposentadoria e Pensões (CAP) do Banco do Brasil S.A. – BB, hoje Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil S/A – PREVI uma das entidades estatais pioneiras da previdência complementar. Hoje é o maior fundo de pensão da América Latina e 34º do mundo em patrimônio, dados divulgado pela Previ, segundo *ranking* do jornal *Pension & Investments*, de dezembro/2008, com dados referentes a dezembro/2007.

Nos anos 70 a pioneira no ramo foi a Petros, a previdência complementar dos empregados da Petrobrás – Petróleo Brasileiro S/A, empresa destinada a executar as atividades do setor petróleo no Brasil em nome da União. A Pretos foi fundada em julho de 1970, o fundo de pensão de Entidade Fechada de Previdência Complementar (EFPC) transformou-se em símbolo de modernização das empresas.

Hoje a procura por planos de previdência privada vem crescendo cada vez mais, no ano de 2008 a captação dos planos registrou recorde histórico, e alcançou a marca de R\$ 31,8 bilhões, com avanço de 13,36% na comparação com o ano de 2007, quando foram captados R\$ 28 bilhões, segundo dados da Fenaprevi (Federação Nacional da Previdência Privada e Vida), instituição que sucedeu a Anapp (Associação Nacional da Previdência Privada). O destaque atual é o crescimento da captação dos planos para menores de idade, onde os pais investem em acumular poupança em longo prazo para garantir uma renda futura para seus filhos, de acordo com os últimos dados da Fenaprevi no ano de 2008, estes planos obtiveram um crescimento de 46,73% em 2008, acumulando R\$ 2,9 bilhões contra R\$ 1,9 bilhão no ano de 2007.

Apesar de grandes crescimentos, a abrangência da previdência privada ainda é bastante pequena: são 2,5 milhões de integrantes em um universo de 92 milhões de pessoas em idade economicamente ativa no País.

Segundo a SPC “O Brasil possui, atualmente, o oitavo sistema de previdência complementar do mundo, em termos absoluto, o que demonstra ter-se consolidado em seus 30 anos de existência regulamentar.”

O sistema conta atualmente com 371 entidades fechadas de previdência complementar, 1.037 planos previdenciários, 2.491 patrocinadores, 2,42 milhões de participantes e assistidos, administrando R\$ 442 bilhões de ativos totais, distribuídos em três modalidades de planos de benefícios, segundo dados da SPC.

A previdência complementar é um sistema composto por empresas do setor privado que tem como objetivo oferecer planos de previdência semelhantes aos da previdência social.

Durante determinado período as pessoas contribuem com uma quantia estabelecida, acumulando recursos para obter uma renda na sua aposentadoria, além da previdência social.

Segundo Martins (2006, p. 458),

A previdência complementar demonstra que o benefício previdenciário do INSS não é suficiente para atender a todas as necessidades do segurado, principalmente quando o limite máximo é de aproximadamente 10 salários mínimos [...] A previsão constitucional mostra que o regime geral de previdência social não permite pagamento de benefício no valor igual ao da última remuneração do segurado, necessitando da instituição de um regime complementar. Esse regime não é compulsório, mas facultativo.

Atualmente o benefício máximo concedido pela previdência social é de R\$ 3.218,90, o que leva muitas pessoas a optarem pela previdência privada como forma de complementar o valor recebido pela previdência social, mantendo o mesmo padrão de vida de quando funcionário ativo.

Este sistema se caracteriza pela autonomia, é um sistema facultativo, a pessoa tem a possibilidade de entrar no sistema, de nele permanecer e dele retirar-se, de requerer ou não o benefício, dependendo de sua vontade, é um regime de capitalização.

A previdência pode ser de dois tipos, aberta ou fechada, como consta no art. 4º da LC 109/2001, “As entidades de previdência complementar são classificadas em fechadas e abertas, conforme definido nesta Lei Complementar”.

A previdência aberta pode ser contratada por qualquer pessoa, geralmente oferecida por bancos ou seguradoras. Enquanto a fechada é restrita aos de funcionários de uma empresa ou associação, as contribuições são feitas com uma parte mensal do salário do empregado e complementada pela empresa.

Para entender o funcionamento da previdência complementar é necessário conhecer alguns conceitos como: participante, assistido e patrocinador.

Participantes e Assistidos segundo art. 8º da LC nº 109/2001, são:

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

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

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

Patrocinador é o empregador que contribui financeiramente para o plano de previdência complementar de seus empregados.

## 2.2. ENTIDADES

Os planos de previdência complementar são oferecidos tanto por Entidades Fechadas como por Entidades Abertas.

### 2.2.1. Entidades fechadas de previdência complementar

As EFPC são Fundações ou Sociedades Civis, sem fins lucrativos, que têm como objetivo a administração e execução de planos de benefícios previdenciários.

Segundo Martins (2006, p. 460) “São as entidades fechadas chamadas de fundos de pensões, por serem acessíveis apenas a determinadas pessoas. Geralmente, dizem respeito a empregado de uma empresa ou grupo de empresas. Exemplos: Petros (Petrobrás), Previ (Banco do Brasil), Cetrus (Banco Central) etc.”

O Art. 31 da LC nº 109/2001, define as Entidades Fechadas de Previdência Complementar como:

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.

Segundo a BrasilPrev, são responsabilidades das empresas que optam por ter um fundo de pensão a administração do plano, o que inclui a presença de profissionais treinados no assunto, contabilidade apropriada, aconselhamento jurídico, entre outros.

Segundo art. 34 da LC 109/2001 as entidades fechadas podem ser qualificadas da seguinte forma:

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

I - de acordo com os planos que administram:

a) de plano comum, quando administram plano ou conjunto de planos acessíveis ao universo de participantes; e

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

II - de acordo com seus patrocinadores ou instituidores:

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

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

Segundo dados de dezembro de 2008 da SPC existem atualmente 371 EFPC, e 2555 tipos de patrocínios predominantes, como mostra o quadro a seguir.

<b>Tipo de Patrocínio</b>	<b>EFPC</b>	<b>Qtde de Patrocínios*</b>
Privado	288	2223
Público	83	332
<b>Total</b>	<b>371</b>	<b>2555</b>

Quadro 1 – Quantidade de EFPC, por tipo de patrocínio predominante e quantidade de patrocínios.\* Quantidade de patrocínios: somatório da quantidade de patrocinadores por EFPC.

Fonte: Secretaria de Previdência Complementar.

A criação dos fundos de pensão em algumas empresas faz parte da política de recursos humanos, proporcionando um sentimento de segurança ao empregado, e melhorando assim a motivação do seu empregado em relação ao trabalho.

#### 2.2.1.1. Previdência fechada de entes públicos

A Previdência Privada fechada dos entes públicos é disciplinada pela LC nº 108 de 29 de maio de 2001. Essas entidades de previdência privada fechada são organizadas sob a forma de fundação ou sociedade civil, sem fins lucrativos.

Segundo o art. 1º da LC nº 108/2001,

Art.1º A relação entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, inclusive suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e empresas controladas direta ou indiretamente, enquanto patrocinadores de entidades fechadas de previdência complementar, e suas respectivas entidades fechadas, a que se referem os §§ 3º, 4º, 5º e 6º do art. 202 da Constituição Federal, será disciplinada pelo disposto nesta Lei Complementar.

Os parágrafos 3º, 4º, 5º e 6º do art. 202 da CF/88 se referem a:

§ 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.

As entidades de previdência somente oferecerão a seus participantes planos de benefícios na modalidade de contribuição definida.

Segundo Martins (2006, p. 467) os planos de benefícios atenderão às regras:

- carência mínima de 60 (sessenta) contribuições mensais a plano de benefícios e cessação do vínculo com o patrocinador, para se tornar elegível a um benefício de prestação que seja programada e continuada;
- concessão de benefício pelo regime de previdência ao qual o participante esteja filiado por intermédio de seu patrocinador, quando se tratar de plano na modalidade benefício definido, instituído depois da publicação da LC nº. 108/01.

Será de responsabilidade do patrocinador e dos participantes, inclusive os assistidos o custeio dos planos de benefícios, e não poderá a contribuição normal do patrocinador exceder a contribuição do participante.



### 2.2.2. Entidades abertas de previdência complementar

As EAPC são empresas constituídas especificamente para atuar no ramo de previdência complementar, oferecendo planos individuais ou coletivos, os planos podem ser adquirido por qualquer pessoa física.

Segundo o Art. 36 da LC 109/2001, são definidas como Entidades Abertas de Previdência Complementar:

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

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

Segundo Castro (2006, p. 135) EAPC:

São instituições financeiras que exploram economicamente o ramo de infortúnios do trabalho, cujo objetivo é a instituição e operação de planos de benefícios de caráter previdenciário em forma de renda continuada ou pagamento único, constituídas unicamente sob a forma de sociedade anônimas, podendo as seguradoras que atuem exclusivamente no ramo de seguro de vida virem a ser autorizadas a operar também planos de previdência complementar.

Os planos de benefícios instituídos por entidades abertas poderão ser individuais ou coletivos conforme consta no art. 26 da LC 109/2001.

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

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

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

Segundo Martins (2006, p. 463), “Geralmente os planos são estabelecidos para pagamentos em 10, 15, 20 ou 25 anos, para que o beneficiário faça jus a algum direito”.

Em alguns planos é o participante quem determina o valor que irá depositar, e em quanto tempo irá pagar, de acordo com o plano escolhido, e quando irá receber.

### 2.3. TIPOS DE PLANOS

Os tipos de planos variam de entidades para entidades, conforme os benefícios por elas oferecidos.

Segundo a LC nº 109/2001 em seus art. 6º e 7º diz que:

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.

O plano de benefícios é definido pelo MPS como, “o conjunto de regras que define os benefícios de caráter previdenciário, bem como das relações jurídicas estabelecidas entre participantes patrocinadores ou instituidores e entre eles e a entidade”.

Segundo Pinheiro (2007, p. 81), “Os benefícios oferecidos pelas entidades fechadas de previdência complementar são de natureza previdenciária e podem ser classificados quanto à capacidade de programação do início do pagamento e à forma de pagamento dos benefícios”,

Segundo o MPS as características dos planos de previdência complementar são as seguintes:

Os planos de benefícios possuem independência patrimonial, contábil e financeira. Todo plano de previdência têm um regulamento, que é o contrato de natureza civil, onde constam os direitos e obrigações da entidade, patrocinadores, participantes e assistidos.

Cada regulamento define:

- as regras de contribuição;
- os benefícios oferecidos; e
- as condições de acesso aos benefícios.

De acordo com a Resolução CGPC nº 16, de 22 de novembro de 2005, as três modalidades de planos de benefícios de caráter previdenciário são: benefício definido, contribuição definida e contribuição variável/misto.

No gráfico 1 pode-se observar o percentual relativo a cada tipo de plano referente a dezembro de 2008 segundo dados da SPC, nota-se um equilíbrio entre as três modalidades.

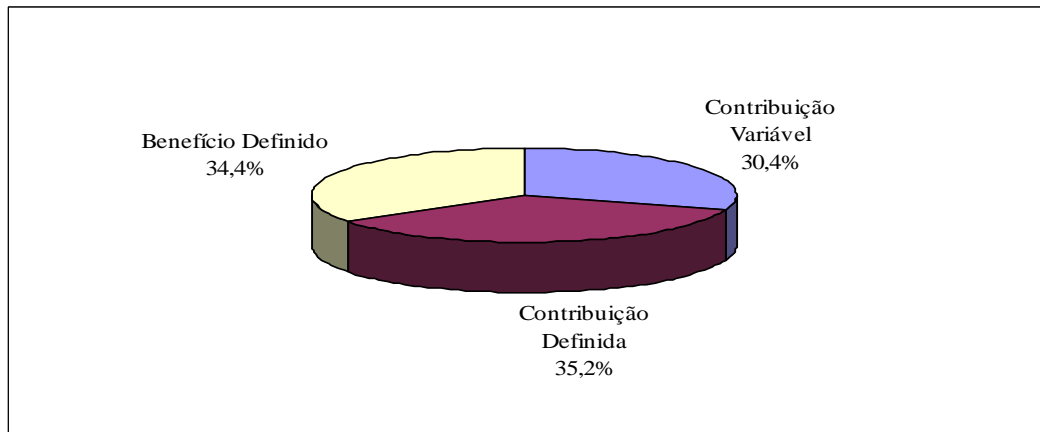


Gráfico 1 – Modalidade de Planos de EFPC.  
Fonte: SPC.

Os planos de benefícios na modalidade de benefício definido detêm o maior volume (81%) dos recursos garantidores, segundo dado da SPC, por se tratar de planos mais antigos, como observamos no gráfico 2.

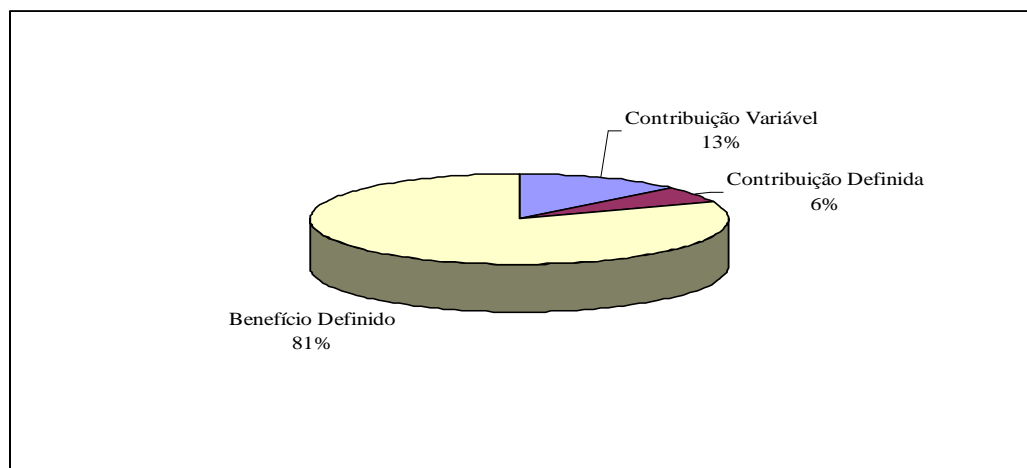


Gráfico 2 – Investimentos (\$).  
Fonte: SPC/MPS.

Em relação ao número de participantes e assistidos notamos uma prevalência para os planos de contribuição variável/mistos, como mostra o gráfico 3.

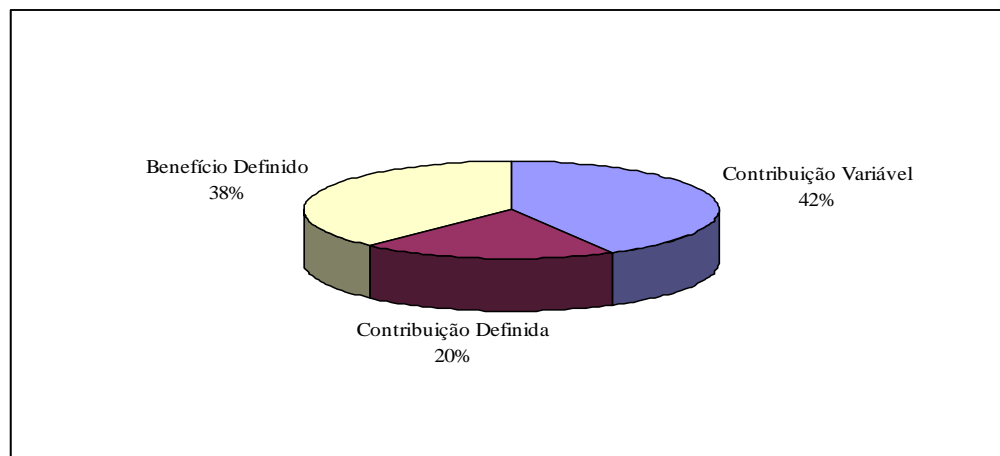


Gráfico 3 – Número de Participantes/Assistidos.  
Fonte: SPC/MPS.

A seguir são apresentadas as definições e principais características das modalidades de benefícios, apresentadas anteriormente.

### 2.3.1. Benefício Definido

Na modalidade de Benefício Definido – (BD) sabe-se antecipadamente o valor das prestações, o valor a ser percebido é certo e anteriormente acertado, devendo ser pago, mesmo com investimento inadequados, o benefício pode ser definido com contribuição indefinida, a pessoa sabe quanto vai receber, mas não sabe o valor que terá de desembolsar mensalmente.

Conforme art. 2º da Resolução CGPC nº 16/05, entende-se por plano de benefício definido,

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.

Martinez (1996, p. 227) define o benefício definido como,

O plano de benefício definido caracteriza-se pelo fato de o valor da prestação ser determinado no momento da adesão do participante ao sistema, com base em fórmulas de cálculo no Regulamento Básico. Para garanti-lo, o segurador apreende contribuições variáveis no curso do tempo, necessárias para o atendimento das obrigações futuras.

Conforme o MPS as principais características do BD são:

- Mutualismo: avaliação dos riscos em função da coletividade, gerando solidariedade entre os participantes;
- Conta coletiva;
- Incógnita quanto a contribuição necessária;
- Benefício independem das variações das reservas; e
- “Superávits” ou “Déficits” do plano = responsabilidade coletiva.

Segundo Martinez, o benefício definido “historicamente é a modalidade predominante em todo o mundo e expressão maior da solidariedade, adotada em quase todos os regimes oficiais básicos”.

Porém esta modalidade vem sendo abandonada pelas entidades de previdência complementar em virtude de déficits que tinham de ser cobertos com o aumento do valor da contribuição dos participantes.

### 2.3.2. Contribuição Definida

No plano de Contribuição Definida – (CD) o valor da contribuição é definido na data da adesão ao plano de benefícios, enquanto o valor do benefício o segurado só terá conhecimento de quanto vai receber mensalmente no momento de sua concessão e com base nas contribuições anteriores fixadas e acumuladas pelo participante e da rentabilidade das aplicações durante a fase contributiva. O valor do benefício será proporcional ao saldo existente na data da concessão.

A contribuição pode ser definida e o benefício indefinido. A pessoa sabe quanto vai pagar mensalmente, mas não sabe qual será o valor do benefício.

Conforme art. 3º da Resolução CGPC nº 16/05, entende-se por plano de contribuição definida,

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.

Conforme o MPS as principais características da CD são:

- Individualista;
- Incógnita quanto ao valor do benefício;
- Conta individual;
- Benefício é função das reservas;
- Não há “superávits” nem “déficits”.

Segundo Martinez (1996, p. 226),

Na contribuição definida, a maior desvantagem para o titular é, quando de sua aposentação, a possibilidade de seu capital acumulado mais a rentabilidade do sistema não ser capaz de atendê-lo, isto é, as contribuições pessoais e patronais e o resultado das inversões, serem insuficientes para a manutenção do patamar dos benefícios de pagamento continuado.

Nesta modalidade os valores dos benefícios dependem dos investimentos feitos pelas entidades, se os benefícios forem mal ou bem sucedidos, irá refletir na rentabilidade do investidor. O valor deste benefício depende do montante da conta à época que o benefício estiver para ser concedido.

### 2.3.3. Contribuição Variável

Na modalidade de Contribuição Variável – (CV), também conhecido como misto, têm características dos planos da modalidade de BD e da CD, esse plano oferece tanto uma, quanto outra modalidade.

Conforme art. 4º da Resolução CGPC nº 16/05, entende-se por plano de contribuição variável,

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.

Segundo o Ministério da Previdência Social – MPS, “Existem varias modelagens de planos e a mais comum é aquela em que os benefícios programados, na fase de acumulação ou na fase da atividade, tenham características de CD (contas individuais) e na fase de inatividade tenham características de BD (renda vitalícia).”

Segundo Pinheiro (2007, p. 83),

Os planos de contribuição variável são aqueles em que o valor e o recolhimento das contribuições, pelos participantes e empresas patrocinadoras, são esporádicos ou não regulares e se admite, quando houver a fixação em regulamento do plano de benefícios, a faculdade do participante pagar contribuições adicionais de qualquer valor e a qualquer tempo.

Os planos de contribuição variável são estruturados, principalmente, para as entidades abertas de previdência complementar ou sociedades seguradoras que atuam, exclusivamente, no ramo vida.

Esta modalidade de plano concilia as vantagens e desvantagens de cada tipo de plano, reduzindo assim os riscos financeiros e demográficos.

### 2.3.5. Tipos de Planos de Previdência Complementar de Entidades Abertas

Apesar da vasta relação de nomes para os planos disponíveis no mercado, são basicamente dois modelos que juntos representam 89,69% da receita do mercado, são eles o Vida Geradora de Benefício Livre (VGBL) com 73,98% e o Plano Gerador de Benefício Livre (PGBL) com 15,71% segundo dados estatísticos da Fenaprevi referente ao ano de 2008.

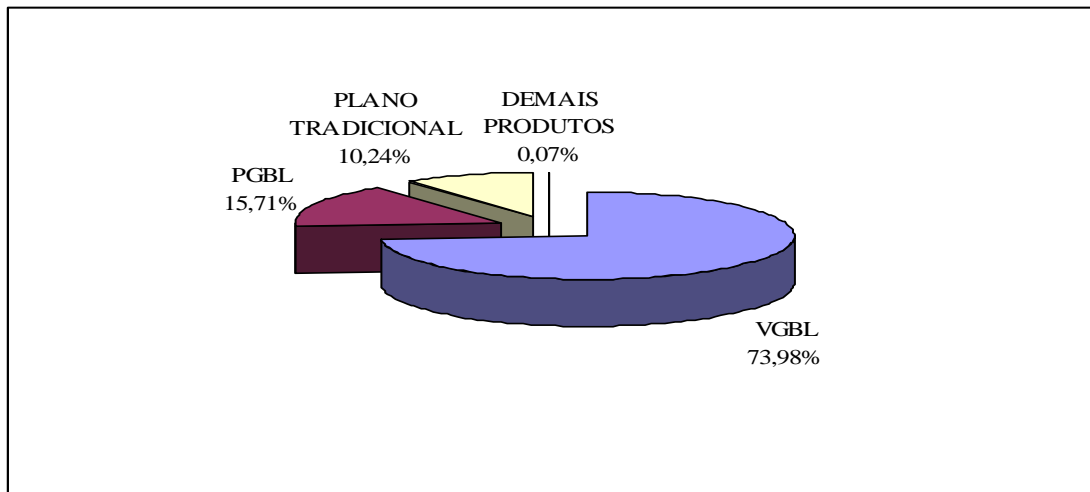


Gráfico 4 – Distribuição da Receita Acumulada por Produto. Total da Receita: R\$ 31.849.772,000,00.  
Fonte: Fenaprevi

Estes planos de benefícios foram padronizados pela SUSEP, visando à transparência e facilitar a ação das entidades abertas de previdência complementar.

Segundo Nascimento (2004, p. 63), os planos antes de serem padronizados funcionavam da seguinte forma:

Os primeiros planos de previdência aberta no Brasil foram denominados planos tradicionais, que asseguravam uma rentabilidade mínima equivalente ao IGP-M, mais taxa de juros de 6% ao ano. Essa garantia de rendimento mínimo foi uma das causas para o declínio de tal modalidade de plano, pois as seguradoras e os bancos não conseguiam investimentos que atingissem a variação do IGP-M, além do que o acompanhamento dos rendimentos não pode ser efetuado diariamente, pois tais planos não se encontram estruturados como fundos.

As características do PGBL e do VGBL são muito parecidas, o que diferencia os dois planos é a forma de tributação, a seguir são estudadas as características do PGBL e VGBL.

#### 2.3.5.1. Plano Gerador de Benefício Livre

O Plano Gerador de Benefício Livre - PGBL é um produto de Previdência Complementar onde são acumulados recursos por um prazo contratado, durante esse período o dinheiro depositado é aplicado, transformando estes recursos em uma renda futura, ao seu beneficiário quando de sua aposentadoria. A idade para começar a resgatar o benefício não precisa coincidir com a idade da aposentadoria pelo Instituto Nacional de Serviço Social (INSS), ele poderá optar por receber seu benefício em uma única parcela ou então em quantia mensal vitalícia ou mensal por tempo determinado.

O PGBL é normatizado pela Resolução CNSP nº 6, de 17 de novembro de 1997. Em seu art. 1º define PGBL, como:

Art. 1º O plano, que tem por finalidade a concessão de benefícios previdenciários, será estruturado na modalidade de contribuição variável, e terá como critério de remuneração das reservas técnicas, constituídas pelo montante das contribuições puras, durante o prazo de diferimento, sem garantia de mínimo, a rentabilidade de carteira de investimentos de fundo de investimento financeiro instituído especificamente para cada plano ou tipo de plano da espécie.

Parágrafo único A comercialização dos planos de espécie dependerá, caso a caso, de prévia e específica autorização da SUSEP.

O participante contratará um dos seguintes tipos de renda mensal segundo a SUSEP:

a) Renda mensal vitalícia: consiste em uma renda paga vitaliciamente ao Participante a partir da data de concessão do benefício.

b) Renda mensal temporária: consiste na renda paga temporária e exclusivamente ao participante. O benefício cessa com o seu falecimento ou o fim da temporariedade contratada, o que ocorrer primeiro.



c) Renda mensal vitalícia com prazo mínimo garantido: consiste em uma renda paga vitaliciamente ao Participante a partir da data da concessão do benefício, sendo garantida aos beneficiários da seguinte forma: No momento da inscrição, o Participante escolherá um prazo mínimo de garantia que será indicado na Proposta de Inscrição. O prazo mínimo da garantia é contado a partir da data do início do recebimento do benefício pelo Participante.

d) Renda mensal vitalícia reversível ao beneficiário indicado: consiste em uma renda paga vitaliciamente ao participante a partir da data de concessão do benefício escolhida.

e) Renda mensal vitalícia reversível ao cônjuge com continuidade aos menores: consiste em uma renda paga vitaliciamente ao participante a partir da data de concessão do benefício escolhida. Ocorrendo o falecimento do participante, durante a percepção desta renda, o percentual do seu valor estabelecido na proposta de inscrição será revertido vitaliciamente ao cônjuge e na falta deste, reversível temporariamente ao(s) menor(es) até que completem uma idade para maioridade estabelecida no Regulamento e conforme o percentual de reversão estabelecido.

f) Pagamento único: no primeiro dia útil seguinte à data prevista para o término do período de diferimento, será concedido ao participante benefício sob a forma de pagamento único, calculado com base no saldo de Provisão Matemática de Benefícios a Conceder verificado ao término daquele período.

g) renda mensal por prazo certo: consiste em uma renda mensal a ser paga por um prazo pré-estabelecido ao participante/assistido.

Segundo a SUSEP os planos denominados PGBL, durante o período de diferimento, terão como critério de remuneração da provisão matemática de benefício a conceder, a rentabilidade da carteira de investimentos do Fundo de Investimentos Especialmente Constituído - FIE instituído para o plano. O FIE é um fundo de investimento especialmente constituído ou o fundo de investimento em quotas de fundos especialmente constituídos, cujos únicos quotistas sejam, direta ou indiretamente, sociedades seguradoras e entidade abertas de previdência complementa, cuja carteira seja composta em conformidade com as diretrizes estabelecidas pelo CMN na regulamentação que disciplina a aplicação dos recursos das reservas, das provisões e dos fundos das sociedades seguradoras, das sociedades de capitalização e das EAPC, bem como a aceitação dos ativos correspondentes como garantidores dos respectivos recursos.

A Resolução CNSP nº 6/97, nos seus art.s 5º e 6º, estabelece as normas de carregamento do PGBL,

Art. 5º Será estabelecido percentual de carregamento, calculado exclusivamente sobre o valor das contribuições comerciais, para fazer face às despesas do plano relativas a colocação, administração e corretagem, ficando vedada a cobrança de taxa de inscrição e quaisquer outras taxas, comissões ou valores durante ou após o período de diferimento, a qualquer título.

Parágrafo único A fixação do percentual da taxa de carregamento obedecerá às normas vigentes.

Art. 6º O percentual de carregamento que for estabelecido não poderá sofrer aumento, ficando sua redução a critério da entidade e será obrigatoriamente mencionado em todo o material publicitário e informativo do plano previdenciário.

Segundo a Fenaprevi o PGBL tem dois custos básicos ao participante, a taxa de carregamento sobre as contribuições mensais e aportes, de 1% a 5%, e a taxa de administração, que varia de 1,5% a 5% ao ano, esta taxa é cobrada sobre o capital total, incluindo os rendimentos.

Segundo a Brasilprev o PGBL “é mais vantajoso para quem faz a declaração do IR através do formulário completo, já que é possível deduzir o valor das contribuições realizadas ao plano da base de cálculo do IR, até o limite de 12% da renda bruta anual (desde que o cliente também contribua para a Previdência Social – INSS ou regime próprio)”.

No PGBL é possível deduzir o valor das contribuições realizadas ao plano da base de cálculo do Imposto de Renda – IR, até o limite de 12% da renda bruta anual.

#### 2.3.5.2. Vida Gerador de Benefício Livre

Desenvolvido com base no PGBL, o Vida Gerador de Benefício Livre - VGBL é um seguro de vida que garante cobertura em caso de sobrevivência, funcionando, portanto, como um plano de previdência.

O VGBL segundo a SUSEP é um plano de seguro de pessoas com cobertura por sobrevivência, cuja principal característica é a ausência de rentabilidade mínima garantida durante a fase de acumulação dos recursos, sendo a rentabilidade da provisão idêntica à rentabilidade do fundo onde os recursos estão aplicados. Os fundos para a aplicação dos recursos variam dos mais agressivos, que investem em renda variável (ações), aos mais conservadores, que aplicam apenas em títulos públicos e/ou títulos privados.

O VGBL tem os mesmos dois custos básicos ao participante do PGBL, a taxa de carregamento sobre as contribuições mensais e aportes, de 1% a 5%, e a taxa de

administração, que varia de 1,5% a 5% ao ano, esta taxa é cobrada sobre o capital total, incluindo os rendimentos.

Segundo a Brasilprev no VGBL a tributação incide sobre o ganho das aplicações financeiras, ou seja, o rendimento do plano. É mais indicado para quem faz a declaração simplificada ou não é tributado na fonte, como os autônomos.

No VGBL as contribuições não podem ser deduzidas do valor da renda anual bruta, o IR é incidente apenas sobre o ganho de capital.

#### 2.4. BENEFÍCIOS OFERECIDOS

Os benefícios oferecidos aos participantes são os programáveis, como a aposentadoria por idade, e os benefícios de riscos (não programáveis) como morte, invalidez, doença ou reclusão. E quanto a sua forma de duração podem ser de forma contínua ou em forma de um único pagamento.

Segundo Pinheiro (2007, p. 82),

Quanto à forma e duração, os benefícios podem ser de prestação continuada e de pagamento único.

Os benefícios de prestação continuada são benefícios que dependem da duração de uma série de recebimentos, os quais podem ser temporários ou vitalícios.

Os benefícios temporários são aqueles em que os recebimentos de benefícios ocorrem enquanto a pessoa sobreviver; porém, durante no máximo “n” períodos. Os benefícios vitalícios são aqueles recebidos durante toda a existência da pessoa. Como exemplo, têm-se os auxílios de curta duração, como o auxílio-doença e as aposentadorias que combinam idade e tempo de contribuição como benefícios vitalícios.

Os benefícios de pagamento único são recebidos pelos participantes de uma única vez. Podemos citar como exemplo os pecúlios (por morte ou por invalidez) e os auxílios em geral (maternidade, natalidade e funeral).

Os benefícios oferecidos pelas entidades de previdência privada são benefícios suplementares aos benefícios oferecidos pela Previdência Social, como:

- Aposentadoria por idade: têm direito ao benefício os trabalhadores urbanos do sexo masculino a partir dos 65 anos e do sexo feminino a partir dos 60 anos de idade. Os trabalhadores rurais podem pedir aposentadoria por idade com cinco anos a menos.
- Aposentadoria por invalidez: benefício concedido aos trabalhadores que, por doença ou acidente, forem considerados pela perícia médica da Previdência Social incapacitados para exercer suas atividades ou outro tipo de serviço que lhes garanta o sustento.

- Aposentadoria por tempo de contribuição: Pode ser integral ou proporcional. Para ter direito à aposentadoria integral, o trabalhador homem deve comprovar pelo menos 35 anos de contribuição e a trabalhadora mulher, 30 anos. Para requerer a aposentadoria proporcional, o trabalhador tem que combinar dois requisitos: tempo de contribuição e a idade mínima. Os homens podem requerer aposentadoria proporcional aos 53 anos de idade e 30 anos de contribuição (mais um adicional de 40% sobre o tempo que faltava em 16 de dezembro de 1998 para completar 30 anos de contribuição). As mulheres têm direito à proporcional aos 48 anos de idade e 25 de contribuição (mais um adicional de 40% sobre o tempo que faltava em 16 de dezembro de 1998 para completar 25 anos de contribuição).
- Aposentadoria especial: Benefício concedido ao segurado que tenha trabalhado em condições prejudiciais à saúde ou à integridade física. Para ter direito à aposentadoria especial, o trabalhador deverá comprovar, além do tempo de trabalho, efetiva exposição aos agentes físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais pelo período exigido para a concessão do benefício (15, 20 ou 25 anos).
- Auxílio-doença: Benefício concedido ao segurado impedido de trabalhar por doença ou acidente por mais de 15 dias consecutivos. No caso dos trabalhadores com carteira assinada, os primeiros 15 dias são pagos pelo empregador, e a Previdência Social paga a partir do 16º dia de afastamento do trabalho. No caso do contribuinte individual (empresário, profissionais liberais, trabalhadores por conta própria, entre outros), a Previdência paga todo o período da doença ou do acidente (desde que o trabalhador tenha requerido o benefício).
- Auxílio-reclusão: Os dependentes do segurado que for preso por qualquer motivo têm direito a receber o auxílio-reclusão durante todo o período da reclusão. O benefício será pago se o trabalhador não estiver recebendo salário da empresa, auxílio-doença, aposentadoria ou abono de permanência em serviço.
- Pensão por morte: Benefício pago à família do trabalhador quando ele morre. Para concessão de pensão por morte, não há tempo mínimo de contribuição, mas é necessário que o óbito tenha ocorrido enquanto o trabalhador tinha

qualidade de segurado. Se o óbito ocorrer após a perda da qualidade de segurado, os dependentes terão direito a pensão desde que o trabalhador tenha cumprido, até o dia da morte, os requisitos para obtenção de aposentadoria, concedida pela Previdência Social.

Segundo Nascimento (2004, p. 65) “os planos previdenciários podem ser oferecidos em planos individuais ou coletivos, a seguir estão os benefícios oferecidos pelas entidades de previdência complementar”:

- Renda por sobrevivência: equivale à aposentadoria, ou seja, é uma renda mensal a ser paga ao participante que sobreviver ao prazo de diferimento contratado;
- Renda por invalidez: é a renda paga na ocorrência de invalidez total e permanentemente, durante o período de cobertura, depois de cumprido o período de carência;
- Pensão por morte: é devida a renda aos beneficiários indicados, em decorrência de morte do participante, durante o período de cobertura e após o cumprimento do período de carência estabelecido pelo plano, podendo ser temporária ou vitalícia;
- Pecúlio por morte: é a importância em dinheiro, pagável de uma só vez aos beneficiários indicados no contrato, em decorrência de morte do participante ocorrida durante o período de cobertura, desde que cumprida a carência exigida;
- Pecúlio por invalidez: é o montante pagável nos moldes do pecúlio por morte, mas devido na ocorrência de invalidez total e permanente.

Segundo Nascimento (2004, p. 65),

Na previdência complementar aberta os benefícios de riscos, ou seja, aposentadoria por invalidez, pensão por morte e pecúlio, são opcionais, sendo que as contribuições relativas a estes benefícios devem ser destacadas em separado, pois equivalem ao prêmio do seguro privado, ou seja, as contribuições para o plano voltado à cobertura por sobrevivência (aposentadoria) são separadas das coberturas de risco, não integrando, portanto, o valor das contribuições relativas ao pecúlio o cálculo de benefício de renda programada. Nos produtos conjugados a uma cobertura de risco a contribuição precisa ser mensal, porque o benefício de risco exige o pagamento contínuo, enquanto nos planos de benefícios voltados apenas à cobertura por sobrevivência os depósitos não necessitam regularidade.

Nas EFPC alguns benefícios de riscos, como renda mensal de pensão por morte, são oferecidos por estas entidades também de forma opcional, podendo ou não ter a contribuição por parte da patrocinadora, variando conforme estatuto e regulamento de cada plano de benefícios.

## 2.5. LEGISLAÇÃO

Com relação à previdência privada no Brasil, a primeira legislação criada foi a Lei nº 6.435, de 15-7-1977, regulamentada por dois Decretos: o nº 81.240/78 (EFPC) e o nº 81.402/78 (EAPC).

Sendo revogada a Lei 6.435/77 e instituída a LC nº 108/01, LC nº 109/01 e Lei nº 11.053, de 29 de dezembro de 2004.

### 2.5.1. Lei Complementar Nº. 109/ 01

A LC nº 109/01, dispõe sobre o Regime de Previdência Complementar e dá outras providências. Esta LC revoga as Leis nº 6.435/77 e nº 6.462/77, em seu art. 1º reafirma o papel da previdência complementar:

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

Algumas inovações na estrutura das entidades de previdência complementar foram introduzidas a partir da LC nº 109/01, como a criação do instituidor, a portabilidade, o benefício proporcional diferido, e o plano de benefícios na modalidade de contribuição definida

O instituidor segundo a LC 109/01 são os associados ou membros de pessoas jurídicas de caráter profissional, classista ou setorial.

O direito à portabilidade possibilita ao participante com perda do vínculo com a patrocinadora, após carência, nas entidades fechadas a carência é de três anos determinada

pela legislação e antes da aquisição do direito ao benefício de aposentadoria, transferir para outra entidade o direito acumulado no plano.

Segundo Martins (2006, p. 461) a portabilidade em entidades fechadas significa:

Portabilidade significa que a pessoa pode levar o valor que contribuiu para uma entidade diversa daquela em que iniciou a contribuição.

Representa a portabilidade um direito subjetivo do segurado de transferir de um plano para outro o aporte financeiro em caso de perda do vínculo empregatício.

Não tinha sentido o segurado contribuir em outra empresa e não poder levar para onde foi transferido os recursos da poupança que fez. A idéia anterior é que o sistema vinculava-se à existência do contrato de trabalho. A Lei Complementar nº 109 muda o tema.

Portabilidade não se confunde com resgate. A portabilidade ocorre quando o participante tem cessado seu vínculo de emprego com o patrocinador, transferido o numerário de um fundo de previdência privada para outro. A portabilidade implica transferência de numerário de um lugar para outro. O resgate envolve o saque da aplicação, que não é transferido de um lugar para outro.

O benefício proporcional diferido – (BPD) também chamado de *vesting* permite ao participante desligado da patrocinadora manter suas reservas acumuladas até a data do desligamento e requerer o benefício na data em que teria direito à aposentadoria, caso ainda estivesse vinculado ao plano.

## 2.6.ÓRGÃOS NORMATIVOS E EXECUTIVOS

Os órgãos normativos e executivos são responsáveis pela, normatização, coordenação, supervisão, fiscalização e controle das atividades das entidades de previdência complementar.

Segundo o art. 74 da LC nº 109/2001, os órgão normativos e executivos são:

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

A seguir são abordadas as funções e competências de cada órgão que regulam as entidades de previdência complementar.

### 2.6.1. Conselho de Gestão da Previdência Complementar – (CGPC)

Segundo o MPS o Conselho de Gestão da Previdência Complementar - CGPC: órgão responsável pela regulação das atividades das entidades fechadas de previdência complementar, funcionando ainda como órgão recursal, responsável pela apreciação de recursos interpostos contra decisões da SPC, versando sobre penalidades administrativas. O CGPC é composto por Governo (Ministérios da Previdência, Fazenda e Planejamento), pelos fundos de pensão, pelos participantes e assistidos e pelos patrocinadores e instituidores de planos de previdência.

Segundo art. 1 e art. 2 do Decreto nº 4.678 de 24 de abril de 2003 que dispõe sobre as atribuições e composição do CGPC,

Art. 1o Ao Conselho de Gestão da Previdência Complementar - CGPC, órgão colegiado integrante da estrutura básica do Ministério da Previdência Social, cabe exercer as competências de regulação, normatização e coordenação das atividades das entidades fechadas de previdência complementar, estabelecidas na Lei Complementar no 109, de 29 de maio de 2001.

Art. 2o O CGPC é integrado:

I - pelo Ministro de Estado da Previdência Social, que o presidirá;

II - pelo Secretário de Previdência Complementar do Ministério da Previdência Social;

III - por um representante da Secretaria de Previdência Social do Ministério da Previdência Social;

IV - por um representante do Ministério da Fazenda;

V - por um representante do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão;

VI - por um representante dos patrocinadores e instituidores de entidades fechadas de previdência complementar;

VII - por um representante das entidades fechadas de previdência complementar; e

VIII - por um representante dos participantes e assistidos das entidades fechadas de previdência complementar.

Os membros do CGPC e seus respectivos suplentes são nomeados pelo Ministro de Estado da Previdência Social, para mandato de dois anos, sendo permitida uma única recondução.

A estrutura do CGPC é a seguinte:

- Plenário;
- Câmara de Recursos; e
- Secretaria Executiva.



O CGPC é um órgão colegiado que integra a estrutura do MPS e cuja competência é regular, normatizar e coordenar as atividades das EFPC. Também cabe ao CGPC julgar, em última instância, os recursos interpostos contra as decisões da SPC.

### **2.6.2. Secretaria de Previdência Complementar – (SPC)**

A Secretaria de Previdência Complementar - SPC é um órgão do MPS, responsável por fiscalizar as atividades das EFPC.

Segundo o Ministério da Fazenda compete a SPC:

- propor as diretrizes básicas para o Sistema de Previdência Complementar;
- harmonizar as atividades das entidades fechadas de previdência privada com as políticas de desenvolvimento social e econômico-financeira do Governo; fiscalizar, supervisionar, coordenar, orientar e controlar as atividades relacionadas com a previdência complementar fechada; analisar e aprovar os pedidos de autorização para constituição, funcionamento, fusão, incorporação, grupamento, transferência de controle das entidades fechadas de previdência complementar, bem como examinar e aprovar os estatutos das referidas entidades, os regulamentos dos planos de benefícios e suas alterações;
- examinar e aprovar os convênios de adesão celebrados por patrocinadores e por instituidores, bem como autorizar a retirada de patrocínio e decretar a administração especial em planos de benefícios operados pelas entidades fechadas de previdência complementar, bem como propor ao Ministro a decretação de intervenção ou liquidação das referidas entidades.

A SPC se relaciona com os órgãos normativos do sistema financeiro na observação das exigências legais de aplicação das reservas técnicas, fundos especiais e provisões que as entidades sob sua jurisdição são obrigadas a constituir e que tem diretrizes estabelecidas pelo CMN.

### 2.6.3. Conselho Nacional de Seguros Privados – (CNSP)

O Conselho Nacional de Seguros Privados – CNSP é o órgão normativo das atividades securísticas do país, foi criado pelo Decreto-Lei nº 73, de 21 de novembro de 1966, diploma que institucionalizou, também, o Sistema Nacional de Seguros Privados. A principal atribuição do CNSP, na época da sua criação, era a de fixar as diretrizes e normas da política governamental para os segmentos de Seguros Privados e Capitalização, tendo posteriormente, com o advento da Lei nº 6.435, de 15 de julho de 1977, suas atribuições se estendido à Previdência Privada, no âmbito das entidades abertas.

No art. 7º do Decreto nº 81.402/78, que regulamenta as entidades abertas de previdência privada, consta como órgão normativo o CNSP e suas competências como:

Art 7º - Compete, privativamente, ao CNSP, como órgão normativo:

I - fixar as diretrizes e normas da política a ser seguida pelas entidades abertas de previdência privada;

II - regular a constituição, organização, funcionamento e fiscalização de quantos exerçam atividades subordinadas a este capítulo, bem como a aplicação das penalidades cabíveis;

III - estipular as condições técnicas sobre custeio, investimentos, correção de valores monetários, e outras relações patrimoniais;

IV - estabelecer as características gerais para os planos de pecúlios ou de rendas, na conformidade das diretrizes e normas de política fixadas;

V - estabelecer as normas gerais de contabilidade, atuária e estatística a serem observadas;

VI - conhecer dos recursos interpostos de decisões da Superintendência de Seguros Privados - SUSEP;

VII - disciplinar o processo de cobrança e fixar o valor de comissões de qualquer natureza para a colocação de planos;

VIII - prescrever os critérios de constituição de reservas técnicas e fundos especiais;

IX - estabelecer as normas gerais e técnicas para elaboração de planos de operações;

X - opinar na elaboração das diretrizes do Conselho Monetário Nacional sobre a aplicação do Capital e das Reservas Técnicas e fundos especiais das entidades;

XI - estabelecer o entendimento sobre legislação das entidades abertas de previdência privada;

XII - fixar critérios para a posse e o exercício de qualquer cargo de administração, assim como para o exercício de qualquer função em órgãos consultivos, fiscais ou assemelhados em entidades abertas;

XIII - corrigir valores monetários expressos na lei ora regulamentada, de acordo com índices de correção, que estiverem em vigor e nas condições que vier a fixar;

XIV - opinar sobre a cassação de carta-patente das entidades abertas de previdência privada, antes da remessa do processo ao Ministro da Indústria e do Comércio.

Parágrafo único - O CNSP delimitará o valor mínimo do capital das entidades abertas de fins lucrativos e o do fundo de constituição das entidades sem fins lucrativos, atualizando-os com a periodicidade mínima de 2 (dois) anos.

Segundo o Ministério da Fazenda o CNSP é composto:

- Ministro de Estado da Fazenda ou seu representante, na qualidade de Presidente;
- Superintendente da Superintendência de Seguros Privados- SUSEP, na qualidade de Vice-Presidente;
- Representante do Ministério da Justiça
- Representante do Banco Central do Brasil
- Representante do Ministério da Previdência e Assistência Social
- Representante da Comissão de Valores Mobiliários

As funções do CNSP são: regular a constituição, organização, funcionamento, fiscalização e disciplinar a atividade técnica das EAPC a operacionalização dos planos previdenciários, a constituição de fundos e de reservas técnicas e matemáticas, e a responsabilidade das partes, a concessão de benefícios, a organização dos planos contábeis e a definição das bases atuariais do sistema.

#### **2.6.4. Superintendência de Seguros Privados – (SUSEP)**

A Superintendência de Seguros Privados – SUSEP é uma autarquia vinculada ao Ministério da Fazenda e foi criada pelo Decreto-Lei nº 73/66, é responsável pelo controle e fiscalização dos mercados de seguro, previdência privada aberta, capitalização e resseguro.

Segundo art. 8º do Decreto nº 81.402/78, compete a SUSEP:

Art 8º - Compete à Superintendência de Seguros Privados, na qualidade de órgão executivo e fiscalizador da política de previdência das entidades abertas:

I - processar os pedidos de autorização para constituição, funcionamento, fusão, incorporação, grupamento, transferência de controle e reforma dos estatutos das entidades abertas, opinar sobre tais pedidos, e encaminhá-los ao Ministro da Indústria e do Comércio;

II - baixar instruções relativas à regulamentação das atividades das entidades abertas, e aprovar seus planos de benefícios, de acordo com as diretrizes do CNSP;

III - fiscalizar a execução das normas gerais de contabilidade, atuária e estatística, fixadas pelo CNSP;

IV - fiscalizar as atividades das entidades abertas, inclusive quanto ao exato cumprimento da legislação e das normas em vigor, e aplicar as penalidades cabíveis;

V - proceder à liquidação das entidades abertas que tiverem cassada a autorização para funcionar no País;

VI - estabelecer condições para a posse e para o exercício de quaisquer cargos de administração de entidades abertas, assim como para o exercício de quaisquer funções em órgãos consultivos, fiscais ou assemelhados, segundo normas que forem expedidas pelo CNSP;

VII - autorizar a movimentação e liberação de bens e valores obrigatoriamente inscritos em garantia do capital, das reservas técnicas e dos fundos especiais das entidades abertas de previdência privada;

VIII - proceder à inscrição dos corretores de planos previdenciários, de entidades abertas de previdência privada, fiscalizar-lhes a atividade e aplicar-lhes as penas cabíveis;

IX - promover junto aos Órgãos do poder público, instituições financeiras em geral e sociedades mercantis, as providências necessárias à salvaguarda da inalienabilidade dos bens garantidores do capital, reservas técnicas e fundos especiais das entidades abertas de previdência privada;

X - nomear o Diretor-Fiscal para as entidades abertas de previdência privada, " ad referendum " do CNSP.

A SUSEP é administrada por um Conselho Diretor, composto pelo Superintendente e por quatro Diretores. Também integram o Colegiado, sem direito a voto, o Secretário-Geral e Procurador-Geral. Compete ao Colegiado fixar as políticas gerais da Autarquia, com vistas à ordenação das atividades do mercado, cumprir e fazer cumprir as deliberações do CNSP e aprovar instruções, circulares e pareceres de orientação em matérias de sua competência.

A SUSEP, autarquia especial vinculada ao Ministério da Fazenda, atua na regulação, supervisão, fiscalização e incentivo das atividades de seguros, previdência complementar aberta, capitalização e resseguros, protegendo os direitos dos consumidores e os interesses da sociedade em geral.

## 2.7. CUSTEIO

O custeio dos planos de benefícios das EFPC será de responsabilidade do patrocinador e dos participantes, inclusive assistidos, e nas EAPC será custeado exclusivamente com aportes do participante.

Segundo Martinez (1996, p. 183) as fontes de custeio são:

Os fundos imprescindíveis ao financiamento das prestações complementares, no caso das entidades fechadas, substancialmente provêm de 3 fontes: a) da patrocinadora; b) do participante; e c) dos investimentos.

É vedado o aporte de recursos a entidade de previdência privada pela União, pelos Estados, pelo Distrito Federal e pelos 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 à do segurado (§ 3º do art. 202 da CF/88).

A contribuição normal do patrocinador para plano de benefícios não poderá exceder à do participante.

## 2.8. INVESTIMENTOS

As contribuições da empresa somada com as contribuições do empregado serão aplicadas em diferentes investimentos, onde irão resultar em rentabilidade financeira. Os investimentos das EFPC podem ser investidos nos seguintes segmentos de aplicação: renda fixa, renda variável, imóveis, empréstimos e financiamentos imobiliários a participantes.

Segundo Martinez (1996, p. 185) “reunidas, a contribuição da empresa e a do empregado, aplicadas em diferentes investimentos, invariavelmente resultam em dividendos”.

Dados do MPS referente ao ano de 2008 demonstram a importância das entidades de previdência complementar como investidoras no mercado financeiro, “Atualmente, o país conta com 371 entidades, que acumulam patrimônio de R\$ 470 bilhões, correspondendo a 17% do PIB brasileiro.”

Os investimentos feitos pelas EFPC, segundo o MPS devem obedecer as “regras prudências, com limites máximos de aplicação em cada modalidade, que são as seguintes: renda fixa 100%, renda variável 50%, imóveis 11% (a partir de janeiro/2009 = 8%) e empréstimos e financiamentos 15%”.

As tabelas e os gráficos a seguir mostram os investimentos em ativos das EFPC, segundo dados do MPS/SPC em dezembro de 2008. E a evolução dos ativos investidos em renda fixa e renda variável, no período de 2001 a 2008.

Tabela 1 – Ativo de investimentos das EFPC, por segmento das aplicações de investimentos segundo tipo de patrocínio predominante. \*Valores em R\$ Milhões

Segmento e detalhamento das Aplicações de Investimento	Patrocínio			
	Privado	Público	Total	%
Renda Fixa	124.760,01	152.013,24	276.773	66,30%
Renda Variável	19.635,45	97.059,46	116.695	27,95%
Investimentos Imobiliários	3.007,47	9.812,18	12.820	3,07%
Operações com Participantes	1.890,61	8.795,98	10.687	2,56%
Outros Realizáveis	200,02	300,23	500	0,12%
<b>Total</b>	<b>149.493,56</b>	<b>267.981,10</b>	<b>417.474,65</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Secretaria de Previdência Complementar.

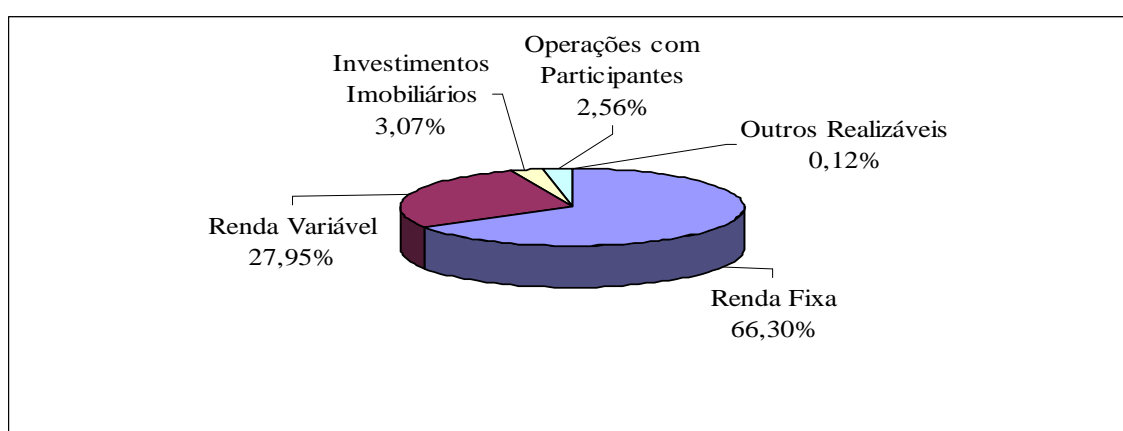


Gráfico 5 – Composição do ativo de investimento das EFPC, segundo segmento de aplicação. Fonte: Secretaria de Previdência Complementar.

Segundo dados Abrapp, a rentabilidade estimada para o ano de 2008 do sistema ficou em -1,62% sendo a contribuição da renda fixa 12,89% e da renda variável -27,05%. No ano a participação da renda fixa nos ativos totais saiu de 57% para 64,8% em dezembro de 2008, como mostra o gráfico 6 a seguir e a da renda variável caiu de 36,7% para 28%, como mostra o gráfico 7, com uma variação nominal nos ativos de -26,7%. Os ativos totais variaram nominalmente -3,8% no ano de 2008. Como mostra a tabela a seguir.

Tabela 2 – Crescimento dos Investimentos em R\$ Milhões das EFPC.

Período	Investimentos		
	Inicial	Final	Variação
2001	130.077	154.578	18,8%
2002	154.578	168.498	9,0%
2003	168.498	216.180	28,3%
2004	216.180	255.788	18,3%
2005	255.788	295.250	15,4%
2006	295.250	352.196	19,3%
2007	352.196	435.770	23,7%
dez/08	435.770	419.229	-3,8%

Fonte: ABRAPP.

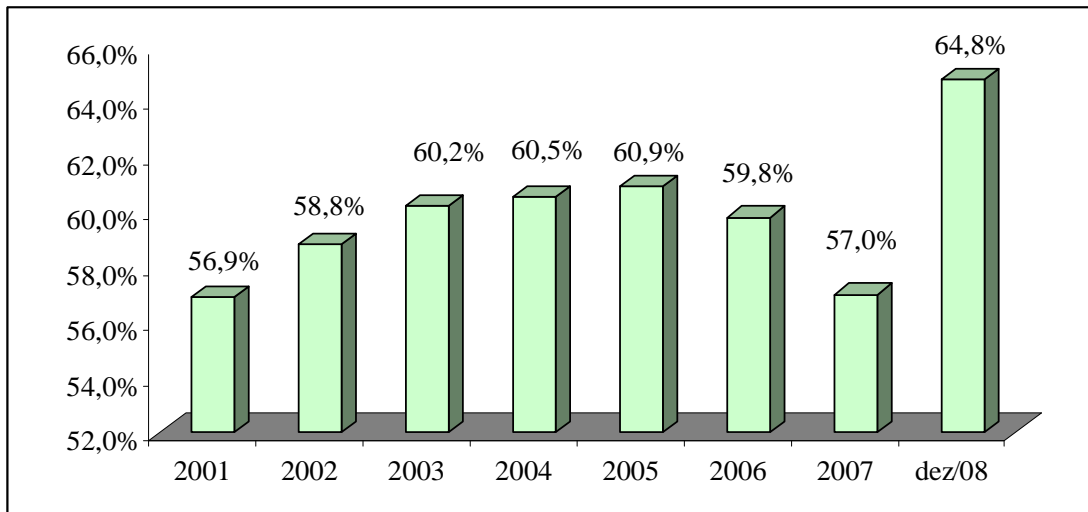


Gráfico 6 – Evolução dos Ativos Investidos em Renda Fixa.  
Fonte: ABRAPP.

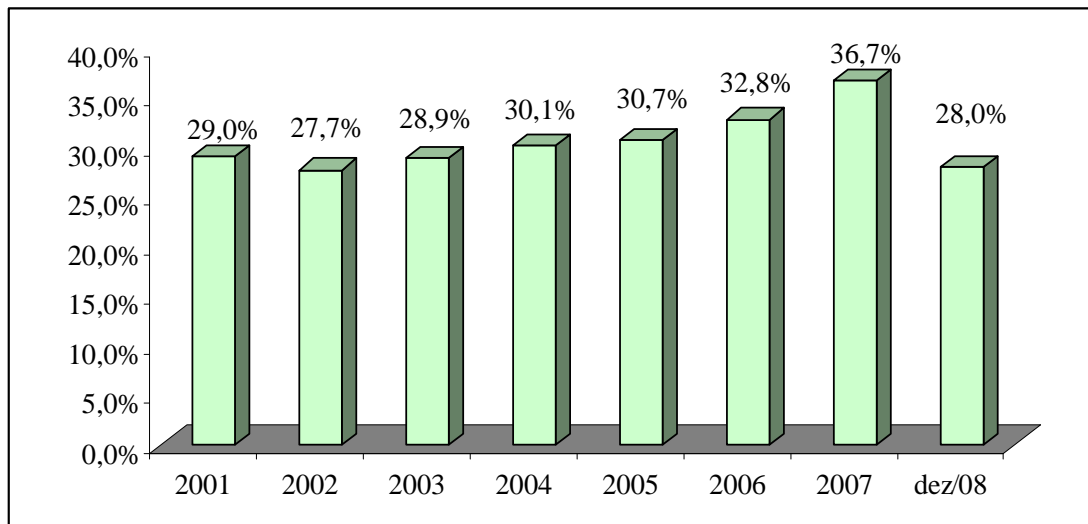


Gráfico 7 – Evolução dos Ativos Investidos em Renda Variável.  
Fonte: ABRAPP.

São estes investimentos que garantem a rentabilidade dos planos. A taxa mínima atuarial estipulada para a maioria dos planos de benefícios prevê um o Índice Nacional de Preço ao Consumidor – INPC, calculado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, acrescida de 6,00% ao ano.

### **3. ESTUDO COMPARATIVO ENTRE UMA ENTIDADE FECHADA E UMA ENTIDADE ABERTA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR**

Esta monografia tem o intuito de elaborar um estudo comparativo em duas entidades de Previdência Complementar.

Portanto neste capítulo, são apresentados os estudos comparativos realizados com base nos dados de entidades de previdência privada. Para o estudo da EFPC será utilizada como exemplo a Fundação Codesc de Seguridade Social - FUSESC e para a EAPC utilizaremos como exemplo a Brasilprev, apresentando as características e as diferença entre ambas.

É apresentado o estudo comparativo de contribuições feitas à previdência complementar, tanto para a EFPC como para EAPC. Este tem o intuito de verificar qual das duas entidades é mais vantajosa para quem contribui para a previdência complementar.

Por fim realiza-se uma análise dos resultados obtidos a fim de concluir as principais diferenças entre estas duas entidades, e qual delas é mais vantajosa.

#### **3.1. CARACTERIZAÇÃO DA ENTIDADE DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR FECHADA**

A Fusesc é um fundo de pensão de propriedade dos empregados do Banco do Estado de Santa Catarina - BESC/ Banco do Brasil S.A – BB, BADESC - Agência Catarinense de Fomento S.A., CODESC - Companhia de Desenvolvimento do Estado de Santa Catarina, BESCOR - Besc Corretora de Seguros e Administração de Bens e da própria FUSESC.

Criada em maio de 1978, seu objetivo é suplementar os principais benefícios pagos pelo INSS, para que os participantes não dependam somente da previdência social quando se aposentam.

A Fusesc recebe as contribuições das patrocinadoras e dos participantes e as investe em renda fixa, ações, imóveis, empréstimos ao participantes etc., obedecendo a legislação vigente

Conforme consta no Estatuto Social da Fusesc, suas finalidades primordiais são:

- instituir e executar planos de benefícios de caráter previdenciário, aos Participantes da Fundação e a seus respectivos dependentes;
- promover o bem-estar social dos seus destinatários.



Segundo o art. 5º do Estatuto são membros da Fundação:

Art. 5º São membros da Fundação:

I as Patrocinadoras, observado o disposto nos Convênios de Adesão que mantêm com a Fundação, bem como as pessoas jurídicas que venham a firmar Convênio de Adesão, em relação a planos de benefícios por esta administrados;

II os Participantes, subdivididos em:

a) Participantes ativos, assim considerados os empregados das Patrocinadoras e os ex-empregados mantenedores, inscritos na Fundação, nas condições estipuladas nos Regulamentos dos Planos de Benefícios;

b) Participantes assistidos, aqueles que estejam em gozo de benefício de prestação continuada.

III Dependentes, nas condições estipuladas nos Regulamentos dos Planos de Benefícios.

A Fundação oferece três tipos de planos, são eles: o Plano de Benefício I, Multifuturo I e Multifuturo II.

- Plano de Benefício I: anteriormente denominado de Plano de Benefício Fusesc, existente desde o início da entidade é estruturado na modalidade de benefício de contribuição variável. Existem neste plano os benefícios de auxílio-doença, pecúlio por morte, auxílio-reclusão, aposentadorias e pensão por morte. Após alteração regular, no decorrer de exercício de 2007, o plano deixou de ser de benefícios definidos, passando a ser de contribuição variável em decorrência de um grupo de participantes-assistidos optarem pela forma de recebimento da renda mensal continuada vitalícia para renda em percentual do saldo de conta.
- Plano de Benefício Multifuturo I: estruturado na modalidade de contribuição variável, é patrocinado pelo BB (Incorporadora do Banco do Estado de Santa Catarina – BESC), e foi implantado em junho de 2002.
- Plano de Benefício Multifuturo II: estruturado na modalidade de contribuição variável, é patrocinado pelas empresas BADESC, BESCOR e CODESC e pela própria FUSESC.

Para custeio das despesas administrativas do Programa Previdencial, foi previsto atuarialmente para o Plano de Benefício I o percentual de 5% sobre as receitas de contribuições mensais para os assistidos na modalidade de benefício definido e de 1% para os assistidos que optaram para a modalidade de renda variável. Para o Plano de Benefício Multifuturo I e Multifuturo II o percentual de 0,33%, por parte da patrocinadora e dos participantes ativos, sobre o salário de contribuição, enquanto que para os assistidos o custeio administrativo é de 1% sobre o valor do benefício. Estes percentuais são aprovados

anualmente. Como consta no art. 13, do estatuto da fundação “O Plano de Custeio da Fundação será aprovado anualmente pelo Conselho Deliberativo, dele devendo obrigatoriamente constar o regime financeiro e os respectivos cálculos atuariais”.

A Fusesc assegurará aos seus destinatários as seguintes prestações de previdência e crédito:

**Quanto aos Participantes-ativo:**

- Crédito-mútuo (empréstimo)

**Quanto aos Participantes-assistidos:**

- Crédito-mútuo (empréstimo)
- Suplementação de Aposentadoria por Invalidez
- Suplementação de Aposentadoria por Idade
- Suplementação de Aposentadoria por Tempo de Contribuição
- Suplementação de Aposentadoria Especial
- Suplementação de Auxílio-Doença
- Abono Anual

**Quanto aos Beneficiários:**

- Suplementação de Pensão
- Suplementação de Auxílio-Reclusão
- Pecúlio por Morte

Segundo relatório anual 2008 da fundação, divulgado em abril de 2009, com uma rentabilidade dos investimentos, de 11,87% foi a terceira maior entre os fundos de pensão do país.

A Fusesc alcançou no ano passado a terceira maior rentabilidade entre as fundações brasileiras e ampliou em R\$ 47 milhões as receitas previdenciárias dos participantes. Foi um bom resultado, diante de um contexto extremamente adverso, em que muitos fundos de pensão no Brasil registraram perdas.

Segundo a Fusesc, os recursos das contas de aposentadoria terminaram 2008 ainda mais concentrados em fundos de renda fixa, baseados em títulos públicos ou privados: 93% do patrimônio da Fusesc estão nesses papéis. Com parcela de investimentos em ações menor que outros fundos de pensão, a Fusesc sofreu menos desvalorização dos ativos com as variações negativas na Bolsa de Valores de São Paulo. Para escapar da volatilidade das ações a fundação reduziu suas aplicações de R\$ 68 milhões no início do 2008 para R\$ 10 milhões no final de 2008.

Os investimentos em imóveis permaneceram no mesmo percentual do patrimônio 3,7%. Os empréstimos a participantes registraram expressivo crescimento nominal e chegaram a R\$ 40 milhões – R\$ 8 milhões a mais que no ano anterior. Como observamos na tabela 3 a seguir.

Tabela 3 – Fundos de Renda Fixa têm 93% do Patrimônio dos Planos da Fusesc. (em milhões).

<b>Tipos de investimentos</b>	<b>2007</b>	<b>%</b>	<b>2008</b>	<b>%</b>
Renda fixa - títulos públicos	1.121	78,67	1.275	85,53
Renda fixa - títulos privados	152	10,64	111	7,42
Renda variável (ações)	68	4,77	10	0,68
Imóveis	52	3,65	55	3,71
Empréstimos a participantes	32	2,27	40	2,66
<b>Total</b>	<b>1.425</b>	<b>100%</b>	<b>1.491</b>	<b>100%</b>

Fonte: Fusesc.

Atualmente a Fusesc possui 8.364 participantes ativos e assistidos. Terminando o ano de 2008 com 4.806 aposentados e pensionistas. O Plano de Benefícios I tem 1.524 assistidos, o Multifuturo I, 3.129 e o Multifuturo II, 153. Como podemos observar na tabela 4 a seguir.

Tabela 4 – Total de participantes assistidos maior que o de ativos.

	<b>Benefícios I</b>	<b>Multifuturo I</b>	<b>Multifuturo II</b>
Ativos	5	3.285	268
Aposentados em renda vitalícia	860	410	22
Aposentados em benefício percentual	279	2.437	126
Aposentados em prazo determinado	0	236	1
Pensionistas	385	46	4
<b>Total de Participantes</b>	<b>1.529</b>	<b>6.414</b>	<b>421</b>

Fonte: Fusesc.

Ao observar a tabela 4, pode-se verificar uma maior prevalência para a aposentadoria em benefício percentual e em seguida pela aposentadoria em renda vitalícia, prevalência esta observada nas três modalidades de planos.

### **3.1.1. Caracterização do Plano de Benefícios Multifuturo I**

O Plano de Benefícios Multifuturo I foi aprovado pela SPC, pelo Ofício nº 646/SPC/GAB/COA, de 18 de abril de 2002, sendo implantado em junho de 2002.

É um plano de contribuição variável, administrada pela Fusesc, e patrocinado pelo BB. O relatório anual de 2008 da Fusesc prevê o plano de custeio para o ano de 2009,

A contribuição normal da patrocinadora poderá variar entre o limite mínimo de 2,33% e o limite máximo de 7% da folha de salários-de-participação de seus empregados, dependendo da decisão contributiva de cada participante, a partir da qual é gerada uma contrapartida partidária da patrocinadora. Nesta taxa de contribuição, está incluída a taxa de 0,33% para cobertura de despesas administrativas, e de 0,12%, para cobertura dos benefícios de risco.

Os participantes-ativos continuarão a contribuir com a taxa mínima de 2,33% do salário-de-participação, sendo 0,33% para cobertura de despesas administrativas.

Para os participantes que aguardam o Benefício Proporcional, é obrigatório o recolhimento de 0,66% do salário-de-participação para a cobertura de despesas administrativas, sendo opcional o recolhimento da taxa de 0,12% para os benefícios de risco.

Para os assistidos, sejam participantes ou dependentes, continuará ocorrendo o recolhimento de contribuições, como resultado da aplicação do percentual de 1% sobre o valor mensal do benefício, para o custeio exclusivo de despesas administrativas.

Em julho de 2008, este plano possuía 3.446 participantes-ativos, e 2.973 participantes que estavam em gozo da aposentadoria programada e continuada, 47 em gozo de aposentadoria por invalidez e 42 grupos familiares de dependentes em gozo de pensão por morte.

### 3.2. CARACTERIZAÇÃO DA ENTIDADE DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR ABERTA

Fundada em 1993, a Brasilprev Seguros e Previdência S.A., desenvolve e administra planos de previdência complementar, a empresa nasceu da associação do BB com várias seguradoras do mercado. A comercialização de seus primeiros planos individuais aconteceu em 1994 e os planos empresariais começaram a ser comercializados pela Brasilprev em 1996. Em 1997, a Brasilprev lança o plano Brasilprev Júnior, o primeiro do mercado voltado ao segmento menor, uma das inovações da Brasilprev.

Em 2001, a Brasilprev lança os planos PGBL, uma opção moderna, flexível e que garante maior transparência para os clientes. Em 2003 foi lançado o VGBL, superando neste mesmo ano a marca de um milhão de planos vendidos.

Segundo a Brasilprev,

Com as alterações na legislação do setor e as grandes mudanças que ela acarretou, o ano de 2005 ficou marcado na história da previdência complementar no Brasil. A Brasilprev adaptou-se rapidamente à essa nova realidade, aprimorou suas práticas de governança corporativa, ampliou a transparência em sua comunicação e o foco no cliente, obtendo resultados expressivos.

Em 2006 a Brasilprev lança dois novos produtos: o Brasilprev Private e o Brasilprev Júnior Empresarial. Em 2007 a Brasilprev traz para o mercado os produtos com conceito Ciclo de Vida,

Estes planos, que são um grande sucesso nos Estados Unidos, têm como principal característica acompanhar cada fase da vida do cliente. Nele, os percentuais de investimentos em renda fixa e variável são ajustados ao longo do tempo, buscando o equilíbrio entre risco e retorno dos recursos para a conquista da melhor rentabilidade.

Os planos oferecidos pela Brasilprev são: Brasilprev PGBL Pecúlio, Brasilprev VGBL Pecúlio, Brasilprev Exclusivo PGBL, Brasilprev Exclusivo VGBL, Brasil Júnior PGBL e Brasil Júnior VGBL. O quadro a seguir faz um comparativo entre os planos oferecidos.

<b>Produto</b>	<b>É indicado para quem:</b>
Brasilprev PGBL Pecúlio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• declara imposto de renda através do formulário completo</li> <li>• quer efetuar aportes mensais a partir de R\$ 100,00</li> <li>• deseja investir apenas em renda fixa</li> <li>• quer oferecer proteção para sua família através de uma cobertura de Pecúlio</li> </ul>
Brasilprev VGBL Pecúlio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• é isento de pagamento de Imposto de Renda ou declara através do formulário simplificado</li> <li>• excedeu o limite de dedução permitido pela legislação para os PGBLs</li> <li>• quer efetuar aportes mensais a partir de R\$ 60,00</li> <li>• deseja investir apenas em renda fixa</li> <li>• quer oferecer proteção para sua família através de uma cobertura de Pecúlio</li> </ul>
Brasilprev Exclusivo PGBL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• declara imposto de renda pelo formulário completo</li> <li>• quer efetuar aportes mensais a partir de R\$ 400,00</li> <li>• está disposto a correr algum risco para maximizar o retorno da sua aplicação, pois neste caso há opções de fundos com renda variável</li> </ul>
Brasilprev Exclusivo VGBL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• é isento de pagamento de Imposto de Renda ou declara através do formulário simplificado</li> <li>• excedeu o limite de dedução permitido pela legislação para os PGBLs</li> <li>• quer efetuar aportes mensais a partir de R\$ 400,00</li> <li>• está disposto a correr algum risco para maximizar o retorno da sua aplicação, pois neste caso há opções de fundos com renda variável</li> </ul>
Brasilprev Júnior PGBL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• quer garantir o futuro financeiro dos filhos ou outros menores que sejam seus dependentes econômicos</li> <li>• declara imposto de renda pelo formulário completo</li> <li>• quer efetuar aportes mensais a partir de R\$ 50,00</li> </ul>
Brasilprev Júnior VGBL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• quer garantir o futuro dos filhos ou presentear uma criança que não seja seu dependente econômico</li> <li>• é isento de pagamento de Imposto de Renda ou declara através do formulário simplificado</li> <li>• excedeu o limite de dedução permitido pela legislação para os PGBLs</li> <li>• quer efetuar aportes mensais a partir de R\$ 25,00</li> </ul>

Quadro 2 – Comparativo entre os planos oferecidos pela Brasilprev.

Fonte: Brasilprev.

As contribuições mensais feitas são aplicadas em um Fundo de Investimento em Cotas de Fundos de Investimento Especialmente Constituídos - FIC; o dinheiro vai rendendo ao

longo do tempo formando assim uma reserva, que no futuro será transformada em uma renda ao seu contribuinte.

Segundo notícia divulgada em fevereiro de 2009 pela Brasilprev, no ano de 2008, a Brasilprev conquista a liderança em captação líquida.

No ano em que completou 15 anos de fundação, a empresa registrou lucro líquido de R\$ 195,5 milhões, 6,2% acima que em 2007, e superou a marca de R\$ 20 bilhões em ativos administrados, um crescimento de mais de 26% em relação ao ano anterior. Em 2008, a arrecadação total da Brasilprev atingiu R\$ 4 bilhões, valor 24,4% superior a do ano anterior, que foi de R\$ 3,3 bilhões. Destaca-se a performance dos planos da modalidade Vida Gerador de Benefício Livre (VGBL) no período, que foi de R\$ 2,3 bilhões, um aumento de 39,2%. Na modalidade Plano Gerador de Benefício Livre (PGBL), a empresa acumulou R\$ 1,2 bilhão, 20,6% acima do ano anterior. Considerando-se apenas os produtos atualmente comercializados, PGBL e VGBL, a arrecadação no ano passado teve um crescimento de 32,1%, totalizando R\$ 3,4 bilhões. O grande destaque na performance da Brasilprev em 2008 foi o recorde de captação líquida total, que atingiu a marca de R\$ 3,6 bilhões, um aumento de 52,3% face ao resultado de 2007. Esse indicador representa todo o recurso arrecadado pela empresa menos os resgates realizados no período – e foi maior que o de todos os concorrentes do mercado brasileiro de previdência privada, o que levou a empresa à liderança do segmento neste indicador.

Conforme dados da Fenaprevi referentes ao ano de 2008 a Brasilprev é a terceira empresa no ranking segundo a receita anual, como mostra o gráfico 8. E tem sua receita acumulada por produto composta da seguinte forma: 29,65% PGBL, 14,23% Planos Tradicionais e 56,12% VGBL.

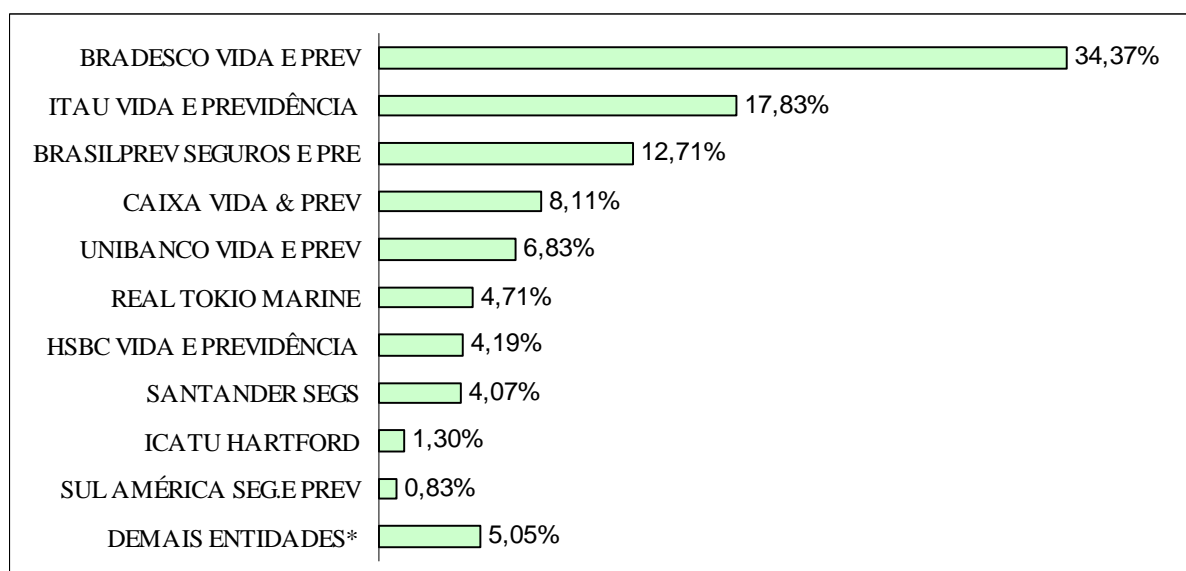


Gráfico 8 – Ranking das Empresas de Previdência Privada Aberta segundo a Receita Acumulada. Total da Receita: R\$ 31.849.772.000,00  
Fonte: FENAPREVI.

Os planos utilizados como exemplo são: Brasilprev PGBL Pecúlio e Brasilprev VGBL Pecúlio, pois os valores das contribuições feitas a estes dois tipos de planos, são os que mais se assemelham com a contribuição feita a EFPC, que será estudada também neste capítulo.

### **3.2.1. Caracterização do Plano Brasilprev PGBL Pecúlio**

O plano Brasilprev PGBL Pecúlio é uma alternativa de investimento de longo prazo, permitindo ao investidor manter o padrão de vida no futuro e proteger a família em caso de alguma eventualidade. Este plano é ideal para quem declara IR no formulário completo. Isso porque todas as contribuições realizadas ao plano podem ser deduzidas da base de cálculo do IR, até o limite de 12% da Renda Bruta Anual, desde que o cliente também contribua para a Previdência Social (INSS ou regime próprio). A tributação ocorrerá somente no momento do resgate ou em caso de recebimento de rendas, de acordo com a legislação vigente e a opção de tributação escolhida pelo cliente.

As contribuições feitas ao Brasilprev PGBL Pecúlio podem ser aplicadas:

O investimento pode ser aplicado em duas famílias de fundos: Ciclo de Vida e Renda Fixa. Os inovadores fundos Ciclo de Vida tem como principal característica acompanhar cada fase de sua vida, ajustando automaticamente os percentuais de renda fixa e variável ao longo do tempo.

O rendimento do plano equivale a 100% do retorno líquido do fundo de investimento em que os recursos são aplicados. E o cliente ainda conta com uma proteção extra: até 10% do valor da contribuição total é destinado a um benefício de Pecúlio, que garante um pagamento único de até R\$ 75.000,00 para o(s) beneficiário(s) indicado(s), caso o participante venha a falecer.

O Brasilprev PGBL Pecúlio pode ser contratado com contribuições mensais a partir de R\$ 100,00. Os pagamentos podem também ser trimestrais, semestrais ou anuais. Podendo também realizar uma contribuição única ao plano, no valor mínimo de R\$ 3.000,00. Independente da periodicidade de pagamento escolhida é possível, a qualquer momento, efetuar contribuições esporádicas.

### **3.2.2. Caracterização do Plano Brasilprev VGBL Pecúlio**

O Brasilprev VGBL Pecúlio é um plano projetado para quem quer garantir o seu futuro financeiro, mantendo o padrão de vida e protegendo a família no caso de alguma eventualidade. Este é o melhor plano para quem declara IR no formulário simplificado, para

quem quer fazer um plano para alguém que não seja seu dependente na declaração ou para quem excedeu o limite de dedução do IR (12% da renda bruta anual) com contribuições a outros planos de previdência.

No Brasilprev VGBL Pecúlio, os valores dos aportes não podem ser deduzidos da base de cálculo do IR, porém na ocasião do resgate ou do recebimento da renda, os impostos incidirão somente sobre os rendimentos do plano, de acordo com a legislação vigente e a opção de tributação escolhida pelo cliente.

As contribuições feitas ao Brasilprev VGBL Pecúlio podem ser aplicadas:

O investimento pode ser aplicado em duas famílias de fundos: Ciclo de Vida e Renda Fixa. Os inovadores fundos Ciclo de Vida tem como principal característica acompanhar cada fase de sua vida, ajustando automaticamente os percentuais de renda fixa e variável ao longo do tempo.

O rendimento do plano equivale a 100% do retorno líquido do fundo de investimento em que os recursos são aplicados. E você conta com uma proteção extra: até 10% do valor do aporte total é destinado a um benefício de Pecúlio, que garante um pagamento único de até R\$ 75.000,00 para o(s) beneficiário(s) indicado(s), caso o participante venha a falecer.

O plano de Previdência Brasilprev VGBL Pecúlio pode ser contratado com aportes a partir de R\$ 60,00 mensais. Podendo também os pagamentos ser trimestrais, semestrais ou anuais. Ou em um aporte único, no valor mínimo de R\$ 3.000,00. Independente da periodicidade escolhida para o pagamento poderá ser feito a qualquer momento aportes esporádicos.

### **3.2.3. Características comuns aos planos de Brasilprev PGBL Pecúlio e Brasilprev VGBL Pecúlio**

As características comuns aos planos, Brasilprev PGBL Pecúlio e Brasilprev VGBL Pecúlio são referentes aos benefícios, recebimento da renda, carência e resgate.

Os benefícios de risco são coberturas adicionais oferecidas aos participantes dos planos de Previdência Brasilprev PGBL Pecúlio e Brasilprev VGBL Pecúlio:

- Pensão ao cônjuge ou companheiro(a): pagamento de uma renda mensal vitalícia ao cônjuge ou companheiro(a) em caso de falecimento do cliente durante o período de cobertura.
- Pensão aos filhos menores de 21 anos: pagamento de uma renda mensal aos filhos, até que estes completem 21 anos de idade, em caso de falecimento do cliente durante o período de cobertura.



- Pecúlio: pagamento único realizado aos beneficiários indicados (qualquer pessoa física), em caso de falecimento do cliente durante o período de cobertura.

As idades para o recebimento de renda é o participante quem escolhe, variando entre 50 e 70 anos, e poderá ser:

- Renda mensal vitalícia: paga vitaliciamente a partir da idade escolhida pelo cliente.
- Renda mensal vitalícia com prazo mínimo garantido: paga vitaliciamente ao cliente a partir da idade por ele escolhida. Em caso de falecimento dele durante o período garantido, que pode ser de 1 a 30 anos, os beneficiários indicados recebem a renda mensal pelo restante do período garantido.
- Renda mensal vitalícia reversível ao beneficiário indicado: paga vitaliciamente a partir da idade escolhida pelo cliente. Em caso de falecimento, a renda será revertida, total ou parcialmente, ao beneficiário indicado.
- Renda mensal vitalícia reversível ao cônjuge com continuidade aos filhos menores de 21 anos: paga vitaliciamente a partir da idade escolhida pelo cliente. No caso de falecimento, a renda será revertida ao cônjuge ou companheiro e, na falta deste, reversível temporariamente aos filhos até que estes completem 21 anos.
- Renda Mensal Temporária: paga ao cliente durante um determinado prazo contratado, que pode ser de 1 a 30 anos. A renda cessa com o término do prazo contratado ou com o falecimento do cliente.

A carência é o período em que o cliente não pode movimentar ou fazer uso dos recursos investidos no plano. A tabela a seguir mostra as carências dos planos Brasilprev PGBL Pecúlio e Brasilprev VGBL Pecúlio:

<b>Tipo de Transação</b>	<b>Carência</b>
Resgate parcial ou total	Carência inicial de 6 meses e de 60 dias entre resgates de um mesmo fundo
Transferência entre fundos parcial ou total	Carência inicial e entre resgates de um mesmo fundo de 60 dias

Quadro 3 – Carências dos planos Brasilprev PGBL Pecúlio e Brasilprev VGBL Pecúlio.

Fonte: Brasilprev.

Respeitando os prazos de carência, o resgate poderá ser realizado sempre que necessário, não existindo um valor mínimo para essa operação. Entretanto ao realizar resgates

a reserva de recursos no seu plano diminui e, conseqüentemente, o valor da renda a receber no futuro. Sobre os valores resgatados haverá incidência de IR, conforme a legislação vigente referente à opção de tributação escolhida.

Nos planos Brasilprev PGBL Pecúlio e Brasilprev VGBL Pecúlio há carência inicial (após o primeiro pagamento) de 6 meses para o primeiro resgate e de 60 dias entre os demais resgates. Ou seja, após realizar o primeiro resgate o participante deverá esperar 60 dias para que possa realizar uma nova operação desta natureza.

Os planos de Previdência Brasilprev PGBL Pecúlio e Brasilprev VGBL Pecúlio devem ficar com um saldo mínimo de R\$ 300,00 após os resgates.

### 3.3. DADOS UTILIZADOS PARA O ESTUDO COMPARATIVO

Foram solicitados para fins dos cálculos a serem realizados, os valores das contribuições para a previdência complementar do Sr. João, referentes ao tempo que este contribuiu para a previdência privada fechada.

Como o Senhor João apenas contribuiu para o plano de previdência complementar de uma EFPC, os valores utilizados referentes às contribuições à EAPC foram valores estimados com base na média das contribuições feitas pelo mesmo para a EFPC.

A seguir são apresentados os dados coletados do Sr. João, referentes às suas contribuições para a EFPC e os valores estimados para as contribuições da EAPC.

#### 3.3.1. Cálculo das Contribuições a EFPC

Para o cálculo das contribuições feitas a EFPC foram utilizados os valores reais das contribuições feitas pelo Sr. João (nome este fictício a fim de manter a identidade), a Fusesc, no período de fevereiro de 1979 a março de 2008.

Os valores das contribuições do período de fevereiro de 1979 a maio de 2002 eram calculados com base na Unidade Padrão de Financiamento - UPF, a partir de junho de 2002 as contribuições passaram a ser calculadas com base no percentual de 6,67% sobre o salário bruto, mais adicional de 1%, sobre o salário bruto, alterando este percentual para 2% em janeiro de 2005.

As contribuições também eram realizadas por parte da patrocinadora, com base nas taxas de contribuição aplicadas sobre o salário bruto, a tabela 5 mostra as taxas de contribuição aplicadas sobre o salário bruto do Sr. João a cada período.

Tabela 5 – Taxas de Contribuição da Patrocinadora.

<b>Período</b>	<b>Taxa de Contribuição</b>
06/2002 a 01/2003	6,59%
02/2003 a 06/2004	6,66%
07/2004 a 01/2005	6,64%
02/2005 a 10/2005	6,65%
11/2005 a 02/2007	6,57%
03/2007 a 03/2008	6,61%

Fonte: Elaborado pela autora com base nas informações fornecidas pela Fusesc.

As contribuições acumuladas pelo contribuinte somadas com as contribuições da patrocinadora acumuladas, a partir de junho de 2002 passam a ter rendimento mensal. Isto porque nesta data foi oferecido aos participantes a mudança do Plano de Benefício para o Plano de Benefício Multifuturo I, gerando a cada contribuinte que migrou de plano a individualização da sua poupança, podendo este acompanhar mensalmente a evolução de seus rendimentos. No quadro 4 pode-se observar o rendimento anual a partir de julho de 2002 a novembro de 2008, e a média de rendimento mensal em cada período.

<b>Período</b>	<b>Rendimento Anual</b>	<b>Média de Rendimento Mensal</b>
07/2002 a 12/2002	8,820619514	1,470103252
01/2003 a 12/2003	23,07806583	1,923172152
01/2004 a 12/2004	15,13394316	1,26116193
01/2005 a 12/2005	17,33073732	1,44422811
01/2006 a 12/2006	16,07631379	1,339692816
01/2007 a 12/2007	12,407227656	1,033935638
01/2008 a 11/2008	8,768669775	0,797151798

Quadro 4 – Taxas de Rendimento.

Fonte: Elaborado pela autora com base nas informações fornecidas pela Fusesc.

No período que compreende os meses de abril a novembro de 2008, o Sr. João, passou a ser mantenedor, contribuindo apenas com a taxa de administração do plano, e obtendo rendimento mensal sobre o saldo da conta acumulada, tendo em vista seu desligamento da empresa.

O valor das contribuições acumuladas de fevereiro de 1979 a maio de 2002, totalizava R\$ 31.077,55, este montante representa o valor das contribuições na modalidade de benefício

definido, o plano no qual o contribuinte fazia parte neste período. As contribuições feitas a partir de junho de 2002 passaram a ser feitas na modalidade de contribuição variável, sendo criada conta específica para cada participante, o valor acumulado no período de junho de 2002 a março de 2008, totalizou R\$ 20.770,75.

O valor acumulando ao longo do período de contribuição, que é de fevereiro de 1979 a março de 2008 é de R\$ 51.848,30. As contribuições feitas por parte da patrocinadora no período de fevereiro de 1979 a março de 2008 totalizaram R\$ 118.165,68.

As contribuições do participante, somadas com as contribuições da patrocinadora e os rendimentos, ao final de dezembro de 2008 totalizaram R\$ 433.597,04.

Em janeiro de 2009 o Sr. João optou por receber seu benefício percentual mensal, de 1% sobre o saldo de sua conta, este percentual poderia ser de 0,05% a 1% sobre o saldo acumulado da conta.

O valor da renda varia a cada mês conforme o rendimento dos investimentos, valor este que atualiza o saldo final da conta, variando assim o valor do recebimento da renda. Anualmente cada assistido poderá rever seu percentual de resgate e ajustar conforme o índice acima mencionado.

### **3.3.2. Cálculo das Contribuições a EAPC**

Para o cálculo das contribuições feitas a EAPC, foram simuladas as contribuições no site da Brasilprev, onde se encontra disponível um simulador interativo de planos, onde é necessário apenas informar: o nome, sexo, data de nascimento, idade, valor das contribuições e suas periodicidades, idade para o início de recebimento da renda e opção de tributação do IR (tributação progressiva compensável ou tributação regressiva definitiva). O sistema calcula a renda estimada, a provisão acumulada estimada em relação aos dados fornecidos e mostra qual dos planos oferecidos pela Brasilprev melhor se encaixa ao perfil do contribuinte.

Segundo José Eduardo Vaz Guimarães, diretor de Produtos e Mercado da Brasilprev, na matéria publicada pela Investimentos e Notícias, em maio de 2009,

A maior parte dos brasileiros desconhece produtos financeiros e não tem tempo para conhecê-los. Ao juntar simplicidade e interatividade num formato inovador, o novo Simulador Interativo de planos da Brasilprev permite que qualquer pessoa faça uma simulação para seu plano de previdência privada. Único nesse mercado, ele reforça, mais uma vez, o nosso pioneirismo.

Por esta ser a única EAPC que disponibiliza por fácil acesso o cálculo de contribuições e rendas para a previdência complementar, e possuir uma ferramenta ainda inovadora em termos de previdência privada, esta foi escolhida para o estudo comparativo.

São simulados os planos: Brasilprev PGBL Pecúlio e Brasilprev VGBL Pecúlio, por estes se enquadrarem no perfil das contribuições feitas pelo Sr. João na EFPC, que são valores médios mensais de R\$ 154,31.

São consideradas as seguintes informações para o cálculo: Senhor João, irá contribuir a partir dos seus 22 anos, com contribuições mensais de R\$ 154,31 e irá optar por receber seus benefícios a partir dos seus 50 anos.

A quadro 5 mostra os valores acumulados das contribuições simuladas feitas aos planos, Brasilprev PGBL Pecúlio e Brasilprev VGBL Pecúlio. Os valores simulados para estes dois planos obtiveram no final do cálculo o mesmo resultado, para isto iremos utilizar a mesma tabela para o estudo de ambos os planos.

A rentabilidade é mera projeção a fim de demonstrar o quanto o investidor terá acumulado somando suas contribuições com a rentabilidade do plano. Os valores acumulados apenas das contribuições totalizariam R\$ 51.848,30. Observando as provisões acumuladas deste valor com a rentabilidade podemos notar a importância desta.

A Brasilprev considerada as seguintes informações referentes a esta simulação:

(1) As rendas serão corrigidas anualmente pela variação do IPCA. Caso a rentabilidade líquida do fundo exceda o IPCA você terá direito a 20% deste excedente. Para efeitos de simulação do excedente financeiro, consideramos um percentual de juros na tábua de 3,0 % ao ano.

(2) O saldo acumulado, projetado na data de saída, considera algumas hipóteses de rentabilidade líquida para que você perceba a importância do rendimento no longo prazo.

O plano que você está simulando assegura que, no momento do recebimento da renda mensal vitalícia, a mesma será calculada com base na tábua AT 2000 suavizada male/female + 0,00% de juros ao ano. O fator calculado com base nesta tábua constará na proposta de adesão ao plano. O valor da renda será recalculado na data de saída em função do saldo acumulado, sua idade e/ou a idade dos seus beneficiários.

A taxa de carregamento inicial para esta simulação é de 4,00%, sendo que a mesma varia de acordo com o valor do aporte Mensal, do tempo de permanência no plano e do montante acumulado, conforme regra estabelecida nas notas explicativas e nos regulamentos dos planos.

Na hipótese de resgates ou recebimento de renda, haverá incidência de Imposto de Renda de acordo com a sua opção de tributação e conforme legislação vigente à época do recebimento.

Os cálculos, projeções e hipóteses financeiras aqui apresentadas são meras estimativas, não se constituindo em garantia ou obrigação da Brasilprev Seguros e Previdência S/A.

No quadro 5, podemos observar as projeções dos rendimentos nas EAPC, e os valores estimados da renda mensal vitalícia e a provisão acumulada.

Já no quadro 6 observamos o valor simulado para o benefício de risco, com contribuições mensais de R\$ 15,43.

Por fim o quadro 7 faz um resumo dos aportes mensais para a aposentadoria e para o benefício de risco.

<b>BRASILPREV PGBL e BRASILPREV VGBL</b>		
<b>Projeção de rendimento líquido anual</b>	<b>Renda mensal vitalícia estimada aos 50 anos (1) (R\$)</b>	<b>Provisão acumulada estimada aos 50 anos (2) (R\$)</b>
Rentabilidade de 4% a.a.	319,25	77.968,41
Rentabilidade de 5% a.a.	372,51	90.974,84
Rentabilidade de 6% a.a.	436,20	106.528,85
Rentabilidade de 7% a.a.	512,47	125.155,48
Rentabilidade de 8% a.a.	603,86	147.475,76
Rentabilidade de 9% a.a.	713,52	174.255,36
Rentabilidade de 10% a.a.	845,16	206.403,96
Rentabilidade de 11% a.a.	1.003,20	245.001,95
Rentabilidade de 12% a.a.	1.193,17	291.395,04

Quadro 5 – Simulação da Renda Mensal e Valor Acumulado na EAPC.

Fonte: Elaborado pela autora com base nas informações fornecidas pela Brasilprev.

<b>Benefício(s) de Risco</b>		
<b>Tipo</b>	<b>Aporte mensal (R\$)</b>	<b>Benefício (R\$)</b>
Pecúlio	15,43	45.145,25

Quadro 6 – Simulação do Benefício de Risco na EAPC.

Fonte: Brasilprev.

<b>Resumo da Simulação</b>	
Aporte mensal para aposentadoria (R\$)	138,88
Aporte mensal para benefício(s) de risco (R\$)	15,43
Aporte mensal total (R\$)	154,31

Quadro 7 – Resumo da Simulação na EAPC.

Fonte: Brasilprev.

### 3.4. ANÁLISE DOS DADOS DO ESTUDO COMPARATIVO

No quadro a seguir são demonstrados os valores das diferenças finais entre a EFPC e EAPC estudadas. Este tem o intuito de mostrar em valores separados por cada entidade, fornecendo uma análise mais correta dos dados obtidos. Os valores utilizados para a EAPC são os valores com base na rentabilidade de 12% a.a.

	EFPC	EAPC		DIFERENÇA
		PGBL	VGBL	
VALOR ACUMULADO	433.597,04	291.395,04	291.395,04	142.202,00

Quadro 8– Comparação entres os planos das EFPC e EAPC.

Fonte: Elaborado pela autora.

Este quadro resulta numa resposta final do estudo comparativo, pois este demonstra as diferenças nos valores obtidos das duas entidades estudadas, referente à Previdência Complementar.

Com isto, podemos analisar que na EFPC o valor acumulado ao longo dos anos é mais vantajoso que o valor acumulado na EAPC, representando uma diferença de R\$ 142.202,00

#### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo estudar as principais características da Previdência Complementar, buscando informar a diferença entre as EFPC e EAPC, e apontar qual a mais vantajosa para o investidor.

Com o estudo da legislação, levantamento bibliográfico e estudo comparativo, foi possível comprovar qual seria a melhor entidade para se fazer as contribuições, com a finalidade de uma maior rentabilidade.

Nesta pesquisa caracterizaram-se duas entidades de previdência complementar: aberta e fechada, analisando as contribuições feitas a cada entidade.

Através das análises geradas pelo estudo comparativo, foi possível verificar qual seria a entidade mais vantajosa para o investidor. Para o investidor que tem a opção de contribuir para a EFPC esta se mostra mais vantajosa, porque a patrocinadora, ou seja, a empresa empregadora também faz contribuições em nome do empregado, com o mesmo aporte mensal do contribuinte, limitado a 7% de seu rendimento bruto. Outra vantagem é que o participante tem direito aos benefícios de risco sem precisar desembolsar valor adicional as suas contribuições, o que não ocorre na EAPC.

Outro fator que também influencia para a EFPC ser a melhor opção é a taxa de carregamento que atente as despesas administrativas. A taxa na EAPC da simulação foi de 4,00%, podendo variar de acordo com o aporte mensal. Já a taxa para a cobertura de despesas administrativas da EFPC é de 0,33%. Neste critério a EFPC é mais vantajosa, pois o desembolso para o custeio administrativo nas EFPC geralmente são consideravelmente menores, que os praticados pelas instituições financeiras, haja vista que esta visa o lucro e a fundação não.

A taxa de carregamento cobrada pelas EAPC deve ser bem analisada na hora de optar pelo plano. As taxas cobradas são de 1% a 5% do valor do aporte mensal, logo a rentabilidade é sobre o valor do aporte menos o valor cobrado pela taxa de carregamento, nem todo o valor investido no mês pelo participante é destinado à sua reserva de recursos.

Porém para os investidores que a empresa em que trabalham não disponibiliza planos de previdência complementar, a EAPC se mostra uma boa opção de investimento, pois complementa a contribuição da previdência social que atualmente paga um teto de R\$ 3.218,90, valor este considerado para muitos como insuficiente para manter o mesmo padrão de vida de quanto estava em atividade.



O valor da renda mensal simulada na EAPC não foi um valor muito significativo, porém este valor varia de acordo com a contribuição do investidor, neste caso a contribuição foi de R\$ 154,31, caso estas contribuições fossem de um valor mais elevado, a renda mensal também seria. Este valor varia do quanto o investidor esta disposto a desembolsar.

Um dos fatores importantes para qualquer contribuinte é a gestão de seus recursos, ou seja, acompanhar e fiscalizar a administração de sua fundação, no caso da previdência fechada. Já para os contribuintes em previdência aberta, seria a garantia da instituição financeira.

Deve-se ressaltar que a escolha da entidade de previdência complementar também é importante, buscando uma entidade que esteja bastante tempo no mercado, avaliando seus investimentos e retornos, para não correr riscos nos futuro. Buscando o plano que melhor se encaixa nas suas necessidades e no seu orçamento.

Como sugestão para novas pesquisas relacionadas com o tema estudado, Previdência Complementar. Esta sugestão seria a comparação de um estudo real de contribuições feitas a EAPC, entre três entidades no mínimo, a fim de comparar qual seria entre elas a melhor EAPC para se aderir a um plano.

## REFERÊNCIAS

Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar. Estatístico. **Consolidado Estatístico**. Disponível em: <<http://www.abrapp.org.br/>> Acesso em: 08 de abr. 2009.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais nºs 1/92 a 53/2006 e pelas Emendas Constitucionais de Revisão nºs 1 a 6/94 – Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2007. 462 p.

BRASIL. **Decreto nº 4.678**, de 24 de abril de 2003. Dispõe sobre as atribuições e composição do Conselho de Gestão da Previdência Complementar - CGPC.

BRASIL. **Decreto nº 81.240**, de 20 de janeiro de 1978. Regulamenta as disposições da Lei nº 6.435, de 15 de julho de 1977, relativas às entidades fechadas de previdência privada.

BRASIL. **Decreto nº 81.402**, de 23 de fevereiro de 1978. Regulamenta a Lei nº 6.435, de 15 de julho de 1977, que dispõe sobre as entidades de previdência privada, na parte relativa às entidades abertas.

BRASIL. **Lei nº 6.435**, 15 de julho de 1977. Dispõe sobre as entidades de previdência privada, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www3.dataprev.gov.br/SISLEX/paginas/42/1977/6435.htm>> Acesso em 10 mai.2008.

BRASIL. **Lei nº 11.503**, 30 de dezembro de 2004. Dispõe sobre a tributação dos planos de benefícios de caráter previdenciário e dá outras providências. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/2004/11053.htm>> Acesso em 04 mai.2008.

BRASIL. **Lei nº 10.406**, 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm)> Acesso em 17 mai.2008.

BRASIL. **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. Disponível em:<[http://www.trt02.gov.br/geral/tribunal2/legis/LCP/108\\_01.htm](http://www.trt02.gov.br/geral/tribunal2/legis/LCP/108_01.htm)>. Acesso em: 04 mai.2008.

BRASIL. **Lei Complementar nº 109**, de 29 de maio de 2001. Dispõe sobre o Regime de Previdência Complementar e dá outras providências. Disponível em: < <http://www.planalto.gov.br/ccivil/Leis/LCP/Lcp109.htm>>. Acesso em: 04 mai.2008.

BRASILPREV. **Aprenda sobre a Previdência**. Disponível em: <[http://www.brasilprev.com.br/institucional/entenda/ap\\_previdenciacao.asp](http://www.brasilprev.com.br/institucional/entenda/ap_previdenciacao.asp)>. Acesso: em 15 de mai. 2009.

CAIXA DE PREVIDÊNCIA DOS FUNCIONÁRIOS DO BANCO DO BRASIL – PREVI. **Quem somos**. Disponível em: < <http://www.previ.com.br/>>. Acesso em: 14 mai. De 2009.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de direito previdenciário**. 7. Ed. São Paulo: LTr, 2006. 823 p.

CGPC - Conselho de Gestão da Previdência Complementar. **Resolução nº 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, e dá outras providências.

CHAGAS, Maria de Lourdes. Banco do Brasil e Brasilprev inovam mais uma vez com simulador interativo. **Investimentos e Notícias**. São Paulo, 27 de maio de 2009. Disponível em: < [http://www.investmentosenoticias.com.br/IN\\_News.aspx?parms=2515922,928,100,9](http://www.investmentosenoticias.com.br/IN_News.aspx?parms=2515922,928,100,9)>. Acesso em: 04 de jun. 2009.

CNSP - Conselho Nacional de Seguros Privados. **Resolução nº 06**, de 17 de novembro de 1997.

FEDERAÇÃO NACIONAL DA PREVIDÊNCIA PRIVADA E VIDA. Estatísticas. **Dados Estatísticos do Mercado e Comunicados**. Disponível em: < <http://www.fenaprevi.org.br/Site/1284/25094.aspx>>. Acesso em: 10 abr. 2009.

FUSESC. **Relatório Anual de Atividades – Exercício 2008**. Disponível em: < <https://www.fusesc.com.br/>>. Acesso em 29 de mai. 2009.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

JUNIOR, Miguel Horvath. **Direito Previdenciário**. 4.ed. São Paulo: Quartier Latin do Brasil, 2004. 415 p.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Curso de Direito Previdenciário**. 2. ed – São Paulo: LTr, 2002. 4 v.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Primeiras lições de previdência complementar**. São Paulo: LTr, 1996. 391 p.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito da seguridade social**: custeio da seguridade social, benefícios, acidente do trabalho, assistência social e saúde. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2006. 515 p.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Previdência Complementar. **Estatísticas e dados das EFPC**. Disponível em:  
<<http://www.previdencia.gov.br>>. Acesso em: 22 abr.2009.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Previdência Complementar. **Relatório de Atividades da SPC/2008**. Disponível em:  
<<http://www.previdencia.gov.br>>. Acesso em: 18 mai.2009.

NASCIMENTO, Sérgio. Entidades Abertas de Previdência Privada. In: CORREIA, Marcus Orione Gonçalves; VILLELA, José Corrêa (Org.) **Previdência Privada**: (doutrina e comentários à lei complementar n. 109/01). São Paulo: LTr, 2004. 478 p.

PINHEIRO, Ricardo Pena. **A demografia dos fundos de pensão**. Brasília: (DF) Ministério da Previdência Social, 2007. 290p.

PINTO, Antônio Luiz de Toledo (Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Livia Céspedes) **CLT; Legislação Previdenciária e Constituição Federal**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.1022 p.

SUPERINTENDÊNCIA DE SEGUROS PRIVADOS. **Previdência Complementar Aberta**. Disponível em:  
<[http://www.susep.gov.br/menumercado/previdencia\\_aberta.asp](http://www.susep.gov.br/menumercado/previdencia_aberta.asp)> Acesso em: 01 jun.2008.

## **ANEXOS**

## **ANEXO A**

Extrato Reserva de Poupança de Fevereiro de 1979 à Maio de 2002

## **ANEXO B**

Extrato de Contas de Junho de 2002 à Dezembro de 2008

## **ANEXO C**

Extrato de Contas Assistido de Janeiro de 2009 à Abril de 2009