

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO-ECONÔMICO
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

DENISE SCHMITT MONTESINOS

PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

Estudo de Caso: Plano Fechado de Previdência Complementar

Florianópolis

2007

DENISE SCHMITT MONTESINOS

PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

Estudo de Caso: Plano Fechado de Previdência Complementar

Trabalho de conclusão de curso para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis da Universidade Federal de Santa Catarina.

Orientador: Jurandir Sell Macedo Junior, Dr.

Florianópolis

2007

DENISE SCHMITT MONTESINOS

PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

Estudo de Caso: Plano Fechado de Previdência

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado adequado e aprovado em sua forma final pela Coordenação do Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Santa Catarina em 17 de julho de 2007.

Professora Elisete Dahmer Pfitscher, Dr.^a.

UFSC – Florianópolis

Coordenadora de Monografia em Exercício

Banca Examinadora:

Professor Jurandir Sell Macedo Junior, Dr.

UFSC – Florianópolis

Professor Orientador

Professor Ernesto Fernando Rodrigues Vicente, Dr.

UFSC – Florianópolis

Professor Hans Michael Van Bellen, Dr.

UFSC – Florianópolis

*Dedico este trabalho a Deus,
O criador.*

É preciso que não tenham medo de dizer alguma coisa que possa ser considerada como erro. Porque tudo que é novo, aparece aos olhos antigos como coisa errada. É sempre nesta violação do que é considerado certo que nasce o novo e há a criação. E este espírito deve ser redescoberto pela juventude brasileira.

(Mário Schenberg)

AGRADECIMENTOS

Ao final desta etapa sinto-me realizada e contente por poder compartilhar tamanha alegria com todas as pessoas que participam da minha vida.

Quero agradecer a Deus, todo poderoso, por todas as bênçãos concedidas.

À minha Mãe, Luzia, por seu amor incondicional e dedicação, sempre me apoiando. Verdadeiro exemplo de coragem, perseverança e determinação.

Ao meu pai, Carlos, por me incentivar a prosseguir com os meus sonhos.

Aos meus irmãos, Deise e Delmo, por estarem sempre ao meu lado, compartilhando sua sabedoria e seu carinho desde os meus primeiros passos.

Ao meu namorado, Hugo, por toda sua paciência, dedicação e companheirismo.

Ao meu orientador, Jurandir Sell Macedo, por contribuir para a minha formação.

Aos meus professores da Universidade Federal de Santa Catarina, em especial ao professor Ernesto, responsáveis pela construção do saber, das mais diversas formas (conversas de corredor, aulas, exemplo de vida...).

E finalmente, a todos os meus amigos e amigas, pessoas especiais que me ensinaram a desvendar o verdadeiro significado da palavra amizade. Em especial, ao Gomes, à Tamara, ao André, ao Márcio e à Aline, que foram importantíssimos nesta etapa de minha caminhada.

RESUMO

MONTESINOS, Denise Schmitt. **Previdência Complementar - Estudo de caso: Plano Fechado de Previdência Complementar**, 2007. 83 folhas. Monografia do Curso de Ciências Contábeis - Universidade Federal de Santa Catarina.

O tema desta pesquisa volta-se para a comparação de planos de Previdência Complementar, destinados a suprir as lacunas deixadas pelo sistema público de previdência brasileira. O objetivo está pautado em comparar planos de previdência privada existente no mercado brasileiro. O estudo, na sua fundamentação teórica, aborda o crescente déficit presentes na previdência oficial, assim como, efetua uma apreciação do sistema privado. No estudo de caso, há uma comparação, que objetiva demonstrar as vantagens em se aderir a um Plano Complementar Fechado em detrimento aos planos abertos. Para que o objetivo proposto fosse alcançado, foram utilizados estudos e regulamentos de planos de ambos os segmentos. Ao final deste estudo, é possível concluir que o plano de previdência complementar fechado é a melhor opção, dentro do cenário apresentado.

Palavras-chave: **Previdência Complementar. Previdência Privada. Planos Fechados de Previdência Complementar.**

ABSTRACT

MONTESINOS, Denise Schmitt. **Complementary Social Security – Case Study: Complementary Social Security Closed Plan**, 2007. 83 sheets. Monograph of Course of Countable Sciences - Universidade Federal de Santa Catarina.

The subject of this research is comparison of complementary social security plans, created to fill the gaps of the Brazilian Government Social Security System. The objective of this study is based in compare private security plans existing in the Brazilian market. The study, in its fundamental theories, reports the increasing shortages generated by the Official Social Security System, as well, makes an analysis of the whole Private Social Security System. Finally, it presents a case study developed to create in people the interest on joining complementary social security plan focused in closed segment. In order to reach the objective, open segment plans were used to make possible the comparisons and evidences. To the end of this study, it is possible to conclude that the closed complementary plan is the best option, of the presented scene.

Key words: **Complementary Social Security. Private Social Security System. Complementary Social Security Closed.**

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 01 - Captação da Previdência Complementar	18
GRÁFICO 02 - Variação da População de 0-14 anos e acima de 65 anos.....	24
GRÁFICO 03 - Evolução Patrimonial	64
GRÁFICO 04 - Composição dos Investimentos	65
GRÁFICO 05 - Rentabilidade dos Planos desde Fevereiro de 2005 a Abril de 2007.....	66
GRÁFICO 06 - Rentabilidade dos Planos no ano de 2007	66
GRÁFICO 07 - Situação da População de Participantes em 2007	67
GRÁFICO 08 - Crescimento do Número de Participantes	68
GRÁFICO 09 - Idade dos Participantes	69

LISTAS DE TABELAS

TABELA 01 - Déficit Orçamentário	17
TABELA 02 - Cálculo do Imposto de Renda	32
TABELA 03 - Expectativa de Vida, conforme Tabelas Biométricas.....	34
TABELA 04 - Capital Acumulado entre Diversos Planos Previdenciários	70
TABELA 06 - Ganho do IR	72
TABELA 07 - Tabela Progressiva de IR.....	73
TABELA 08 - Salário Líquido de cada Plano Previdenciário.....	73
TABELA 09 - Valor Líquido de Recebimento dos Planos Previdenciários, conforme Tabela Progressiva.	74
TABELA 10 - Valor Líquido de Recebimento dos Planos Previdenciários, conforme Tabela Regressiva.....	75

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ABRAPP: Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar

ANAPP: Associação Nacional de Previdência Privada

BD: Benefício Definido

BDP: Benefício Proporcional Definido

CD: Contribuição Definida

CGPC: Conselho de Gestão da Previdência Complementar

CLT: Consolidação das Leis Trabalhistas

CNPS: Conselho Nacional de Seguros Privados

CNT: Conselho Nacional de Trabalho

DATAPREV: Empresa de Processamento de Dados da Previdência Social

EAPC: Entidades Abertas de Previdência Complementar

EAPP: Entidade Aberta de Previdência Privada

EFPC: Entidades Fechadas de Previdência Complementar

EFPP: Entidade Fechada de Previdência Privada

FAPI: Fundo de Aposentadoria Programada Individual

FIFE: Fundo de Investimento Financeiro Exclusivo

FIPE: Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas

IAPB: Instituto de Aposentadorias e Pensões dos Bancários

IAPM: Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Bancários

IAP's: Institutos de Aposentadorias e Pensões

IBA: Instituto Brasileiro de Atuária

IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INPC: Instituto Nacional de Proteção do Consumidor

INPS: Instituto Nacional de Previdência Social

INSS: Instituto Nacional de Seguro Social

IOF: Imposto sobre Operações Financeiras.

IPTEC: Instituto de Aposentadorias e Pensões dos Estivadores e Transportes de Cargas.

IR: Imposto de Renda.

IRPF: Imposto de Renda de Pessoa Física.

ISSB: Instituto de Serviços Sociais do Brasil.

LOPS: Lei Orgânica de Previdência Social.

MPAS: Ministério da Previdência e Assistência Social.

PAGP: Plano com Atualização Garantida e Performance.

PGBL: Plano Gerador de Benefícios Livres.

PIB: Produto Interno Bruto.

PRGP: Plano com Remuneração Garantida e Performance.

SINPAS: Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social.

SPC: Secretaria de Previdência Complementar.

SUSEP: Superintendência de Seguros Privados.

VGBL: Vida Gerador de Benefícios Livres.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
1.1 TEMA	14
1.2 PROBLEMA	14
1.3 OBJETIVOS	15
1.3.1 Objetivo Geral	15
1.3.2 Objetivos Específicos	15
1.4 JUSTIFICATIVA	16
1.5 METODOLOGIA	19
1.5.1 Caracterização da Pesquisa	19
1.5.2 Limitação da Pesquisa	21
1.6 ESTRUTURA DO TRABALHO	22
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	23
2.1 IMPORTÂNCIA DE PREPARAR A APOSENTADORIA	23
2.2 PREVIDÊNCIA SOCIAL	25
2.3 PREVIDÊNCIA PRIVADA	28
2.4 REQUISITOS PARA ENTIDADES DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR.....	30
2.4.1 Taxas de Carregamento e Administração	31
2.4.2 Benefícios Fiscais	32
2.4.3 Tábuas Biométricas	33
2.4.4 Fator Atuarial.....	35
2.4.5 Institutos	35
2.4.5.1 Benefício Proporcional Definido - BPD	36
2.4.5.2 Portabilidade	37
2.4.5.3 Resgate	38
2.5 ÓRGÃOS NORMATIVOS E EXECUTIVOS	39
2.5.1 Conselho de Gestão da Previdência Complementar – CGPC	39
2.5.2 Secretaria de Previdência Complementar – SPC	40

2.5.3 Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar - ABRAPP	41
2.6 BENEFÍCIOS OFERECIDOS PELAS ENTIDADES FECHADAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR	42
2.6.1 Pecúlio	42
2.6.2 Pensão	43
2.6.3 Auxílio Reclusão	44
2.6.4 Auxílio Doença	44
2.7 REGIME FINANCEIRO	45
2.7.1 Regime Financeiro de Repartição Simples	45
2.7.2 Regime de Repartição de Capitais	46
2.7.3 Regime Financeiro de Capitalização	47
2.8 MODALIDADES E PLANOS DE PREVIDÊNCIA PRIVADA	48
2.8.1 Benefício Definido - BD	48
2.8.2 Contribuição Definida - CD	49
2.8.3 Fundo de Aposentadoria Programada Individual (FAPI)	50
2.8.4 Plano Gerador de Benefícios Livres (PGBL)	52
2.8.5 Plano Vida Gerador de Benefícios Livres (VGBL)	54
2.8.6 Plano com Remuneração Garantida e Performance (PRGP) e Plano com Atualização Garantida e Performance (PAGP)	55
2.8.7 Plano Instituidor	56
2.8.8 Fundos de Pensão	58
3 ESTUDO DE CASO – Plano de Previdência Complementar Fechado	59
3.1 LIMITAÇÕES DA PESQUISA	60
3.2 DISPOSIÇÕES GERAIS SOBRE O PLANO DE PREVIDÊNCIA FECHADA	61
3.3 RESULTADOS OBTIDOS	63
4 CONCLUSÃO	77
4.1 OBJETIVO DO ESTUDO	77
4.2 CONSIDERAÇÕES FINAIS	78
REFERÊNCIAS	79
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR	83

1 INTRODUÇÃO

O constante déficit apresentado pela previdência oficial os trabalhadores e as empresas têm buscado cada vez mais, a complementação de renda através da previdência complementar. Este distanciamento do Estado da sustentabilidade do Sistema Público de Previdência, faz com que o papel de pensar na renda complementar passe gradualmente a ser responsabilidade do cidadão.

Neste contexto, este estudo procura mostrar a importância que as Entidades de Previdência Complementar têm para o futuro do país, englobando noções sobre sua estrutura, modalidades disponíveis no mercado brasileiro, com enfoque, principalmente, na demonstração de um plano de previdência complementar fechado.

1.1 TEMA

Estudos realizados pela Superintendência de Seguros Previdenciários (SUSEP) indicam que, até o ano de 2010, aproximadamente mais da metade da população brasileira estará vinculada a alguma entidade de previdência privada, com o intuito de complementar a aposentadoria. Diante disto, a constituição de fundos de reservas por parte dos trabalhadores está se tornando tão comum quanto a própria previdência oficial do Estado.

Em virtude da crescente importância da previdência complementar, o presente trabalho monográfico volta-se para a comparação do plano de benefícios de uma entidade fechada multipatrocinadora, com planos do segmento aberto de previdência complementar.

1.2 PROBLEMA

Conforme os Boletins Estatísticos dos últimos anos da Previdência Oficial, o sistema de Previdência Público vem apresentando constante déficit orçamentário, pois as contribuições dos

trabalhadores da ativa não estão sendo suficientes para suprir as despesas geradas pelos inativos.

Em virtude disto, os planos de aposentadoria complementar tornaram-se boas alternativas para serem somadas à aposentadoria oficial, permitindo ao indivíduo aumentar suas receitas e garantir estabilidade financeira futura.

Em virtude do exposto, cabe o seguinte questionamento: “dentre as opções de previdência privada existentes no mercado brasileiro qual se mostra mais vantajosa do ponto de vista de retorno do capital investido”?

1.3 OBJETIVOS

A seguir serão apresentados os objetivos, geral e específicos, que norteiam o presente estudo monográfico.

1.3.1 Objetivo Geral

Este trabalho de pesquisa científica tem como objetivo geral comparar planos complementares de aposentadoria, com a finalidade de identificar qual a modalidade de previdência privada, aberta ou fechada, com melhor desempenho para suprir as deficiências da previdência social.

1.3.2 Objetivos Específicos

Para se cumprir o objetivo geral desta monografia, o mesmo será norteado pelos seguintes objetivos específicos:

- demonstrar as perspectivas do sistema previdenciário público;

- descrever o surgimento da previdência pública e privada no Brasil;
- identificar as principais modalidades e características dos planos previdenciários oferecidos pelo sistema de previdência complementar.

1.4 JUSTIFICATIVA

Criada na metade do Século XIX na Europa e nos Estados Unidos, a previdência surgiu no Brasil em 1923 com o objetivo de proteção à saúde e seguro social. No início, contou com a participação do funcionamento de 183 caixas de previdência, e hoje, tem um contingente de aproximadamente 21 milhões de beneficiários.

Segundo uma pesquisa realizada pelo Banco Mundial, o crescimento da população, aliado às crises fiscais enfrentadas por diversos países, especialmente os em desenvolvimento, provocou nos órgãos governamentais a preocupação com o sistema previdenciário. Uma vez, que a sistemática deste financiamento baseado em repartição simples vem apresentando constante déficit nas contas do governo.

Não diferente a esta realidade citada acima, o Brasil apresenta redução da taxa de fecundidade e aumento da expectativa de vida, que resulta no acentuado crescimento da população idosa. Dados da tabela de população projetado de 1980 a 2050 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apontam que em 2050 a concentração de pessoas com mais de 80 anos será de aproximadamente 15,3 milhões, hoje esta população corresponde a um total de 3,4 milhões.

Para a previdência brasileira, o maior problema não está na presente realidade, mas sim no futuro. O Brasil nos próximos cinco anos estará no auge da população produtiva, portanto mais trabalhadores, maior receita. O problema está a longo prazo, em 43 anos a população idosa crescerá 5 cinco vezes.

Na década de 1950 eram oito contribuintes financiando um aposentado; em 1970, esta relação caiu para 4,2; na década de 90 eram 2,5 para 1; e estima-se que em 2020 seja apenas a proporção de 1 para 1 (STEPHANES, 1998).

Desta forma, a situação previdenciária social está sendo constantemente abordada devido

a freqüentes custos operacionais, fraudes, sonegação das contribuições devidas pelas entidades e pelo trabalhador, enfim, pelos rombos orçamentários apresentados no final de cada ano.

Em R\$ milhões corrente

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
PIB	2.227.417	2.147.943	1.941.498	1.699.948	1.477.822	1.302.136	1.179.482
RECEITAS	125.239	113.480	103.725	87.827	84.946	62.492	55.715
DESPESAS	167.964	152.785	139.046	116.477	105.150	75.328	65.787
DÉFICIT	(42.725)	(39.305)	(35.321)	(28.650)	(20.204)	(12.836)	(10.072)

TABELA 01 - Déficit Orçamentário

Fonte: Elaborado pelo autor.

Os principais fatores que inviabilizam o atual modelo da previdência social estão pautados: no tempo de contribuição para a aposentadoria, excessivos tributos sobre a folha de salários, existência de aposentadorias especiais, relação entre contribuinte e beneficiário (CHAN, SILVA, MARTINS, 2006).

Como o sistema de pagamento das contribuições é realizado por meio de repartição simples, ou seja, a geração ativa financia os pagamentos dos benefícios da população inativa, é importante que o total de contribuintes seja maior que de beneficiários, pois quanto menor for essa relação, menor tende a ser o saldo previdenciário gerado.

Para combater este quadro, o Governo sugere a reforma da Previdência, que propõe mudanças que dividem a opinião das pessoas. Tais modificações sugerem o aumento da idade mínima e do tempo de contribuição para a aposentadoria; unificação das alíquotas de contribuição dos trabalhadores; redução do teto de benefício no regime compulsório; contribuição de 11% sobre o excedente de R\$ 1.058,00; limite máximo de remuneração para aposentadorias e pensões.

Paralelo a esta reforma previdenciária que tramita no Congresso Nacional, a Secretaria de Previdência Social está realizando o recadastramento das pessoas aposentadas desde 2005, com o intuito de manter atualizado o seu banco de dados, e promover uma economia de aproximadamente R\$ 1,5 bilhão para os cofres públicos.

Mesmo diante destas alternativas de redução dos gastos orçamentários da previdência, a perspectiva de falência do sistema ainda é real, pois os problemas que estão ocorrendo não serão facilmente resolvidos. (RABELO, 2000).

Como a tendência é a falência desse sistema, a preocupação com o futuro após a

aposentadoria está permitindo o crescimento da previdência complementar no Brasil, como mostra o gráfico abaixo, transformando-a em uma importante provedora da manutenção da renda do trabalhador no momento da perda da capacidade laborativa, ou como contingência em casos de morte ou invalidez.

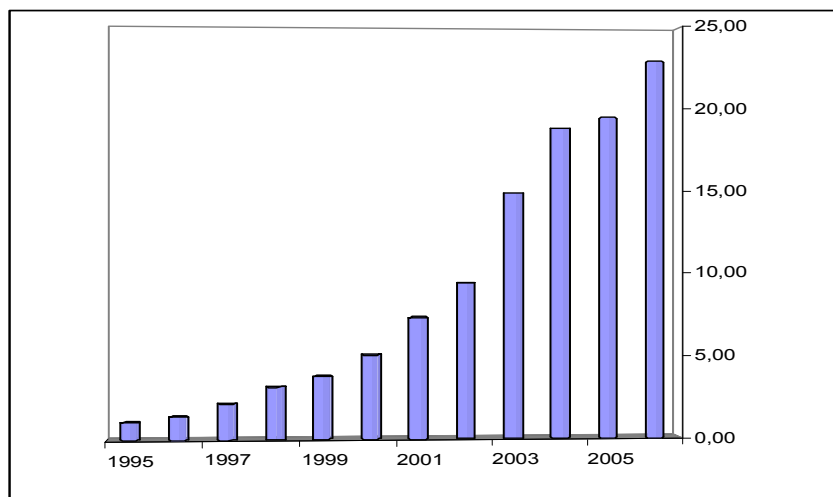


GRÁFICO 01 - Captação da Previdência Complementar

Fonte: adaptado ANAPP, 2007.

Concomitante à situação citada acima, há o fortalecimento da conscientização do planejamento orçamentário pessoal: organizar-se financeiramente para o futuro. Como a contabilidade tem a função de demonstrar dados (IUDÍCIBUS, ET AL, 1995), isto permite a distribuição e organização dos recursos referentes ao patrimônio, possibilitando a visualização de diversas alternativas que podem ser desenvolvidas e analisadas para a elaboração de um plano auxiliar.

Assim, o presente estudo tem sua validade justificada ao procurar fornecer informações a respeito de planos complementares de previdência privada, na perspectiva de se ter recursos financeiros suficientes para uma estabilidade financeira.

Do ponto de vista teórico, há poucos estudos direcionados para a área de previdência privada. Desta maneira, a pesquisa busca contribuir, teoricamente, no sentido de reunir conceitos existentes sobre o tema.

Sob o ponto de vista prático, esse estudo justifica-se pelo fato de que a partir de um

embasamento teórico, pode-se demonstrar alternativas referentes à previdência complementar.

1.5 METODOLOGIA

Na realização de um trabalho científico, para que os objetivos sejam alcançados, métodos, metodologias, técnicas e processos de pesquisas são adotados.

1.5.1 Caracterização da Pesquisa

Segundo, Egg *apud* Lakatos e Marconi (1996, p. 19), ciência é “um conjunto de conhecimentos racionais, certos ou prováveis, obtidos metodicamente, sistematizados e verificáveis, que fazem referência a objetos de uma mesma natureza”. Desta forma pode-se classificar a Contabilidade como uma ciência social, uma vez que se fundamenta na análise patrimonial e suas mutações.

O conhecimento científico evolui à medida que aumenta a necessidade de se alcançar explicações plausíveis para acontecimentos e fenômenos percebidos pelo homem. Diante disto, há a necessidade de se validar a ciência. A prática desta verdade ocorre por meio de uma pesquisa, que de acordo com Lakatos e Marconi (1996, p. 15) é

uma indagação minuciosa ou exame crítico e exaustivo na procura de fatos e princípios, uma diligente busca para averiguar algo. Pesquisa não é apenas procurar a verdade, é encontrar respostas para questões propostas utilizando métodos científicos.

Assim, a sistematização da pesquisa acontece através da interpretação de dados coletados, resultando em um trabalho científico, que por sua vez, pode ser consolidado em uma monografia. Salvador (1980, p. 32-33) explica este estudo como sendo

[...] um tipo de trabalho científico especial, que aborda apenas um assunto, problema ou tema com extensão limitada. A monografia resulta de uma investigação feita através de

uma documentação escrita por observação e experimentação, apresentando uma contribuição original ao progresso da ciência.

Considerando os objetivos elencados para esta monografia, pode-se caracterizá-la como uma pesquisa exploratória. Segundo Gil (1999, p. 43) “são pesquisas desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato”.

Para Lakatos (1996, p. 87)

são investigações de pesquisa empírica cujo objetivo é a formulação de questões ou de um problema, com tripla finalidade: desenvolver hipóteses, aumentar a familiaridade do pesquisador com um ambiente, fato ou fenômeno para a realização de uma pesquisa futura mais precisa ou modificar conceitos.

Dentro dos preceitos de um estudo exploratório, este trabalho será dividido em dois procedimentos.

O primeiro ocorrerá por meio de uma revisão de literatura técnica, que construirá o embasamento teórico necessário para o desenvolvimento do estudo, utilizando a pesquisa bibliográfica. Conforme Lakatos (1996, p. 73)

A pesquisa bibliográfica, ou de fontes secundárias, abrange toda bibliografia já tomada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, pesquisas, monografias, teses, material cartográfico, até meios de comunicação orais: rádios, gravações em fita magnética e audiovisuais: filmes e televisão.

O segundo procedimento adotado é o estudo de caso, que segundo Silva e Menezes (p. 21, 2001) é “um tipo de pesquisa que se caracteriza por um profundo e exaustivo estudo de um ou poucos fenômenos (objetos) como forma de se permitir o seu amplo e detalhado conhecimento”. Este mesmo procedimento será dividido de três formas: por meio de análise de informações sobre a previdência social brasileira, que demonstrarão sua atual situação e suas perspectivas futuras. Pelo estudo do banco de dados de uma entidade de previdência privada que dará origem a gráficos que demonstrarão os resultados obtidos por esta, e comprovarão a eficácia deste sistema previdenciário. E por fim, serão analisadas as informações sobre taxas de administração e carregamento de empresas de previdência privada que gerarão projeções de rendimentos de aplicação, propiciando comparações entre os segmentos de previdência aberta e fechada.

A abordagem metodológica utilizada para esta análise e interpretação dos dados será mista, qualitativa e quantitativa. Que segundo Mattar (1999, 17), “está relacionada à

quantificação de dados obtidos mediante pesquisa”, e sob ótica quantitativa, trata de uma interpretação dos fatos não relacionada aos procedimentos estatísticos, mas sim, à procura de solução para o problema. Neste sentido, a abordagem qualitativa apresenta contribuições no processo de mudança, criação ou formulação de opiniões de determinado grupo.

Contudo, o trabalho monográfico, conforme Beuren et al. (2003, p. 120), é a:

busca por apresentar conclusões adequadas e respaldadas em métodos cientificamente corretos a respeito das populações investigadas. No entanto, é factível a impossibilidade de analisar todos os elementos da população em algumas pesquisas exploratórias. Por essa razão, a seleção de amostras é um mecanismo para facilitar o processo de análise e interpretação dos dados.

Assim, Beuren *et al.* (2003, p. 121) define amostra como um “subconjunto do universo ou da população, por meio do qual se estabelecem ou se estimam as características desse universo ou população”.

Desta forma, existem diversos tipos de amostras que podem ser utilizadas no campo das ciências sociais, a que mais se encaixa para desenvolver este estudo é a amostragem por acessibilidade, que é reconhecida como uma das mais flexíveis. Conforme Beuren *et al.* (2003, p. 126), “neste tipo de amostragem o pesquisador apenas obtém os elementos a que tem maior facilidade de acesso, admitindo que eles possam efetivamente representar de forma adequada a população”.

Destarte, este trabalho fica caracterizado como uma pesquisa exploratória, que analisará qualitativa e quantitativamente o fluxo das informações para validar a necessidade da utilização da previdência complementar fechada – planos criado por entidades, públicas ou privadas, destinado, exclusivamente, a seus funcionários.

1.5.2 Limitação da Pesquisa

O trabalho científico deparou-se com a escassez de material didático voltado para a área de estudo, sendo fundamentado, principalmente, por Leis, Resoluções e Decretos. Além disto, o setor possui características muito específicas, e dados de difícil acesso.

O sistema complementar de previdência privado apresenta diversas modalidades de planos para a aposentadoria, a presente pesquisa, procurou focar os estudos na comparação de planos do segmento aberto e fechado mais utilizados pelo mercado financeiro brasileiro, nos últimos dez anos.

1.6 ESTRUTURA DO TRABALHO

A presente monografia está estruturada em 4 capítulos, com o intuito de abordar com maior clareza cada item do objeto de estudo.

No primeiro capítulo, serão apresentadas as considerações iniciais, contextualizado o tema da pesquisa científico, definido a problemática, o objetivo geral e os específicos, os procedimentos metodológicos aplicados e a justificativa que motivou a escolha da proposta elaborada.

O segundo capítulo está relacionado a uma revisão e fundamentação teórica do assunto discutido. Remete a uma composição de conceitos e definições referentes a previdência social e privada no Brasil, a modalidades existentes no mercado financeiro nacional e requisitos particulares adotados pela segmento fechado de previdência complementar.

O terceiro capítulo se refere ao desenvolvimento de um estudo de caso, onde há uma descrição de um plano previdenciário fechado, administrado por uma entidade multipatrocinadora, e a comparação deste com outras duas modalidades disponíveis por um banco privado do segmento aberto.

Por fim, no último capítulo serão apresentadas a conclusão e as considerações finais, salientando os principais resultados obtidos pelo estudo científico.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este capítulo contempla a revisão bibliográfica preliminar pertinente ao tema da pesquisa. Busca, portanto, fundamentar os objetivos específicos que norteiam este estudo.

2.1 IMPORTÂNCIA DE PREPARAR A APOSENTADORIA

No ano de 2005, o Brasil consumiu 7% do seu PIB com pagamentos de benefícios aos seus aposentados e pensionistas. Transformando-se em campeão mundial de gastos com aposentadorias, conforme estudo realizado pelo Banco Mundial.

Segundo Jardim (2007, p. 10),

A crise do sistema tem suas raízes na implantação do modelo previdenciário. Originou-se na contradição estrutural de um sistema em crescente expansão, sem que esse processo tenha sido acompanhado de alterações no mesmo sentido, na base financeira. Ou seja, houve uma grande absorção de extensas parcelas da população na cobertura da seguridade social, da mesma forma que houve uma queda progressiva da receita previdenciária, seja por diminuição da contribuição do Estado, seja devido à diminuição da participação empresarial e mesmo em relação à gestão dos recursos captados.

A previdência social do Brasil funciona pelo regime de caixa. Isto significa que as contribuições efetuadas pelos ativos hoje, já são automaticamente utilizadas pelos inativos. Assim, os recursos previdenciários não são suficientes para pagar a massa de aposentados (WEINTRAUB, 2003).

Em 34 anos, a população brasileira praticamente dobrou em relação aos 90 milhões de habitantes da década de 70. Em 2050, estima ter 238,1 milhões de brasileiros com expectativa de vida de 81,3 anos.

O envelhecimento da população está acentuando. Em 2000, o grupo de 0 a 14 anos representava 29% da população brasileira, enquanto que os maiores de 65 anos eram apenas 7%; em 2043, estima que estes dois grupos se equipararão em 20,3%, e daí para adiante a população de idosos tende a ser superior.

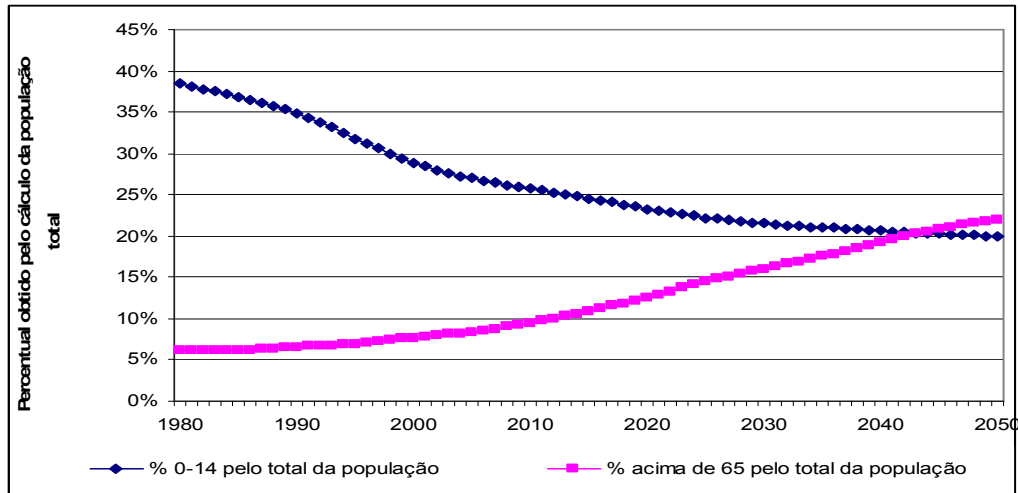


GRÁFICO 02 - Variação da População de 0-14 anos e acima de 65 anos

Fonte: adaptado IBGE – Tabela População Projetada 1980 a 2050, 2000.

Um estudo realizado em 2006 pela Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas da USP (Caderno Fecomércio de Economia, p. 5) revela que os gastos previdenciários encontram-se distribuídos da seguinte forma: “a cada R\$100,00 despendidos pelo Governo R\$ 17,00 destinam-se a pagamento de juros, R\$ 28,00 para aposentadorias, R\$ 50,00 aos demais gastos de custeio e R\$ 5,00 para investimentos”.

Hoje a remuneração máxima concedida pelo INSS, em abril/2007, é de R\$ 2.801,82. A pessoa acostumada a conviver com um salário acima deste teto máximo terá dificuldades em se adequar ao novo padrão sócio-econômico. Números comprovam que quanto maior for o salário no período imediatamente anterior à aposentadoria, maior será a diferença entre o padrão de vida atual e o que a previdência social irá pagar.

Por isso, o planejamento da aposentadoria é uma excelente alternativa, pois de acordo com Luquet (2001, p. 10),

programar-se para a aposentadoria é o que fará a diferença entre você e os muitos aposentados que precisam continuar trabalhando para completar a renda. Esperar que o governo mantenha seu padrão de vida quando você tiver parado de trabalhar é uma ilusão. Este é assunto só seu.

Dessa forma, quanto mais cedo se começa a iniciar o programa de poupança, mais fácil será garantir um bom salário para alcançar a estabilidade financeira desejada. Não ser muito exigente no início, ter disciplina e persistência são elementos fundamentais para o sucesso.

Complementa ainda Frankenberg, (www.financenter.terra.com.br) que:

iniciar um plano preventivo não é tão simples assim, pois mexe profundamente com nossos, muitas vezes, arraigados hábitos. A disposição para alterações profundas na redução de despesas (e aumento de ganhos) também depende muitíssimo de nossas parceiras ou parceiros. Deve haver muita harmonia e vontade de alcançar objetivos delineados de ambas as partes

É evidente que cada indivíduo tem determinado para si qual a melhor idade para se aposentar. Porém, é importantíssimo saber se o planejado é compatível com a realidade, ou seja, se a disponibilidade dos recursos é suficiente para atender as necessidades e os sonhos desejados. Caso contrário aconselha-se a adiar a aposentadoria.

Para saber quanto o indivíduo precisa ao se aposentar, analistas dizem que seria o equivalente de 70% a 80% da renda que estiver recebendo um pouco antes de ocorrer a aposentadoria (LUQUET, 2001). Isto se justifica devido aos gastos se tornarem mínimos ao aproximar da aposentadoria, pois os sonhos já estarão realizados, como aquisição da casa própria, criação dos filhos, enfim, a formação de um patrimônio.

2.2 PREVIDÊNCIA SOCIAL

A aposentadoria teve seu marco inicial com Otton Von Bismarck, na Alemanha, em 1883, com a implantação das primeiras leis, que objetivavam a introdução de um seguro social baseado em três pilares: saúde, acidente de trabalho e invalidez.

Entretanto no Brasil, seu surgimento se deu apenas em 1923 com a publicação do Decreto nº 4.682, de autoria do deputado Elói Chaves, que determinava a criação de uma Caixa de Aposentadoria e Pensões para os funcionários de cada empresa ferroviária.

A partir desta lei, a proteção social no Brasil começou a contar com uma instituição que oferecia pensão, aposentadoria, assistência médica e auxílio farmácia. Até o ano de 1923, as instituições concediam apenas um ou outro benefício.

Neste mesmo ano, foi criado o Conselho Nacional do Trabalho, sob Decreto nº. 16.037, que além das questões trabalhistas, tinha a seu cargo a previdência social. Contudo, em 1930,

com o surgimento do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, a responsabilidade de regulamentar e supervisionar a então previdência foi repassada a este instituto.

Em 1931, já existiam no Brasil 183 caixas de aposentadoria e pensões oficializadas, ao lado de outras instituições privadas – montepios¹ e fundos de pensão, que permitiam ao trabalhador o acesso aos benefícios da previdência social.

Em 1933, com o Decreto nº 22.872, surgiu o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Marítimos - IAPM, a primeira organização de previdência social de âmbito nacional, com base na atividade genérica da empresa.

A partir de então, começaram a surgir diversos institutos previdenciários, tais como, Instituto de Aposentadorias e Pensões dos Comerciantes (IAPC), Instituto de Aposentadorias e Pensões dos Estivadores e Transportes de Cargas (IAPTEC), Instituto de Aposentadorias e Pensões dos Bancários (IAPB), que ampliavam esta proteção a comerciantes, trabalhadores em transportes de cargas e bancários. Como as empresas, em geral, tinham um pequeno número de empregados, era inviável criar um organismo para cada uma delas, impedindo que todos trabalhadores fossem protegidos pela previdência social, passando, então, a ser incentivada a previdência social por categorias de atividades.

Essas novas unidades de previdência social receberam o nome de Institutos, aos quais se vinculariam, de modo compulsório, os trabalhadores de um determinado ramo de atividade. Conforme explica Oliveira (p. 143, 1999):

Foi assegurado que os institutos deveriam prestar serviços assistenciais e previdenciários. A difusão dos benefícios, bem como sua regulamentação, no entanto, não foi uniforme. Em geral, ficou na dependência do poder de cada categoria profissional. Além disto, a implantação dos IAP's reforçou as disparidades econômicas existentes entre as diferentes categorias profissionais, porque a qualidade e o volume de serviços e benefícios prestados pelas instituições, dependiam, além das articulações políticas mais gerais, da capacidade de financiamento de cada categoria.

Em 1º de maio de 1943, o Decreto-Lei nº 5.452 aprovou a Consolidação das Leis Trabalhistas, elaborada pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que projetou a Consolidação das Leis de Previdência Social.

No ano de 1945, surgiu o Instituto de Serviços Sociais do Brasil (ISSB), que objetivava

¹ Instituição em que, mediante uma cota, e satisfeitas outras condições, cada membro adquire o direito de, por morte, deixar pensão pagável a alguém de sua escolha (AURÉLIO, 2006).

unificar os institutos de previdência, meta não alcançada devido à queda de Vargas e o impedimento imposto pelo então presidente Eurico Gaspar Dutra.

Finalmente, na década de 60 foi criada a Lei Orgânica de Previdência Social (LOPS), Lei nº 3.807, um passo importantíssimo para a uniformização das contribuições. A referida Lei ampliou o direito adquirido, estendendo-o aos profissionais liberais, autônomos e, de forma compulsória, aos empregadores.

Em 1966, o Governo decretou a Lei nº 72/66, dando origem ao Instituto Nacional de Previdência Social – INPS.

No ano de 1974, o Ministério do Trabalho e da Previdência Social cindiu-se, dando origem ao Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS). Após três anos, instituiu-se o Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social (SINPAS), com o intuito de reestruturar e redefinir o sistema previdenciário. Cada órgão ficaria responsável por uma única função específica, exemplo, o INPS se preocuparia apenas com a manutenção e a concessão de benefícios (CHAN, SILVA, MARTINS, 2006).

Na década de 90, o Ministério da Previdência e Assistência Social substituiu o INPS pelo atual Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), consolidando a previdência como uma forma de seguro social. O INSS é um órgão autônomo dos mais complexos, tendo um dos maiores orçamentos financeiros do país (FRANKENBERG, 1999).

Em 2007, a previdência social brasileira possui a seguinte estrutura básica: Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS), INSS e DATAPREV – Empresa de Processamento de Dados da Previdência Social.

O MPAS, órgão de administração direta, tem sob sua competência a Previdência Social, a Previdência Complementar e a Assistência Social. O INSS, autarquia federal responsável por promover a arrecadação, a fiscalização e a cobrança das contribuições sociais; conceder e manter os benefícios previdenciários e gerir os recursos do Fundo de Previdência e Assistência Social.

E o DATAPREV, empresa estatal, ex-SINPAS, é responsável pelo processamento da maior folha de pagamento do país.

2.3 PREVIDÊNCIA PRIVADA

Embora os primeiros esquemas de previdência privada antecedessem a institucionalização da previdência social, a Associação Nacional de Previdência Privada (ANAPP – www.anapp.com.br) afirma que:

A previdência privada no Brasil surgiu na época do Império, com a criação do Montepio Geral de Economia dos Servidores do Estado, o Mongeral, em 1835. Seu objetivo era gerar um futuro mais tranquilo para os dependentes dos servidores públicos imperiais, no caso de falecimento destes. Mais tarde, muitas empresas constituíram os chamados Fundos Contábeis, com o objetivo de complementar os benefícios de aposentadoria oferecidos pela previdência social, no nível das empresas brasileiras de maior porte.

A previdência privada foi legalmente instituída em 15 de julho de 1977, de acordo com a Lei nº 6.435, e o funcionamento mais detalhado da regulamentação da previdência privada é feito pelo decreto 4.206/2002, que revogou os seguintes decretos 81.402/78, 81.240/78, 82.325/78, 86.492/81, 2.111/96, 2.221/97, 2.267/97 e 3.721/01, além da Lei Complementar 109 de 2001. Portanto, existe uma ampla diversificação de normas legais a serem consultadas quanto à abrangência acerca deste assunto.

De acordo com a legislação citada foram criados dois tipos de previdência complementar: a aberta e a fechada.

A previdência privada fechada é regulamentada pelo Decreto nº 81.240/78, Lei Complementar 109/2001 e Resolução 3.121/2003, no que tange à aplicação dos recursos dos planos de benefícios. São entidades organizadas sob a forma de fundação ou sociedade civil, sem fins lucrativos, ou seja, seu patrimônio é exclusivo à concessão e à manutenção dos benefícios previdenciários dos participantes.

As organizações que optam por este fundo são responsáveis por toda a administração do plano, chamando-se de empresas patrocinadoras, o que exige a presença de profissionais treinados, contabilidade apropriada, aconselhamento jurídico, dentre outros.

São comumente conhecidas como fundos de pensões, não visam à distribuição de lucros e prevê a contribuição de duas formas, a do trabalhador e a da associação.

Assim, este plano é destinado, exclusivamente, aos empregados de uma empresa ou grupo

de empresas, aos servidores da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios (entes denominados patrocinadores), aos associados ou membros de pessoas jurídicas de caráter profissional, classista ou setorial (denominadas instituidores).

Seus planos são individuais e pouco flexíveis, oferecendo benefícios básicos de aposentadoria, por idade ou tempo de serviço, e pensão por invalidez ou morte.

Uma característica importante é a paridade nas contribuições dos associados, já que a quantia depositada todos os meses pelos trabalhadores participantes dos fundos são complementadas pela empresa patrocinadora (WEINTRAUB, 2003).

Caso ocorra o superávit, ao final do exercício, tal saldo é transferido à formação de reserva de contingência. Caso contrário, será equacionado entre patrocinadores, participantes e assistidos, na proporção existente entre as suas contribuições, sem prejuízo de ação regressiva contra dirigentes ou terceiros que deram causa ao dano ou perdas à entidade de previdência complementar.

As entidades de previdência privada aberta são oferecidas por diversas companhias de seguros e grupos financeiros, pois é aceita a inscrição de qualquer participante interessado em adquirir um plano de previdência complementar, sem que seja necessária a vinculação deste com a entidade.

As organizações autorizadas para comercializar estes produtos estão regulamentadas sob a Lei Complementar 109/01, art. 36 que especifica:

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

Este segmento possui maior variedade de planos, justamente por aceitar a adesão de qualquer participante. Nota que o usuário das Entidades Abertas de Previdência Privada (EAPP's) pode ter, concomitantemente, planos oferecidos pelas entidades de previdência complementar fechadas.

As EAPP's oferecem dois tipos de planos, os individuais e os coletivos. Onde o primeiro pode estar acessível a qualquer pessoa, e o segundo objetiva garantir benefícios previdenciários a

pessoas físicas vinculadas, direta ou indiretamente, a uma pessoa jurídica contratante (WEINTRAUB, 2003).

Diante disto, os planos oferecidos permitem uma total flexibilidade quanto a idade para adesão e a aposentadoria dos participantes, assim como, quanto aos valores e periodicidade das contribuições. Também, pode-se agregar a estes planos coberturas de riscos, tais como pecúlio, renda por invalidez e renda de pensão.

A atuação dos participantes nas entidades fechadas de previdência complementar é assegurada legalmente por meio da representação no Conselho Deliberativo dessas entidades, ao passo que nas entidades abertas o participante não tem ingerência nos planos de aposentadoria, simplesmente une-se por meio de contrato de adesão.

Cabe ao interessado analisar qual dos tipos de entidade melhor se enquadra a sua necessidade e desejo futuro.

Póvoas (2000) defende a integração do sistema previdenciário oficial com o complementar, para que o trabalhador possa adquirir uma renda suficiente para suprir as suas necessidades.

Desta forma, tão importante quanto acompanhar a administração dos fundos previdenciários e a forma como serão geridos os recursos, é conhecer os principais mecanismos que compõem este sistema.

2.4 REQUISITOS PARA ENTIDADES DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

As entidades fechadas de previdência complementar além de serem um importante instrumento para a área de recursos humanos das empresas, elas também são complementadora do sistema previdenciário.

Os planos por elas oferecidos são semelhantes à previdência oficial, as Entidade Fechadas de Previdência Privadas (EFPP's) apresentam, como diferencial, a formação de fundos individuais, podendo seus participantes saber, com transparência, informações contábeis e o valor acumulado do seu benefício.

Para Weintraub (2003, p. 12):

A transparência da situação econômico-financeira dos planos de previdência privada para participantes, governo e sociedade só vem a incentivar um maior número de adesões (elemento essencial para a manutenção dos planos previdenciários privados), pois demonstra o aspecto da confiabilidade do sistema.

A respeito disso, Melchiades (2007, p.4) afirma que, “desde que a Previdência Social fixou teto máximo de dez salários mínimos para os trabalhadores do setor privado, a previdência complementar começou a crescer”. Isto reflete o aumento a cada dia do volume dos recursos aplicados.

Para Pinheiro (1999, p. 33),

as pessoas ao perceberem que a previdência social poderá não lhes proporcionar uma aposentadoria com os mesmos salários que recebem quando estão na ativa, começam a contribuir para os planos previdenciários como forma de complementar sua renda quando entrarem em gozo de benefício.

Isto explica o crescimento do montante de recursos aplicados em previdência privada, que segundo a Associação Nacional de Previdência Privada (ANAPP) a captação dos planos passou de R\$ 1,05 bilhão em 1995 para R\$ 22,90 bilhões em 2006.

Entretanto, o sistema previdenciário exige que sejam fornecidas informações eficientes e transparentes sobre a administração dos investimentos. De modo que sejam informadas as condições fixadas pelo órgão normativo, conforme explica a Lei 6.435/77 e a Lei Complementar 109/01.

2.4.1 Taxas de Carregamento e Administração

A taxa de administração, ou também taxa de gestão, é aquela paga ao administrador do fundo para ele cuidar do seu dinheiro. Esta contribuição permite ao investidor dar suporte a sua estrutura profissional voltada para a gestão do portfólio do fundo.

É cobrada anualmente e incide diariamente sobre o saldo do plano, sendo cobrada sobre o patrimônio líquido do fundo. Seu percentual varia de acordo com o plano e o tempo de contribuição.

Já a taxa de carregamento incide sobre cada investimento realizado ao plano. Serve para

cobrir as despesas administrativas, pode ser antecipada (cobrança feita no momento da contribuição), e/ou postecipadas (feita na hora do resgate ou da transferência).

2.4.2 Benefícios Fiscais

Há planos de previdência privada que permitem benefícios fiscais, principalmente em relação ao imposto de renda. Pois durante o período de arrecadação não é cobrado do participante este imposto, apenas quando ocorre a retirada do investimento.

A Lei nº 9.532/97 estabelece que,

Art. 11. As deduções relativas às contribuições para entidades de previdência privada, a que se refere à alínea e do inciso II do art. 8º da Lei no 9.250, de 26 de dezembro de 1995, e às contribuições para o Fundo de Aposentadoria Programada Individual - Fapi, a que se refere a Lei no 9.477, de 24 de julho de 1997, cujo ônus seja da própria pessoa física, ficam condicionadas ao recolhimento, também, de contribuições para o regime geral de previdência social ou, quando for o caso, para regime próprio de previdência social dos servidores titulares de cargo efetivo da União, dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios, observada a contribuição mínima, e limitadas a 12% (doze por cento) do total dos rendimentos computados na determinação da base de cálculo do imposto devido na declaração de rendimentos.

Este benefício atrai muitos participantes aos planos de previdência privada, uma vez que os investidores podem ter ganhos consideráveis, conforme mostra a tabela abaixo.

	<i>Com plano de Previdência</i>	<i>Sem plano de Previdência</i>
Renda Líquida Anual	R\$ 36.000,00	R\$ 36.000,00
Limite máximo 12%	R\$ 04.320,00	R\$ 0,00
Base de Cálculo	R\$ 31.680,00	R\$ 36.000,00
Imposto de Renda (27,5%)	R\$ 08.712,00	R\$ 09.900,00

TABELA 02 - Cálculo do Imposto de Renda

Fonte: elaborado pelo autor

Diante do exposto, pode-se verificar que a pessoa ao contribuir para o plano de previdência privada, no decorrer de um ano, obteve um ganho de R\$ 1.188,00; em 10 anos este lucro arrecadará uma receita de R\$ 11.880,00.

Por mais que o participante pague o imposto no momento da retirada do investimento, ele pode se programar para a incidência do IR, conforme tabela progressiva disponível no site da Receita Federal (www.receita.fazenda.gov.br).

O lucro ocorre, na verdade, no momento que acontecer o pagamento do imposto, pois a pessoa tanto investe para a previdência, garantindo um complemento da renda, como aproveita o benefício fiscal.

Destarte, há modalidades de planos previdenciários que não sofrem incidência de imposto de renda, tanto no período da arrecadação, como no recebimento. Contudo, o mesmo também não pode ser utilizado para deduções da base de cálculo.

2.4.3 Tábuas Biométricas

Todo processo de gestão envolve a tomada de uma decisão que irá contemplar maiores ou menores graus de incertezas. De modo geral, quanto maior a incerteza mais intenso será o risco.

Nesse sentido, o alongamento do tempo de prestação das obrigações futuras de um plano de previdência dificulta a sua gestão. Tanto as Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC) como as Entidades Abertas de Previdência Complementar (EAPC) convivem com a imprecisão da expectativa de vida dos seus participantes.

A importância dos conhecimentos básicos em demografia são premissas básicas para a construção de tabelas, que serão chamadas de tábuas de mortalidade ou sobrevida, conforme explica Vilanova (1969, p. 16) “tabelas estas que apresentam o número de pessoas vivas e de pessoas mortas, em ordem crescente da idade, desde a origem até a extinção completa do grupo”. Trata de um instrumento utilizado para medir a probabilidade de vida e de morte de uma população.

Para a construção desta ferramenta é necessário um grande número de observações. Neste aspecto, Ferreira (1985, p. 487) destaca duas espécies de tábuas: “as construídas tendo-se em vista um grupo de população, e as construídas levando em conta um grupo de pessoas selecionadas”.

A taxa de mortalidade pode variar de acordo com a idade, o sexo, a raça, a demografia e a

remuneração. Segundo Beltrão e Pinheiro (2002, p.1):

(...) em estudos atuariais, além da taxa de desconto, a escolha da tábua de mortalidade é, provavelmente, a hipótese que mais afeta o estudo. Obviamente, o nível e a estrutura da mortalidade variam de população para população e, mesmo numa população específica, varia no tempo. No Brasil, são inúmeras as tábuas utilizadas pelo mercado – AT49, AT83, CSO58, entre outras.

A Resolução nº 11/2002, do Conselho de Gestão da Previdência Complementar (CGPC), dispõe que os planos de benefícios de entidades fechadas de previdência complementar devem utilizar para projeção da longevidade do participante, em gozo de benefício da aposentadoria programada e continuada, a aplicação da Tábua AT 49.

Contudo para as EAPC, conforme Resolução CNSP 131/2005, a tábua biométrica referencial é a AT-83 (masculina), o qual representa o limite máximo de taxa de mortalidade. Se respeitado esse limite, outras tábuas biométricas também poderão ser utilizadas, desde que reconhecidas pelo Instituto Brasileiro de Atuária (IBA). Neste caso, as entidades abertas de previdência complementar são mais conservadoras que as EFPC.

O quadro a seguir mostra um comparativo do comportamento relativo à probabilidade de um indivíduo falecer, conforme a idade do participante entre as tábuas mais usuais.

MASCULINO							
IDADE	CSO 58	CSO 80	IBGE 1998	AT 49	IBGE 2003	AT 83	AT 2000
0	68,3	70,8	65,9	73,2	67,6	78,7	80,1
50	23,6	25,4	25,5	26,2	26,2	31,1	32,3
55	19,7	21,3	21,8	22,2	22,5	26,8	27,9
60	16,1	17,5	18,5	18,5	19,1	22,6	23,6
65	12,9	14,0	15,4	15,0	15,9	18,6	19,5
70	10,1	11,0	12,6	11,9	13,1	15,0	15,8
75	7,8	8,3	10,2	9,1	10,7	11,7	12,4
FEMININO							
IDADE	CSO 58	CSO 80	IBGE 1998	AT 49	IBGE 2003	AT 83	AT 2000
0	71,2	75,8	73,5	78,7	75,2	84,1	84,3
50	26,1	29,5	29,2	30,8	30,1	35,5	35,7
55	22,0	25,3	25,1	26,3	26,0	30,8	31,1
60	18,2	21,2	21,3	22,0	22,1	26,3	26,5
65	14,8	17,3	17,7	17,9	18,4	22,0	22,2
70	11,7	13,7	14,3	14,2	15,0	17,9	18,0

TABELA 03 - Expectativa de Vida, conforme Tabelas Biométricas

Fonte: elaborado pelo autor

É interessante observar as diferenças acerca da longevidade estimada em cada uma das tábuas ao longo das idades consideradas. A Tábua feminina AT 2000, por exemplo, apresenta aos 60 anos uma expectativa de vida de mais 26,5 anos, enquanto que a CSO 58, estima em 18,2, acarretando diferenças significativas no custo do plano de benefício. Por outro lado, a AT 83 e AT 2000, assim como, as tábuas CSO 80, AT 49 e expectativa de vida do IBGE, apresentam perspectivas muito parecidas entre si.

É por meio das informações cedidas por estas planilhas que se realiza o cálculo do fator atuarial.

2.4.4 Fator Atuarial

É o coeficiente que define a renda futura de um segurado da previdência. É calculado com base nas seguintes variáveis:

- taxa de juros fixados pela seguradora do plano de benefícios da previdência complementar;
- expectativa de vida do participante, conforme tábua utilizada pelo atuário;
- grupo familiar;
- e outras tabelas adotadas pelo Atuário.

Estes critérios atuariais servem para equiparar os gastos com seguros e aposentadorias, uma vez que estão ancorados em dados estatísticos e probabilidades, necessários para estabelecer a contribuição de cada beneficiário, ou melhor, controlar os gastos desembolsados pelo plano para manter o benefício a seus participantes.

2.4.5 Institutos

São benefícios instituídos pela Lei Complementar 109/2001, que prevêm a liquidação de determinada aplicação de um plano de previdência privada, sem o cumprimento de condições

fixadas no regulamento do específico plano de benefícios.

Conforme a lei citada acima, os planos deverão prever os seguintes institutos, observadas as normas estabelecidas pelo órgão regulador e fiscalizador:

Art. 14

I - benefício proporcional diferido, em razão da cessação do vínculo empregatício com o patrocinador ou associativo com o instituidor antes da aquisição do direito ao benefício pleno, a ser concedido quando cumpridos os requisitos de elegibilidade;

II - portabilidade do direito acumulado pelo participante para outro plano;

III - resgate da totalidade das contribuições vertidas ao plano pelo participante, descontadas as parcelas do custeio administrativo, na forma regulamentada; e

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

No momento em que ocorrer o fato gerador, ou seja, a cessão do vínculo empregatício ou o término das contribuições ao plano de benefícios, a empresa deverá fornecer um extrato ao participante, no prazo máximo de trinta dias, com informações sobre o valor do saldo acumulado; critérios e índices adotados para a atualização do montante; quantia do resgate e do benefício proporcional definido.

Após o recebimento deste extrato, o associado terá no máximo sessenta dias para optar por um dos institutos, mediante o protocolo de Termo de Opção, observadas as regras estabelecidas pelo órgão fiscalizador.

2.4.5.1 Benefício Proporcional Definido - BPD

Conforme a Resolução MPS/CGPC nº 06/2003, benefício proporcional definido é,

Art. 2º. (...) um instituto que faculta ao participante, em razão da cessação do vínculo empregatício com o patrocinador ou associativo com o instituidor antes da aquisição do direito ao benefício pleno, optar por receber, em tempo futuro, o benefício decorrente dessa opção.

Ou seja, é um instituto que permite ao participante, com carência de no mínimo 03 anos de plano, adquirir o direito de aposentadoria, a opção de receber em um tempo futuro, um

benefício proporcional, conforme reserva constituída até a data de seu desligamento. Ao optar pelo BPD, o participante não fica impedido de requerer futuramente a portabilidade ou resgate dos valores acumulados.

A escolha por este instituto ocasionará a cessação das contribuições para o benefício pleno programado, e será devido a partir da data em que o participante tornar-se elegível ao plano, na forma do regulamento, caso mantenha a sua inscrição.

2.4.5.2 Portabilidade

Conforme Resolução nº 09/2002 entende-se por:

Art. 2º. Portabilidade: instituto que faculta ao participante, nos termos da lei, portar os recursos financeiros correspondentes ao seu direito acumulado para outro plano de benefícios operado por entidade de previdência complementar ou sociedade seguradora autorizada a operar planos de benefícios de previdência complementar;

Esta transferência é de caráter irrevogável e irretratável, permitida apenas para planos do mesmo segmento e vedada a transação entre pessoas diferentes. A ela não incidem despesas administrativas ou Imposto de Renda, pois o participante não está resgatando o seu investimento apenas trocando de instituição. O que ocorre é somente a cobrança da Taxa de Saída sobre o valor total da portabilidade, conforme regulamenta a Circular SUSEP nº. 174:

Art. 2º Fixar em 0,38 (trinta e oito centésimos por cento) o percentual máximo da "taxa de saída" que poderá ser cobrada, sobre:
I - valores resgatados e transferidos de planos de previdência complementar aberta e de seguro do ramo vida com cobertura por sobrevivência, conforme regulamentação em vigor; e
II - o valor correspondente à quitação das contraprestações ou do saldo devedor relativos a assistência financeira concedida a segurados dos planos de seguros de vida com cobertura por sobrevivência, conforme a regulamentação específica.

A opção pela portabilidade somente será exercido quando ocorrer a perda do vínculo empregatício do trabalhador com a empresa administradora; ou quando houver o interesse do participante em modificar as suas aplicações. Para isto é necessário o cumprimento do prazo de carência estabelecido no regulamento do plano.

Este prazo para os planos de previdência complementar fechada é até 03 anos de vinculação do participante ao benefício. É proibida a ocorrência de carência para recursos portados.

No momento da transferência é importante o investidor observar o valor da nova aplicação, pois os benefícios poderão ser diferentes daqueles que possuía no antigo plano. Em virtude disto, o investidor deve solicitar esclarecimentos detalhados sobre a operação a ser realizada.

Este instituto é obrigatório e não precisa constar em contrato, embora seja mais confortável ao associado. Para a transferência realizada entre benefícios da mesma instituição, o participante apenas precisa redigir um pedido formal, informando os respectivos planos e valores envolvidos. Caso a operação seja entre duas instituições diferentes, além do pedido formal, a nova instituição terá que aprovar o recebimento dos recursos.

A transferência deverá ser efetivada até o dia útil subsequente ao do registro da solicitação, com base no valor atualizado da reserva matemática. Os recursos devem transitar diretamente entre as instituições administradoras, sem passar pela mão do participante.

2.4.5.3 Resgate

Resgate é um ato de pagamento, quitação de um título. Para a previdência é um instituto que permite ao associado, antes de ter preenchido os requisitos de elegibilidade a uma aposentadoria, o direito de receber suas reservas de saldos em uma única vez, ou em parcelas consecutivas. Para a Resolução MPS/CGPC nº 06/2003, é “um benefício que faculta ao participante o recebimento de valor decorrente do seu desligamento do plano de benefícios”.

Foi previsto pela Lei Complementar 109/2001 e normatizado pela Resolução MPS/CGPC nº 06/2003.

A opção pelo resgate se dá quando ocorre a cessação do vínculo empregatício com a entidade patrocinadora e o cumprimento do prazo de carência, que pode variar de 06 meses a dois anos, contados a partir da data de inclusão no plano.

O valor do resgate corresponde à dedução das despesas administrativas com o plano e das

parcelas destinadas à cobertura dos benefícios de risco (se existir), da totalidade do valor acumulado com as contribuições.

2.5 ÓRGÃOS NORMATIVOS E EXECUTIVOS

Conforme Lei Complementar 109/2001:

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.

Destarte, serão explicadas as competências dos órgãos normativos e executivos das entidades fechadas de previdência complementar, responsáveis pelo funcionamento adequado destas instituições.

2.5.1 Conselho de Gestão da Previdência Complementar – CGPC

Conforme Decreto nº 4.678/03 que dispõe sobre as atribuições e a composição do Conselho de Gestão da Previdência Complementar:

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.

Além das atribuições citadas acima, este conselho também funciona como órgão recursal, responsável pela apreciação de recursos interpostos contra decisões da Secretaria de Previdência Complementar, versando sobre penalidades administrativas.

O CGPC é composto:

- I) pelo Ministro da Previdência Social, o presidente;
- 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.

Para os 06 últimos integrantes o mandato é de dois anos, permitida a recondução.

2.5.2 Secretaria de Previdência Complementar – SPC

Segundo Fortuna (2004, p. 39) “é um Órgão Executivo do Ministério da Previdência Social, responsável pelo controle e fiscalização dos planos e benefícios, e das atividades das entidades de previdência privada fechada”. Ou seja, é quem verifica se os investimentos realizados pelos fundos estão de acordo com as normas do Banco Central.

Cabe à SPC, conforme seu regulamento, as seguintes atribuições:

- propor as diretrizes básicas para o Sistema de Previdência Complementar;
- analisar e aprovar os pedidos de autorização para constituição, funcionamento, fusão, incorporação, grupamento, transferência de controle, bem como examinar e aprovar os estatutos, regulamentos dos planos de benefícios e suas alterações das entidades fechadas 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;

- 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 Secretaria de Previdência Complementar relaciona-se 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, conforme os critérios fixados pelo Conselho Monetário Nacional.

2.5.3 Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar - ABRAPP

Fundada em 1978, a ABRAPP é uma sociedade civil sem fins lucrativos que representa as entidades que atuam no segmento fechado de previdência complementar. Além de representar estas organizações, a ABRAPP desempenha um papel de importância fundamental para o desenvolvimento do mercado acionário e de capitais, e são considerados vitais para o desenvolvimento de qualquer país capitalista e democrático. (FRANKBERG, 1999).

Entre as suas atribuições, é de competência da ABRAPP (www.abrapp.org.br):

I – reunir em torno de interesses comuns, exclusivamente, as entidades fechadas de previdência complementar;

II – promover a defesa dos interesses das Associadas, atuando, para este fim, junto a quaisquer órgãos dos poderes constituídos e entidades dos setores públicos e privados;

III – contribuir para a expansão, o fortalecimento e o aperfeiçoamento da previdência complementar, seu sistema, sua estrutura e seus procedimentos;

IV – colaborar com o Poder Público em tudo o que disser respeito à previdência complementar, especialmente no tocante à sua regulamentação e ao estabelecimento e execução de políticas e diretrizes básicas pertinentes às suas atividades;

V – manter serviço especial de coleta, sistematização, divulgação e distribuição às Associadas e ao público em geral, de informações, dados, trabalhos, estudos técnicos e

documentos relacionados com os seus objetivos, mediante publicação de revistas, jornais, periódicos, bem como mediante qualquer outra forma e meios de comunicação, inclusive discos e fitas de áudio e vídeo em geral;

VI – organizar, promover ou realizar estudos, análises, pesquisas, cursos, congressos, simpósios ou outros tipos de conclave sobre temas, problemas e aspectos da previdência complementar;

VII – representar e substituir suas Associadas em seus pleitos judiciais ou extrajudiciais, nos termos previstos na Constituição Federal.

2.6 BENEFÍCIOS OFERECIDOS PELAS ENTIDADES FECHADAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

Os benefícios oferecidos pelos planos de previdência complementar, têm como fato gerador a sobrevida, a invalidez, a morte, a reclusão e a doença. Contingência esta, ocorrida na vida do participante durante o período de cobertura, ou mesmo ao final do prazo de um determinado plano de previdência.

2.6.1 Pecúlio

Conforme definição do Decreto nº 81.402/78, art. 22, “pecúlio é o capital a ser pago de uma só vez ao beneficiário, quando ocorrer a morte do subscritor, na forma estipulada do plano subscrito”.

O valor máximo do pecúlio instituído pelas entidades fechadas, conforme art. 25 do Decreto 81.240/78,

Art. 25 – (...) não podem exceder a 40 (quarenta) vezes o teto do salário de contribuição para a previdência social, para a cobertura da mesma pessoa, ressalvada a hipótese de morte por acidente do trabalho, em que o valor do pecúlio terá por limite a diferença entre o dobro desse valor máximo e o valor do pecúlio instituído pela Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976.

É um montante que o segurado, ao falecer, deixa para um ou mais beneficiários, independentemente da idade e de qualquer relação familiar ou de dependência econômica. Atua como um seguro de vida, com uma importante diferença, não há qualquer custo para o segurado.

A partir do momento em que se é efetuada o pagamento da parcela, esta só poderá ser interrompidas se o beneficiário desistir ou ocorrer a sua morte, caso contrário a entidade instituidora não poderá dispensar o pecúlio.

O pecúlio é considerado um benefício de risco, pois tanto pode ser pago com muitas ou com poucas contribuições do associado. Normalmente existe um período de carência para os casos com morte natural, e pagamento imediato se for acidental.

2.6.2 Pensão

Weintraub (2003, p. 113) define pensão como “um benefício diferido ou único pago de forma definitiva ao beneficiário indicado pelo participante”. Ou seja, é um benefício de risco que garante a remuneração de uma pessoa, em caso de morte será destinado ao cônjuge ou herdeiro, de invalidez parcial ou total, ao próprio participante impedido de realizar as suas tarefas.

A forma de pagamento pode ser em parcela única, como forma de pecúlio, ou transformado em renda mensal, conforme o que foi determinado pelo cliente no momento da inscrição no plano.

A aposentadoria por invalidez é um benefício de prestação continuada, provisório ou permanente, não permite retorno ao trabalho para execução das mesmas atividades. Instituído pela Lei nº 8.213/91, regulamentado pelo Decreto nº 3.048/99, bem como pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Tem por objetivo conceder uma remuneração ao trabalhador que, por doença ou acidente, esteja incapacitado de exercer suas atividades ou outro tipo de serviço relacionado ao mesmo segmento.

Conforme o artigo 475 da CLT, “o empregado que for aposentado por invalidez terá suspenso o seu contrato de trabalho durante prazo fixado pelas leis de previdência social”. Como é um benefício não programado e oneroso para o plano, requer carência, sendo dispensada

quando decorrente de acidente de trabalho. Normalmente, o período de carência é de no mínimo 12 contribuições.

2.6.3 Auxílio Reclusão

Este benefício é regulamentado pela Lei 8.213/1991, visa a remuneração aos dependentes do segurado detido, preso ou recluso, independente de prisão provisória ou definitiva.

Para as entidades fechadas de previdência complementar é de caráter não programado e provisório. O pagamento desta aposentadoria ocorre no momento em que a pessoa for recolhida ao estabelecimento penitenciário; e deixa de existir quando cessar a pena, ou ocorrer fuga, ou exercício de atividade laboral, ou morte.

2.6.4 Auxílio Doença

Conforme Decreto nº 3.048/99, “será devido ao segurado que, depois de cumprida, quando for o caso, a carência exigida, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de quinze dias consecutivos”.

Na verdade, este benefício é um complemento do auxílio liberado pelo INSS. Ocorre no momento em que o participante contrai uma doença, que o impossibilite de exercer atividades laborais. E termina, quando o mesmo estiver apto para retornar ao trabalho. É importante o associado consultar os requisitos estabelecidos no regulamento do plano.

Os benefícios acima citados podem variar entre as entidades, por isso se recomenda o estudo e a análise dos regulamentos e estatutos de cada plano, em conformidade com a necessidade do participante, pois são facultativos para as entidades de previdência complementar, e geralmente são pagos em separado.

2.7 REGIME FINANCEIRO

É importante compreender que a previdência social é de caráter público e obrigatório, mediante contribuição compulsória das empresas e dos trabalhadores, contrapõe a voluntariedade de arrecadação da previdência complementar.

Uma procura manter as condições mínimas de sobrevivência do trabalhador, a outra propõe complementar ou suplementar os benefícios gerados pelo Estado. Esta é a diferença da previdência, pois uma está norteada pelo regime financeiro de repartição e a outra pelo de capitalização.

A Superintendência de Seguros Privados conceitua regime financeiro sendo:

uma estrutura técnica em que as contribuições aos planos de previdência privada são administradas de modo a gerar receitas capazes de produzir montantes suficientes ao pagamento dos benefícios contratados pelos participantes quando estes se aposentarem.

Enfim, são os modos de administração dos recursos previdenciários que o indivíduo escolhe para receber futuramente a sua poupança.

2.7.1 Regime Financeiro de Repartição Simples

As gerações vindouras pagam os benefícios de gerações anteriores. Ou seja, este regime está fundamentado em uma situação demográfica de significativa reposição populacional, na qual a base da pirâmide etária deverá ser mais larga, proporcionalmente, que o vértice, para que ocorra o equilíbrio entre as receitas auferidas e as despesas ocorridas.

Para Superintendência de Seguros Privados este regime é “a estrutura técnica em que as contribuições pagas por todos os participantes do plano previdenciário, em um determinado período, deverão ser suficientes para pagar os benefícios decorrentes dos eventos ocorridos nesse período”.

Assim, cada período arrecada apenas o necessário e o suficiente para cobrir as despesas desse mesmo período. Trata de um modelo onde não há formação de reservas, portanto, o mesmo se aplica em um plano previdenciário de fundos de pensão em situações em que a massa de participantes é estacionária e as despesas com pagamento de benefícios são estáveis e de curta duração.

Neste caso, é o regime adotado pela previdência social no Brasil. Isto faz com que os trabalhadores ativos paguem os benefícios dos inativos. Como a receita arrecadada é inferior aos gastos gerados, a previdência social está fadada a um término vindouro.

Atribui Carvalho (1994) a crise na Previdência Social brasileira ao regime de repartição simples, pois ele gera problemas na administração dos recursos federais destinados à Previdência Social e é responsável pelo considerável déficit do sistema.

2.7.2 Regime de Repartição de Capitais

Refere ao regime de contribuição destinado ao participante para a formação de um fundo que, na maioria das vezes, é utilizado para casos de aposentadorias não programadas, como por invalidez e pagamento de pecúlio, por morte do participante, aos beneficiários.

Segundo SUSEP é “a estrutura técnica em que as contribuições pagas por todos os participantes do plano, em um determinado período, deverão ser suficientes para constituir as Provisões Matemáticas de Benefícios Concedidos, decorrentes dos eventos ocorridos neste período”.

Para Martinez (1996), este regime deveria ser constituído em uma reserva financeira capaz de cobrir os pagamentos mensais futuros a partir do momento em que esses passam a ser devidos.

É um método em que há formação de reserva apenas para garantir os pagamentos dos benefícios iniciados no período, ou seja, arrecada apenas o necessário e o suficiente para a formação de uma reserva garantidora do cumprimento das obrigações futuras relativas a contingências ou eventos não programados. Em outras palavras, há formação de um fundo correspondente ao valor atual dos benefícios de prestação continuada, iniciados no período em

questão.

2.7.3 Regime Financeiro de Capitalização

Segundo Portaria MPAS nº 3.385/01 Regime Financeiro de Capitalização é:

(...) aquele que possui uma estrutura técnica de forma que as contribuições pagas por todos os servidores e pela União, Estado, Distrito Federal ou Município, incorporando-se às reservas matemáticas, que são suficientes para manter o compromisso total do regime próprio de previdência social para com os participantes, sem que seja necessário a utilização de outros recursos, caso as premissas estabelecidas para o plano previdenciário se verifiquem.

Ou seja, quem trabalha e contribui no presente gera recursos que são capitalizados durante todo o período de acumulação de recursos. Evitando o mutualismo intergerações, onde uma geração paga pelos benefícios da geração anterior.

Para a ANAPP, este regime

(...) é aquele em que os benefícios atuais, sob forma de pagamento continuado ou de pagamento único, são estimados conjuntamente com aqueles que serão concedidos futuramente, considera a manutenção do compromisso assumido junto aos participantes dos planos previdenciários.

As entidades de previdência privada optam por este regime para administrar seus recursos, uma vez que oferece melhores condições para honrarem seus compromissos com seus associados.

Este regime poderia complementar o Regime de Repartição, promovendo uma ação em conjunto, com vantagens de um e solidarismo do outro. Também, poderia fazer uma adaptação deste sistema misto para a Previdência Estadual.

2.8 MODALIDADES E PLANOS DE PREVIDÊNCIA PRIVADA

A partir do momento em que a previdência social fixou o teto máximo de remuneração de um aposentado, tornou um investimento muito lucrativo garantir uma renda extra que proporcionasse a mesma qualidade de vida após o tempo de serviço.

Contudo, o intenso crescimento do mercado previdenciário no Brasil fez com que surgissem diversos tipos de planos, que oferecem vários benefícios aos participantes, deixando-os à vontade para a escolha de qual melhor atende as suas necessidades.

De acordo com o art. 26 da Lei Complementar 109, às EAPP's foram instituídos planos de benefícios individuais e coletivos, que tendem a atender tanto pessoas físicas como jurídicas, vinculadas diretamente ou não à empresa prestadora do serviço.

Por isto que no decorrer destas laudas serão apresentadas as modalidades de planos previdenciários complementares mais utilizados pelo mercado financeiro, oferecidos tanto pelas entidades abertas, quanto pelas entidades fechadas.

2.8.1 Benefício Definido - BD

Neste plano o valor das prestações é previsto, ou seja, o participante contribui hoje sabendo exatamente quanto irá receber quando se aposentar, o valor das prestações reflete o montante do benefício.

Aqui, a entidade de previdência assume o compromisso de pagar os benefícios predeterminados e o participante em quitar as mensalidades definidas pela organização, perante um tempo de carência.

Historicamente, é uma das modalidades predominantes no mercado financeiro relacionado à renda complementar, e adotado por quase todos os regimes públicos brasileiros.

Para saber como será a remuneração, o saldo ocorre perante a seguinte fórmula: a média salarial do trabalhador vezes a quantidade de anos contribuídos para os planos de entidade fechada.

Entretanto, nas entidades abertas, a empresa garante uma rentabilidade mínima ao associado, em geral IGP-M, e mais 6% ao ano.

De acordo com a SUSEP, o participante pode requerer aposentadoria vitalícia, após o cumprimento de certas carências, como tempo de contribuição ou limite de idade.

Esta modalidade é adotada pelas entidades patrocinadas por empresas públicas, e as onera bastante, pois seu custo é infinitamente superior. Por isto, gradativamente, ele está sendo substituído por planos mais modernos. Segundo Weintraub (2003), o ônus recai sobre as entidades que são responsáveis pela rentabilidade dos recursos, quando o montante acumulado pelo participante não é suficiente para lhe garantir o valor da aposentadoria contratada.

2.8.2 Contribuição Definida - CD

No plano de Contribuição Definida a empresa responsabiliza-se pelo pagamento dos benefícios pré-determinados e o participante em pagar as mensalidades definidas pela organização durante determinado período.

Para Weintraub (2003, p. 115):

o participante não sabe qual será o seu benefício à época da sua aposentadoria, exigindo apenas uma projeção teórica de benefício futuro, onde se define uma contribuição que provavelmente atenda às reservas para este benefício, se todas as condições contratuais forem cumpridas.

Desta forma, o valor do benefício será calculado conforme as reservas acumuladas pelo contribuinte ao final do período, constituindo um fundo previdenciário de acordo com a disponibilidade de cada indivíduo.

Segundo a SUSEP, a vantagem para empresas que adotaram ou adotam este regime é a eliminação de riscos de insolvência frente às patrocinadoras, e os participantes são os maiores interessados e fiscalizadores dos gestores, já que o valor de seu benefício irá depender basicamente da rentabilidade e gestão das contribuições.

Comparando-o com o Benefício Definido existem vantagens, tais como a individualidade assumida pelo plano ao empregado; melhor integração com benefícios básicos; os fundos

realizados por ocasião da invalidez ou morte, que são os mais bem utilizados.

Entretanto, este plano não propicia garantia contra a inflação. Os riscos são assumidos pelo empregado, enquanto que o outro repassa ao empregador; o valor dos benefícios varia em termos de tempo de contribuição, oscilando conforme a idade do participante e o período de contribuição, quanto maior melhor.

Como este plano resulta do período de acumulação de capital, é recomendado para quem deseja formar uma poupança, enquanto que o benefício definido é focado para a previdência.

A capacidade contributiva é decisiva na escolha de um ou de outro, não sendo aconselhável o plano de contribuição definida, em países de baixa poupança, má distribuição de rendas/riquezas e ausência de poder contributivo.

A maioria das fundações está migrando seus participantes para essa modalidade, pois seu custo para as patrocinadoras é menor. Caso o participante queira obter um benefício de valor superior, cabe a este fazer aportes programados, visando o aumento de suas reservas, e consecutivamente de seus benefícios.

Desta forma, o mercado previdenciário possui os seguintes tipos de planos mais procurados: o Fundo de Aposentadoria Programada Individual (FAPI), o Plano Gerador de Benefícios Livres (PGBL), o Vida Gerador de Benefícios Livres (VGBL) e Fundos de Pensões, tais modelos serão estudados a seguir.

2.8.3 Fundo de Aposentadoria Programada Individual (FAPI)

O Fundo de Aposentadoria Programada Individual é um plano que tem como objetivo constituir para o aplicador um plano de complementação da aposentadoria básica. Também procura incentivar a população a formar uma poupança de longo prazo, sem garantia de rendimento mínimo, ou seja, podem ocorrer perdas na aplicação.

O modelo do FAPI é inspirado no plano IRA (Individual Retirement Account) dos EUA, onde o cliente é o cotista de um fundo que administra a sua poupança (FORTUNA, 2004).

Por meio da Lei nº 9.477/97, foi instituído o FAPI com recursos do trabalhador ou de empregador detentor de plano de incentivo à Aposentadoria Programada Individual, destinado a

seus empregados e administradores.

Frankenberg (1999, p. 278) explica:

Nesses planos, chamados voluntários, o interessado escolhe um montante de aplicação mensal, acomodado ao seu bolso, que será investido de uma forma previamente combinada (renda fixa ou variável) e que pode ser resgatado a qualquer momento, após um período predefinido.

Desta forma, o dinheiro aplicado pode ser resgatado sem ser necessário o cumprimento de período de carência, repassando ao investidor todo o rendimento obtido. Contudo, sobre os saques realizados antes de um ano de investimento é retido o Imposto sobre Operações Financeiras (IOF), a uma alíquota de 5%, com exceção para os casos de morte e invalidez. Entretanto, não é cobrada a taxa de carregamento sobre as contribuições, apenas a taxa de administração, que junto com a rentabilidade obtida, será um instrumento de concorrência.

Este plano como outro, não exige do participante uma contribuição mensal, deixando ao seu critério o pagamento conforme disponibilidade financeira de cada um. Porém, como o montante final depende do tempo de aplicação e das contribuições, quanto maior for o prazo e as mensalidades, maior será o capital investido.

Ele é oferecido unicamente por seguradoras e instituições financeiras, tal como bancos e corretoras. Fiscalizado pela Comissão de Valores Mobiliários e Banco Central. O investidor pode optar por mudar de administrador de seis em seis meses (portabilidade), sem cobrança de multas ou impostos, caso não esteja satisfeito com os resultados alcançados.

Os recursos do FAPI podem ser aplicados em diversos investimentos, devem estar expressamente identificados e em consonância com os limites máximos estipulados. Fortuna (2004, p. 413) observa a seguinte estrutura básica para a composição de uma carteira diversificada do FAPI,

- até 100% em títulos públicos federais e créditos securitizados do Tesouro Nacional;
- até 80% em investimentos de renda fixa;
- até 40% em investimentos de renda variável;
- possibilidade de contratação de operações de empréstimos de ações – na condição de prestador, e em mercados organizados de derivados.

Uma das vantagens desse fundo é o fato de não correr risco de insolvência do banco ou seguradora. Por ser um fundo de investimento e não um plano de previdência, os recursos dos

cotistas não se misturam ao patrimônio da empresa que o administra. E a outra, está no benefício fiscal, ou seja, até 12% da renda tributável do contribuinte pode ser deduzida da base de cálculo do IR.

Entretanto, o FAPI é prejudicado pela bi-tributação, pois incide Imposto de Renda tanto sobre os lucros com renda variável, a uma alíquota de 20%, como também, no momento do saque do capital acumulado, a uma alíquota máxima de 27,5% sobre o valor resgatado, conforme tabela progressiva do IR.

2.8.4 Plano Gerador de Benefícios Livres (PGBL)

O Plano Gerador de Benefícios Livres surgiu no mercado financeiro em novembro de 1997, conforme a Resolução CNSP 06/97, com a finalidade de conceder benefícios previdenciários, pagável de uma única vez ou sob forma de renda, as pessoas físicas vinculadas ou não a uma pessoa jurídica.

Segundo Fortuna (2004, p. 413) “o PGBL é mais uma alternativa de complementação de aposentadoria, do objetivo de alongamento do peso das aplicações geradoras do crescimento de poupança interna”.

É um dos produtos mais procurados no país, devido a sua principal característica: repasse integral dos rendimentos obtidos durante a fase de acumulação ao participante, o que não acontece com os demais planos.

O PGBL é um plano bastante flexível, pois o associado pode escolher a periodicidade e o volume de contribuição. É permitido realizar um aporte maior quando houver disponibilidade para tal, e diminuir ou até suspender as contribuições durante um período, sem perda de rendimento.

Tanto o resgate como a transferência para outro fundo ou Entidade/Seguradora pode ocorrer a qualquer momento de uma parte dos ativos ou de sua totalidade, depois de um prazo mínimo de carência de 60 dias a partir da data do primeiro depósito.

Bom Ângelo (2002) caracteriza este plano pela formação de um fundo que será transformado em renda mensal, vitalícia ou temporária, ao término da contribuição.

Os recursos do PGBL são aplicados de acordo com a composição da carteira do Fundo de Investimento Financeiro Exclusivo (FIFE). De acordo com Weintraub (2003, p. 85), existem três modalidades de aplicação em FIFE:

- a) soberano, cuja aplicação deve ser feita exclusivamente em títulos do Governo Federal ou do Banco Central;
- b) de renda fixa, no qual, além dos títulos do governo, poderão estar agregados outros fundos de investimentos em renda fixa, como o Fundo de Investimento Financeiro Exclusivo – FIFE;
- c) composto, que permite aplicar até 49% dos recursos em investimentos de renda variável, como bolsa de valores, mercado de dólares e de taxas de juros, implicando em grau de risco mais elevado.

Fortuna (2004, p. 413) complementa afirmando que, “o modelo do PGBL é inspirado no Plano 401K dos EUA, sem garantia mínima de rendimento, e que permite ao cliente escolher o perfil do risco desejado em função de seu horizonte de investimento”.

No lugar de uma rentabilidade mínima como é proposto pelas entidades de previdências complementares, este plano oferece ao investidor o direito de escolha da aplicação conforme o seu perfil. O sucesso no ganho irá depender do plano escolhido, da capacidade do administrador em gerir os recursos e das tendências da economia do país.

Cabe ao participante, conforme SUSEP, os seguintes custos para a manutenção: taxa administrativa sobre cada contribuição, oscilando entre 1,5% a 5% ao ano, e a taxa de carregamento que varia de 1% a 5% sobre o montante do fundo.

Para compreensão, a taxa de administração funciona da mesma forma que nos fundos, utilizada para remunerar o gestor da carteira. Mas a taxa de carregamento é um conceito distinto, de cada R\$ 1,00 contribuído ao plano, apenas uma parte é efetivamente investida; a outra é usada para arcar com os custos da empresa. Portanto, 1% equivale a investir R\$ 0,99.

É ofertado por bancos, seguradoras ou empresas de previdência complementar, regulamentado pela Superintendência de Seguros Privados, administrado por uma empresa especializada na gestão de recursos de terceiros e fiscalizado pelo Banco Central.

Tem como vantagens a possibilidade de se optar, já quando da adesão ao plano, pela idade de quando se começará a receber o rendimento investido. E a outra, está no direito que o beneficiário tem de descontar até 12%, do Imposto de Renda, as contribuições feitas ao longo do ano. Entretanto, quando ocorrer o resgate, haverá incidência, sobre o valor total resgatado, conforme tabela regressiva do IR.

O pagamento deste benefício ao participante pode ser realizado de quatro formas: por meio de renda vitalícia, renda temporária, renda vitalícia reversível a um beneficiário e renda vitalícia com prazo mínimo garantido.

2.8.5 Plano Vida Gerador de Benefícios Livres (VGBL)

Este é um plano similar ao PGBL, foi lançado em julho de 2001, de acordo com a Instrução SUSEP nº 28. É uma modalidade de plano previdenciário que dá ao participante a opção de resgatar em vida, uma parte ou a totalidade do montante aplicado de seus rendimentos, após um período de carência que varia de seis meses a um ano (BOM ÂNGELO, 2002).

Foi confeccionado nos mesmos moldes do PGBL, ou seja, os recursos de cada participante também são aplicados em um Fundo de Investimento Financeiro Exclusivo. Não possui garantia de remuneração mínima, o investimento pode ter retorno negativo.

Conforme a ANAPP (www.anapp.com.br), o participante deste plano pode portar e transferir seus recursos a qualquer momento, sem a necessidade de pagar por custos adicionais. Mas a lei não permite a transferência na fase de recebimento do benefício. Basta apenas respeitar o período de carência determinado pela gestora.

Nesse tipo de produto, a taxa de carregamento é de até 5% mensal. É comercializado por seguradoras, bancos e empresas de previdência complementar, regulamentado pela SUSEP e fiscalizado pelo Banco Central.

A principal diferença entre PGBL e VGBL está na forma como é cobrado o Imposto de Renda, uma vez que não conta com os mesmos incentivos fiscais do FAPI e do PGBL. As contribuições realizadas pelo participante não podem ser deduzidas da base de cálculo do Imposto de Renda.

Entretanto, a aplicação do participante não é tributada no momento do resgate ou do recebimento do benefício, apenas há a incidência do IR sobre os rendimentos do fundo durante a fase de acumulação dos recursos. Ou seja, a aplicação quando é resgatada sai com o Imposto de Renda pago, e o participante necessita apenas realizar o pagamento sobre o ganho (CRISTÓVÃO, 2007).

Este plano é mais indicado a autônomos, profissionais liberais, indivíduos que trabalham com economia informal, pessoas que não tem renda tributável, ou não declara em formulário completo e desejam investir mais que 12% em previdência complementar.

O VGBL pode atuar como produto complementar do PGBL, pois o indivíduo pode aplicar o equivalente de 12% da renda mensal em PGBL e o restante em VGBL, beneficiando-se ao máximo dos incentivos fiscais proporcionado aos dois planos.

Pode ser observado que estes planos são muito parecidos entre si, com características de fundo previdenciário, transformando a aplicação em renda futura. Atendem a expectativa de indivíduos devido aos benefícios que ambos oferecem, por isto são os planos de aposentadoria mais procurados no mercado brasileiro.

2.8.6 Plano com Remuneração Garantida e Performance (PRGP) e Plano com Atualização Garantida e Performance (PAGP)

Tem como principal característica a atualização monetária do fundo previdenciário em função da inflação. São planos de previdência complementar aberta, com cobertura por sobrevivência, e não um fundo de investimento. Estruturado no regime financeiro de capitalização e na modalidade de contribuição variável.

Conforme regulamento da SUSEP, a diferença entre eles está no fato de o PRGP garantir a remuneração dos recursos do fundo previdenciário por uma taxa de juros efetiva, anual mais o índice de atualização dos valores (inflação). Enquanto que o PAGP remunera os recursos apenas pela inflação.

Segundo Fortuna (2004, p. 416) o objetivo PRGP “é garantir uma taxa de remuneração, associada a uma correção por índices de preços além do excedente financeiro”. E o PAGP “não garante uma taxa de juros, mas inclui a correção pelo índice de preços”.

O participante define na sua proposta de inscrição a data de concessão do benefício e o índice de atualização dos valores. O valor será calculado em função da provisão matemática. Estes planos são benefícios concedidos às pessoas físicas, sob a modalidade de renda mensal vitalícia, temporária, vitalícia com prazo mínimo garantido, vitalícia reversível ao beneficiário

indicado, ou vitalícia reversível ao cônjuge com continuidade aos menores.

Tal benefício cessa com o falecimento do participante após o início do recebimento da renda, cancelando-o automaticamente sem que aconteça qualquer tipo de devolução, indenização ou compensação de qualquer espécie ou natureza. O que não acontece se este fato se der antes da remuneração, sendo o acumulado destinado ao beneficiário indicado conforme percentuais descritos na Proposta de Inscrição.

Tanto no PRGP, como no PAGP o valor da aposentadoria é calculado em função do montante acumulado pelo participante e do tipo de benefício contratado.

Enquanto os planos PGBL e VGBL crescem vertiginosamente, os planos como PRGP e PAGP permanecem quase desconhecidos. Pode parecer confuso, mas, na verdade, esses planos apresentam características similares aos planos tradicionais, que tomavam conta do mercado até o final da década de 90. A principal mudança em comparação aos tradicionais está na maior transparência em relação à aplicação dos recursos, bem como no cálculo de excedentes financeiros.

Em relação aos outros quase anônimos, a principal diferença é que tanto o PGBL quanto o VGBL não têm garantia de remuneração mínima durante o período de deferimento, ou seja, a fase de acumulação. O que acontece com estes, pois falar em garantia mínima é assegurar que, ocorrendo déficit, a entidade tem que pagar o valor mínimo, ou seja, é um produto com perfil conservador.

2.8.7 Plano Instituidor

Em conformidade com a Lei Complementar 109/2001, que dispõe sobre as modificações referentes ao regime de previdência complementar, as entidades fechadas de previdência devem organizar-se sob forma de fundação ou sociedade civil, sem fins lucrativos e prestação de serviço exclusivo para:

Art. 31. I - 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.

Desta forma, sindicatos, cooperativas, associações, órgãos de classe e outras entidades de caráter classista, profissional e setorial, na condição de instituidores, poderão criar suas próprias entidades de previdência complementar ou nomear planos de benefícios em entidades já existentes. Planos estes que correspondam às expectativas e aos interesses dos associados.

No Brasil, até 2003, existiam apenas empresas que tinham o objetivo de usar os fundos de aposentadoria como política de Recursos Humanos. Segundo o Guia do Plano Instituidor (2003, p.15): “Os Planos de Instituidores são diferentes dos planos já existentes porque nascem do interesse dos próprios trabalhadores em buscar melhores benefícios previdenciários. Além disso, não possuem a figura da empresa patrocinadora”.

A Lei 109/2001 acrescenta que as entidades fechadas constituídas por instituidores deverão, cumulativamente:

Art. 31. § 2º. 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.

Ao determinar que a administração dos recursos aplicados seja gerida por empresas terceirizadas, a legislação ofereceu maior profissionalismo e confiabilidade às operações de investimentos, com o intuito de assegurar o bom desempenho e segurança na gestão da poupança de todos os participantes.

Ao instituidor foi concedida a responsabilidade de acompanhar permanentemente o desenvolvimento da gestão do plano, exigindo da instituição contratada os resultados esperados e a transparência estabelecida por regras da previdência complementar.

Quanto à escolha da modalidade por contribuição definida, justifica-se pela entidade não poder assumir obrigações com riscos, a menos que ocorra um contrato com uma seguradora. As riquezas destes planos deverão estar completamente segregadas do patrimônio do Instituidor.

A legislação previdenciária proíbe que o plano ofereça benefícios que não tenham caráter previdenciário, desta forma, o plano instituidor pode oferecer a seus participantes benefícios programados; os benefícios de risco, como pensão por morte, ou invalidez, ou pecúlio, apenas

poderão ser disponibilizados se estiverem contemplados por meio de mecanismos de resseguro que não descaracterize a modalidade de contribuição definida (Guia do Plano Instituidor).

A Resolução nº 03/2003 abriu a possibilidade de haver contribuição patronal, ou seja, o acúmulo das reservas será maior que o esforço contributivo do associado. Assim, este plano é independente. Todavia dispõe de investimentos conjuntos, para que ocorra a diminuição das despesas administrativas e a maximização da rentabilidade dos investimentos.

2.8.8 Fundos de Pensão

Os fundos de pensão operados pelas entidades de previdência complementar, juridicamente sem fins lucrativos, são criados a partir do vínculo empregatício, da relação entre trabalhador e empregador. Para Fortuna (2004, p. 418), “a empresa constitui um fundo de pensão para o qual contribuem a própria empresa e seus funcionários. Portanto, não é aberto à participação de outras pessoas e tem características diferentes de uma empresa para outra”.

Sua finalidade está em garantir aos participantes o pagamento de benefícios complementares aos da previdência social. As contribuições arrecadadas constituirão um fundo que será aplicado em imóveis, ações e renda fixa, todos dentro dos limites estabelecidos pelo Banco Central e entidades fiscalizadora e normatizadora.

Nota que o gestor do plano não é a entidade patrocinadora, mas sim um profissional ou uma equipe técnica contratada para administrar os recursos arrecadados, de modo que proporcionem a longo prazo receita suficiente para pagar a aposentadoria dos participantes.

As vantagens deste plano não estão somente na dedução de 12% do IR sobre a renda tributável, mas também, na participação exercida pelas empresas na formação do capital para o participante.

Em março de 2007, os investimentos em fundos de pensão apresentavam um montante de R\$ 365 bilhões, para uma população total de participantes e assistidos de 2.227.474, um crescimento de 3,7% quando comparado com o arrecadado em dezembro de 2006. Isto o colocou entre os ativos de maior crescimento no Brasil, segundo a ABRAPP (www.abrapp.org.br).

3 ESTUDO DE CASO – Plano de Previdência Complementar Fechado

A preocupação relacionada às improbabilidades futuras tem acompanhado a evolução do homem. Segundo Moreira e Lustosa (1977, p. 15) a “História da humanidade descreve os homens, através dos tempos, reunidos em grupo (tribos, clãs, sociedades), para mais adequadamente se protegerem. Em quaisquer desses grupos pode ser vista sempre uma forma de amparo”.

A previdência nada mais é do que um instrumento criado para amenizar as adversidades inesperadas e promover a tranquilidade em um momento em que a capacidade laboral é limitada.

Para se ter idéia da amplitude do regime de previdência, o MPS em 2006, divulgou que foram pagos cerca de R\$ 167,9 bilhões de benefícios, sendo R\$ 135,1 bilhões para a área urbana e R\$ 32,8 bilhões para a área rural, representando um crescimento de 59,74% na quantidade de recursos cedidos em relação a 2002. Por ano, a conta da Previdência Social arrecada aproximadamente R\$ 125 bilhões, valor esse que representa 6% das riquezas do país, isto é, do Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro.

A realidade da previdência social está pautada em constante déficit orçamentário, decorrentes de três problemas estruturais. O primeiro está relacionado ao envelhecimento da população, ou seja, as pessoas estão vivendo mais e nascendo menos. O reflexo disto está na redução do número de contribuintes e aumento dos beneficiários, cujo equilíbrio entre essas duas populações era premissa básica para o sistema de repartição simples.

O Segundo problema refere ao crescimento do trabalho informal, isto impacta negativamente na arrecadação sobre a folha de trabalho. Como o regime adotado pela previdência social é o de repartição simples, e está sob forte dependência do mercado formal, a receita previdenciária fica vulnerável aos ciclos da economia. Ou seja, a partir do momento em que há aumento da informalidade, há a redução de contribuições tanto por parte do empregador, como do empregado, comprometendo a reserva previdenciária. Se houvesse a constituição de um fundo, que capitalizasse durante o decorrer dos anos, as oscilações seriam suavizadas nos períodos mais favoráveis da economia.

Por fim, o último problema está nas inúmeras ampliações de cobertura prevista na Constituição de 1988. Ou melhor, a partir do momento em que se desejou a equiparação dos

benefícios rurais e urbanos, e a idade mínima à aposentadoria de 65 anos aos trabalhadores da cidade e 60 anos aos camponeses, reduziu a receita previdenciária. Contudo, não foi projetada uma contrapartida que recompusesse a despesa efetuada.

A soma destes três problemas resulta na incerteza da população quanto à aposentadoria a ser recebida, à medida que o achatamento contínuo dos parâmetros dos benefícios passa a comprometer a manutenção da qualidade de vida (MAIA, 2001). Haja vista que em 2006 cada aposentado recebeu em média R\$ 582,00 mensais.

Frente à crise exposta, surge como alternativa a previdência privada, instrumento utilizado para complementar a renda futura e manter o padrão de vida dos indivíduos, nos casos de inatividade laboral.

Em virtude disto, foi desenvolvido um estudo de caso, cujo objetivo está em identificar qual a opção de previdência privada com melhor desempenho para suprir as deficiências da previdência social. Isto se dará por meio da exposição e da comparação de planos previdenciários, com enfoque no benefício de previdência complementar fechado.

3.1 LIMITAÇÕES DA PESQUISA

Ao desenvolver esta pesquisa científica, do universo total de pessoas que possuem planos de previdência complementar no Brasil, foi analisado um grupo de indivíduos, do Estado de Santa Catarina, Rio Grande do Sul, Paraná e São Paulo, associados a uma instituição financeira cooperativista, vinculada, exclusivamente, à classe profissional prevista no Estatuto da Instituidora. Embora, tenha abrangido uma pequena parcela da população brasileira, todas as informações necessárias foram obtidas com sucesso.

O trabalho apresentou limitações, dado a necessidade de se manter em sigilo o nome do plano previdenciário, assim como, local de cobertura, total de participantes, saldo patrimonial, números e valores que poderiam deixar o trabalho mais claro e exato para compreensão da pesquisa realizada.

3.2 DISPOSIÇÕES GERAIS SOBRE O PLANO DE PREVIDÊNCIA FECHADA

O plano a ser estudado provém das recentes deliberações realizadas pelo Conselho de Gestão da Previdência Complementar (CGPC), que permitiu a criação de benefícios previdenciários por sindicatos e entidades de profissionais liberais, aproveitando o vínculo associativo existente entre as classes.

Os sindicatos, ou entidades setoriais, profissionais ou classistas, conforme a Lei Complementar nº 109 de 2001 serão denominados de Instituidor, por serem responsáveis pela implantação de um plano instituidor. A eles é dado o direito de escolher a criação de uma entidade de previdência complementar, ou a adesão a um plano de uma EFPC já existente.

Para Weintraub (2003, p. 109) instituidor é “uma pessoa jurídica contratante (com vinculação associativa profissional, classista ou setorial com os participantes) que pode participar, parcial ou integralmente, do custeio do plano previdenciário”.

O aproveitamento da identidade de grupo para a previdência complementar resulta em vantagens, como: a redução de custos administrativos e maior rentabilidade. Uma vez que todo ganho obtido com as aplicações das contribuições é repassado integralmente aos membros.

Como o plano em estudo decorre de uma instituidora cooperativista, cuja finalidade é propiciar crédito e prestação de serviços profícuos a seus associados, e não obter lucro, ele foi desenhado sob os moldes de Plano Instituidor.

Conforme a lei complementar 109/01, art. 31, § 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.

Diante da obrigação citada acima, foi criada uma entidade fechada de previdência complementar multipatrocinadora, responsável por fornecer uma série de benefícios a seus cooperados. A mesma foi institucionalizada em 20 de novembro de 2004, como uma entidade de direito privado, sem fins lucrativos e com autonomia administrativa.

Por definição sua finalidade é conceder benefícios e serviços complementares ou não,

assemelhados aos da previdência social aos cooperados da instituição financeira que se tornar instituidora e demais patrocinadoras que tenham assinado o Termo de Adesão, conforme consta no Regulamento e Estatuto do referido Plano de Benefícios, bem como, na forma de lei.

Ainda, tem como objetivo promover o bem estar dos participantes, especialmente no que se refere à previdência; instituir, executar e administrar planos de natureza previdenciária, constituídos por entidades ou empresas patrocinadoras; além de fornecer informações detalhadas sobre os benefícios; elaborar documentos e adequar o plano a ajustes realizados pelos órgãos normativos e fiscalizadores da previdência complementar fechada.

A modalidade de contribuição definida foi imposta, uma vez que este plano utiliza o regime de capitalização, e não pode assumir obrigações com riscos, a menos que ocorra um contrato com uma seguradora. Ou seja, o valor do benefício é calculado conforme as contribuições realizadas pelo cooperado no decorrer dos anos. Boa disciplina e acumulação contínua de pequenas quantidades monetárias ao longo de um período, corresponderão a uma reserva financeira responsável pelo complemento da aposentadoria.

O produto, fruto desta entidade, é de caráter fechado, ou seja, é ofertado exclusivamente à classe profissional prevista no Estatuto das cooperativas instituidoras, e aos seus dependentes. Não permite, portanto, o ingresso de participantes externos.

É previsto no Estatuto que será permitida a adesão de outras instituições de direito público ou privado, nacionais ou internacionais, onerosos ou não, a esta instituidora, mediante aprovação prévia da maioria dos membros do Conselho Deliberativo.

Assim, toda pessoa jurídica que celebrar o convênio de adesão torna-se um instituidor do plano. Entidade responsável por repassar aos seus membros ou associados o benefício previdenciário, sem finalidade lucrativa.

A Fundação é composta por instituidores, patrocinadores, participantes e assistidos. Conforme Estatuto,

Art. 12. Instituidor é toda pessoa jurídica de caráter profissional, classista ou setorial que, previamente autorizada pelo órgão público competente, venha celebrar convênio de adesão com a Entidade em relação ao(s) plano(s) de benefícios por esta administrado(s) e executado ao qual pretenda aderir, nos termos deste Estatuto.

Art. 13. É patrocinador toda pessoa jurídica que, nos termos das leis e regulamentos vigentes, venha celebrar convênio de adesão com a Entidade em relação ao plano(s) de benefícios por esta administrado(s) e executado ao qual pretenda aderir, nos termos deste Estatuto, contribuindo, no todo ou em parte para composição dos fundos individualizados.

Participante será toda pessoa física que contribua para a formação deste patrimônio. Seu vínculo será por meio do preenchimento da proposta de inscrição. Onde o requerente deverá determinar como ocorrerá a cobrança das contribuições, tributação do imposto de renda, definir a idade na qual pretende receber seus benefícios de aposentadoria programada e indicar seus beneficiários. E assistido, será o participante ou seu beneficiário que esteja em gozo do recebimento do benefício de prestação continuada.

3.3 RESULTADOS OBTIDOS

Em abril de 2007, o plano possuía como instituidores 12 singulares², 09 localizadas no estado de Santa Catarina, 01 no Rio Grande do Sul, 01 no Paraná e 01 em São Paulo. O interesse despertado por diversas entidades, induz a possibilidade de implantá-lo em todo o espaço nacional. Certamente, este será o grande desafio para os próximos anos.

O crescimento patrimonial de janeiro de 2006 a abril de 2007 foi de aproximadamente 171%. A formação desta riqueza é realizada por meio de contribuições por parte de participantes e assistidos, patrocinadores e empregadores, rendas de bens e serviços, assim como doações, bens móveis e imóveis que venham a ser adquiridos, doados ou recebidos por transferência de direito, tudo estando em conformidade com o estabelecido no regulamento.

² Singular: constituídas pelo número mínimo de 20 (vinte) pessoas físicas e, excepcionalmente, por pessoas jurídicas. Caracteriza-se pela associação de pessoas que se organizam para satisfazer suas necessidades econômicas, sociais e culturais, mediante a cooperação mútua destes na execução dos negócios. Para cooperativas de créditos seria muito similar ao funcionamento de uma agência bancária, com particularidades cooperativistas.

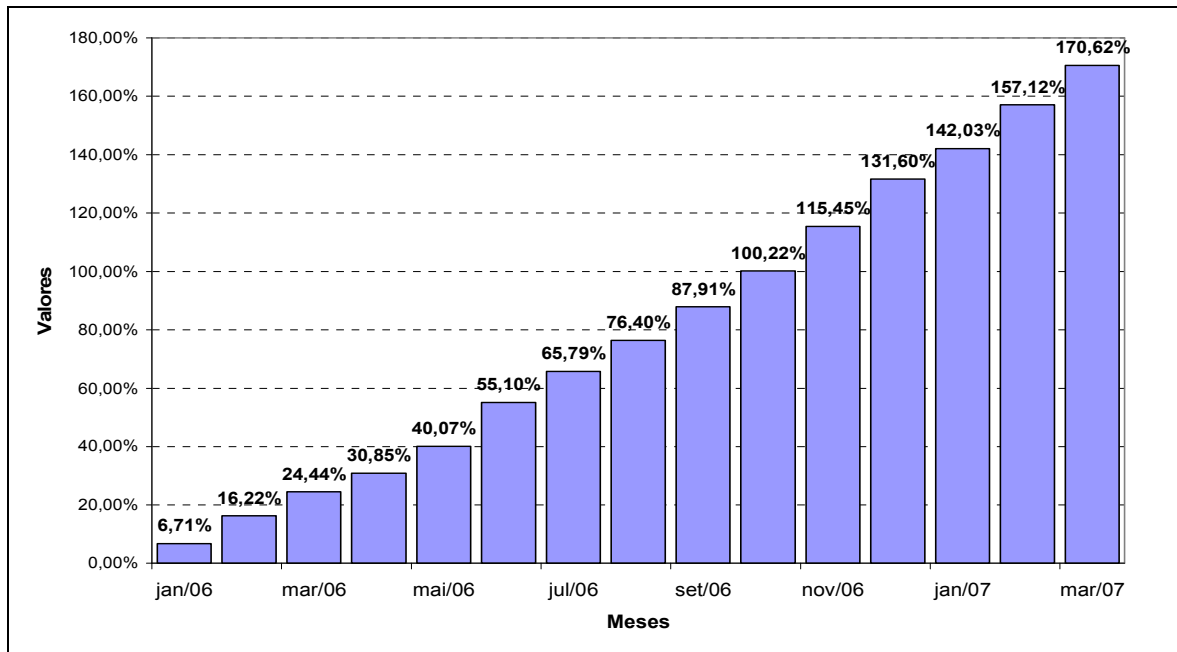


GRÁFICO 03 - Evolução Patrimonial

Fonte: elaborado pelo autor.

A Fundação investe o patrimônio do plano por ela administrado, de acordo com as normas que lhe é aplicada e com a política de investimento, de forma a preservar a segurança e a liquidez das aplicações, objetivando alcançar a meta atuarial definida. Guia-se pelo apregoador na Resolução nº 3121/2003, que estabelece as diretrizes pertinentes à aplicação dos recursos dos planos de benefícios das entidades fechadas de previdência complementar.

A composição da carteira de investimentos possui um perfil muito conservador. A maior parcela de seus recursos financeiros, 59,7%, está aplicada em Títulos Públicos Federais, Letras Financeiras do Tesouro (LFT), papel de maior liquidez do mercado. O restante encontra-se aplicado em CDB's (31,1%) e Debêntures (9,2%), pois tanto o gestor, como a equipe técnica verificam pouca necessidade de aplicações em títulos privados, o que corresponde baixo risco financeiro.

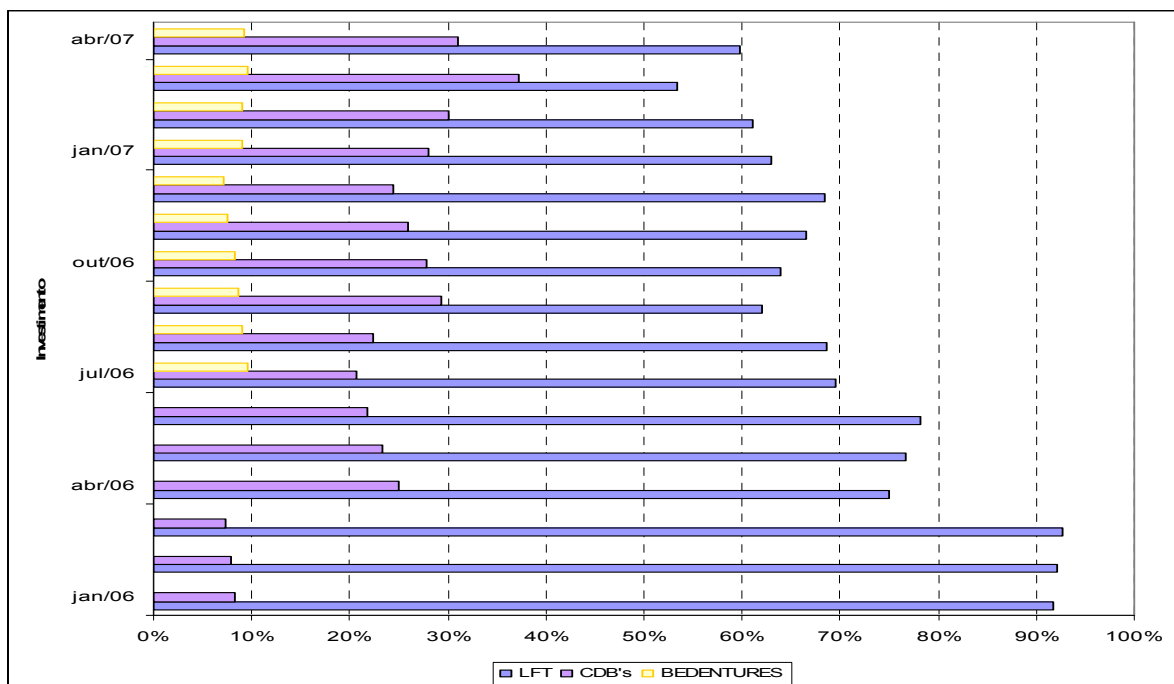


GRÁFICO 04 - Composição dos Investimentos

Fonte: elaborado pelo autor

É sabido que os Planos Previdenciários instituídos por Instituidores, não podem assumir grandes riscos, portanto, não existe um percentual mínimo de rentabilidade obrigatório para as operações financeiras (Meta Atuarial). Contudo, é necessária uma medida para conhecer se a rentabilidade real está superando no mínimo a Taxa Real de Juros Atuarial.

Portanto, no gráfico 05 serão apresentados os resultados obtidos entre os anos de 2005 a 2007. Nota que os valores apontados para cada período são acumulados, com o ponto de partida sendo o mês de fevereiro de 2005.

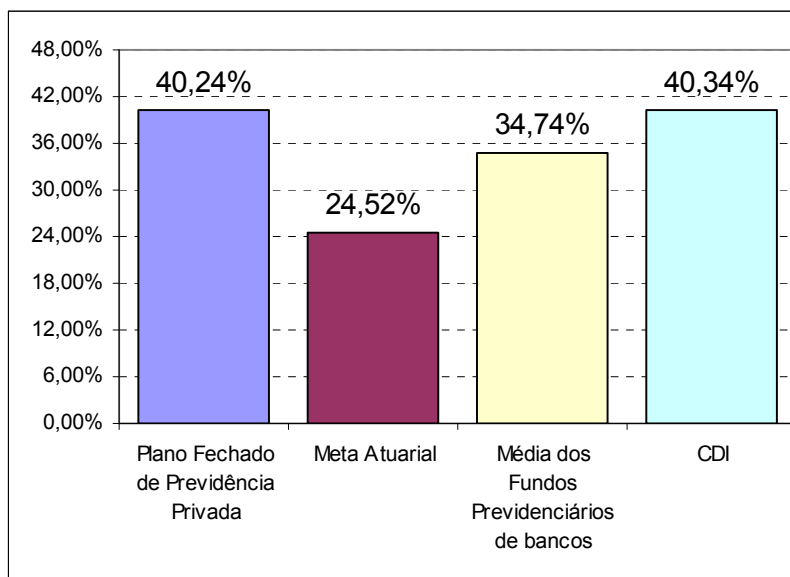


GRÁFICO 05 - Rentabilidade dos Planos desde Fevereiro de 2005 a Abril de 2007

Fonte: elaborado pelo autor.

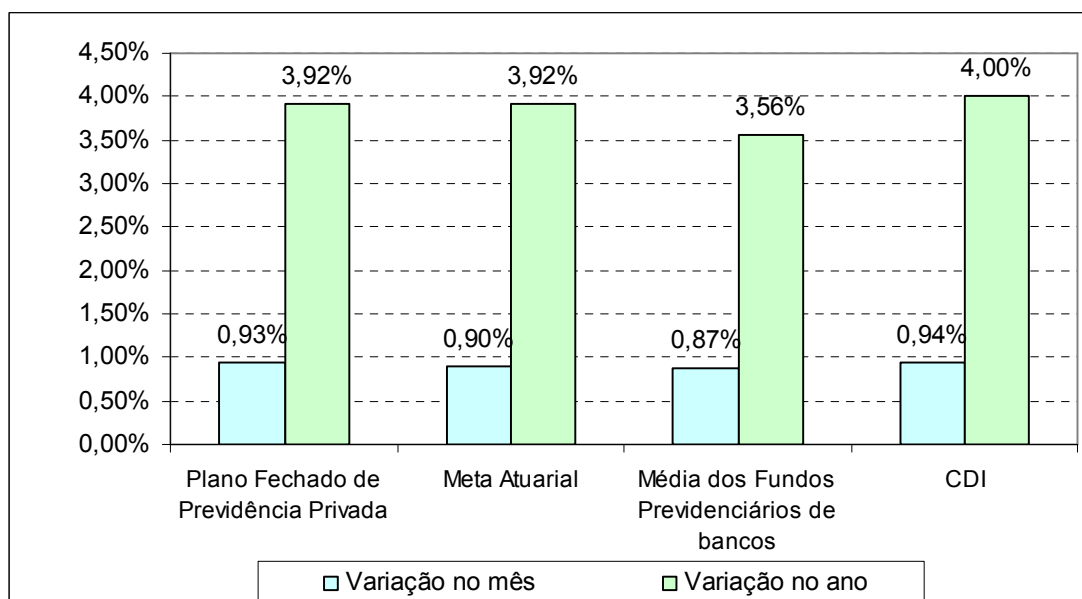


GRÁFICO 06 - Rentabilidade dos Planos no ano de 2007

Fonte: elaborado pelo autor.

A rentabilidade auferida está de acordo com a meta atuarial desejada, INPC mais 6% ao ano, conforme o estabelecido no regulamento do plano estudado. O plano se manteve muito próximo do rendimento do CDI (Certificado de Depósito Interbancário), índice de confiança dos investidores, e que nos últimos 10 anos teve a maior rentabilidade acumulada (FRANKENBERG,

1999). Obteve, também, maior ganho se comparado com planos previdenciários de instituições bancárias, com uma receita superior a 6%.

Em virtude do exposto, este foi um dos motivos que proporcionou ao benefício um crescimento exacerbado de um ano para outro, transformando em uma ótima opção de poupança futura.

Nota, que o número total de participantes em 2007 foi acima do esperado. Estimando a população brasileira em aproximadamente 185 milhões, o plano abrange uma parcela muito pequena, de aproximadamente 0,003%. Deste total 98% dos associados estão na situação de ativos, ou seja, participantes formadores de riqueza. Os demais, 1,59%, encontram sob a seguinte distribuição: 1,15% pediram desligamento, 0,23% solicitaram seus benefícios, 0,16% cancelamento do contrato por falecimento e apenas 0,05% por portabilidade ou retirada do plano.

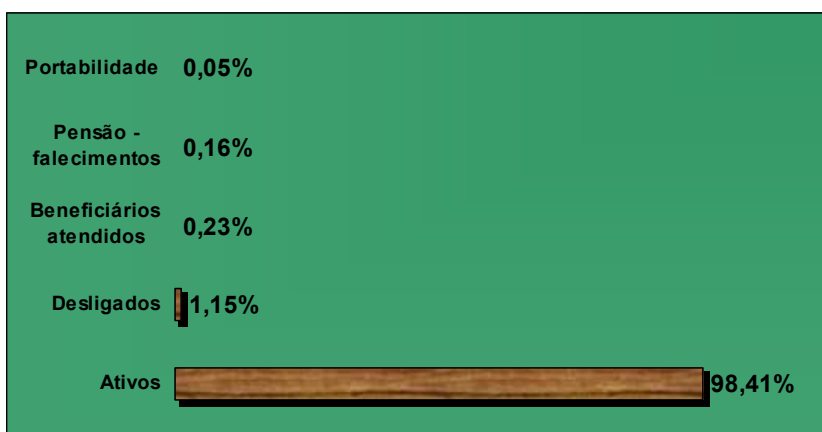


GRÁFICO 07 - Situação da População de Participantes em 2007

Fonte: elaborado pelo autor.

A pesquisa realizada permitiu verificar os motivos que impulsionaram aos participantes a encerrarem o contrato, restringindo principalmente a problemas financeiros (26%); própria perda do vínculo associativo com a entidade (22%); inadimplência às contribuições, o que implica em cancelamento automático (14%); necessidade de resgate do capital aplicado (7%), risco recusado (5%), motivos indefinidos (26%).

O sucesso deste plano torna visível a partir do momento que se constata uma média de crescimento mensal de 4%, e um percentual de ingresso de novos cooperados, de 2006 para 2007, de aproximadamente 90%. De acordo com a pesquisa, a pessoa que compra este tipo de plano,

tem média de 41 anos, e a aquisição não é realizada apenas para si, mas também para seus filhos. As mulheres correspondem a 44% do total e os homens a 56%.

A soma destas informações permite afirmar que o plano de benefício fechado de previdência complementar está correspondendo às expectativas dos membros das instituidoras.

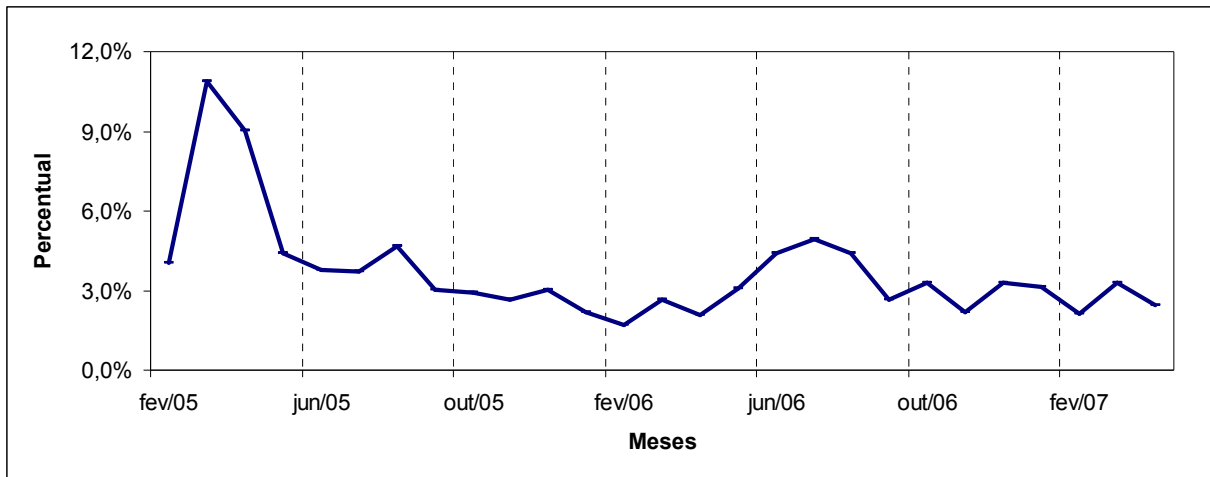


GRÁFICO 08 - Crescimento do Número de Participantes

Fonte: elaborado pelo autor.

Este avanço está atrelado a dois fatores:

1. Ao interesse despertado pelos pais em garantir o futuro de seus filhos, mesmo que tenham pouca idade, transformando-os em participantes também. Isto porque, segundo a pesquisa, os clientes deste plano com idade inferior a 18 anos representam 16% da base total da empresa, a maior concentração está entre participantes com 1 a 2 anos.
2. 23% dos cooperados têm idade entre 19 a 29 anos e 19% têm idade entre 30 a 34 anos. Confirmando o esperado: que a população deste plano é jovem, onde mais da metade dos participantes têm idade inferior a 34 anos.

Estes dados comprovam o que muitos escritores vêm relatando em suas obras, a nova geração brasileira está preocupada com o futuro, em arrecadar e formar reservas financeiras, para garantir um equilíbrio no período de inatividade laboral (CHAN, SILVA, MARTINS, 2006).

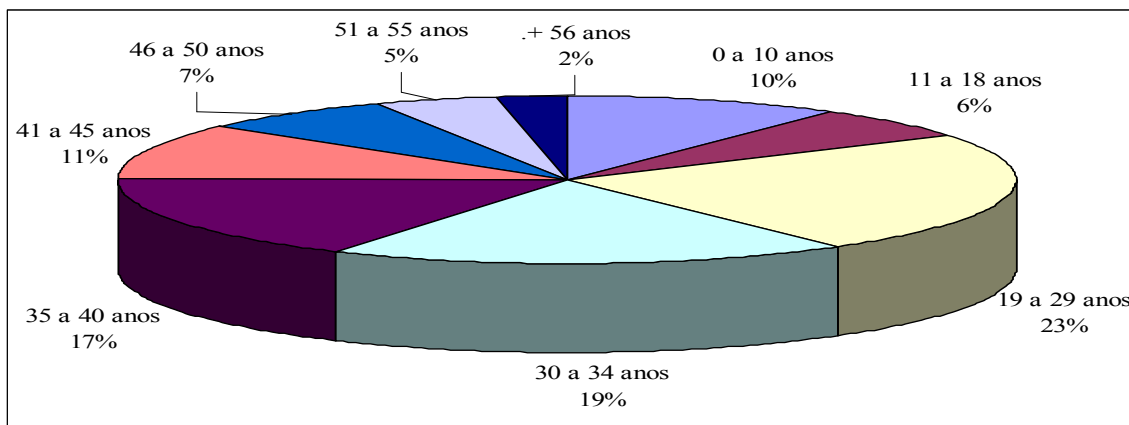


GRÁFICO 09 - Idade dos Participantes

Fonte: elaborado pelo autor.

De acordo com a pesquisa, a idade mais desejada para a aposentadoria está entre os 55 e 65 anos. Desta forma, se cruzarmos os dados, idade atual e idade para aposentadoria, a média mínima de tempo de contribuição será de 30 anos.

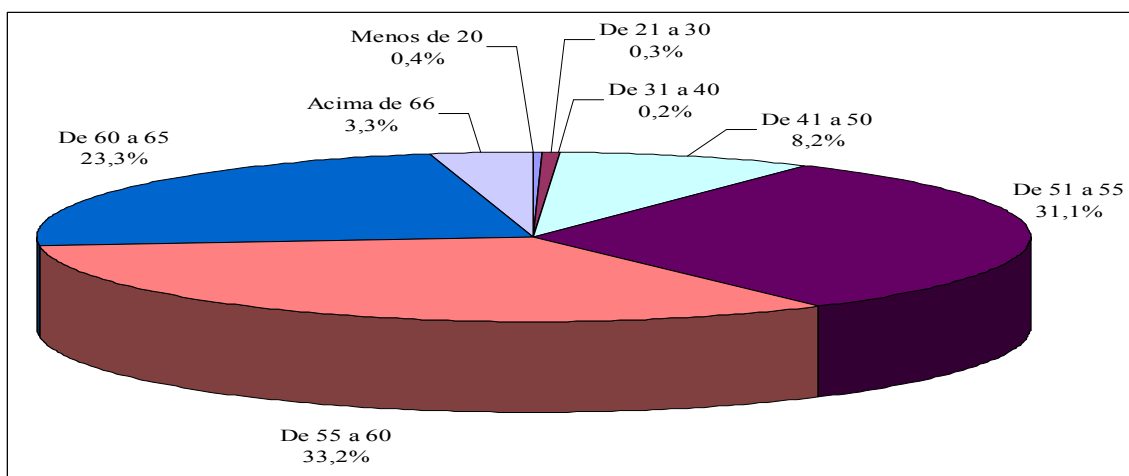


GRÁFICO 10 - Idade dos participantes desejada para aposentadoria

Fonte: elaborado pelo autor.

Com base na informação acima descrita, foi realizada uma simulação deste plano com as modalidades PGBL e VGBL disponibilizadas por um banco privado. Para todos, foram adotados os mesmos parâmetros, conforme demonstra quadro abaixo.

	PGBL do banco X	Plano Fechado de Previdência Complementar	VGBL do banco X
Contribuição Mensal	R\$ 500,00	R\$ 500,00	R\$ 500,00
Rentabilidade Anual	12%	12%	12%
Taxa de Administração	Até R\$ 12.000,00 = 5% De R\$ 12.000,01 até R\$ 30.000,00 = 3,5% De R\$ 30.000,01 até R\$ 50.000,00 = 2,5% A partir de R\$ 50.000,01 = 1,5%	0%	Até R\$ 12.000,00 = 5% De R\$ 12.000,01 até R\$ 30.000,00 = 3,5% De R\$ 30.000,01 até R\$ 50.000,00 = 2,5% A partir de R\$ 50.000,01 = 1,5%
Captação por 30 anos	R\$ 1.495.508,97	R\$ 1.540.486,63	R\$ 1.495.508,97
Taxa de Gestão	3,50%	0,25%	3,50%
Capital Acumulado em 30 anos	R\$ 735.613,31	R\$ 1.455.594,90	R\$ 735.613,31
Tábua Biométrica	AT 2.000	AT 83	AT 2.000

TABELA 04 - Capital Acumulado entre Diversos Planos Previdenciários

Fonte: elaborado pelo autor.

Nota, que o investimento realizado no Plano PGBL e VGBL deixou 50% do patrimônio acumulado, ao longo dos anos, no caixa da entidade que vendeu o produto. Este é o tamanho da mordida da taxa de administração e de gestão cobrada pela maioria das entidades de previdência privada aberta.

Os cálculos acima mostraram que ao aplicar R\$ 500,00 mensais, por um período de 30 anos, supondo o início aos 20 e a aposentadoria programada para os 50, a uma taxa de rendimento nominal de 12%a.a., a pessoa chegará a um capital de R\$ 1.455.594,90, para taxa de gestão e carregamento zero. Mas, se o mesmo for realizado para os planos PGBL e VGBL, pode observar um montante de R\$ 735.613,31.

A perda ainda poderá ser maior se o investidor optar por receber uma renda mensal vitalícia, pois os planos de previdência complementar aberta convergem o saldo do capital acumulado por uma expectativa de vida muito alta atuarialmente.

Ou seja, por mais que a média de vida da população brasileira seja de 76,2 anos para

homens e 80,1 anos para mulheres (IBGE, 2006), tanto o PGBL, quanto o VGBL, calcularão uma perspectiva de vida de 82,3 anos para homens e 85,7 anos para mulher. Desta forma, o fator atuarial para estes planos será maior, resultando em uma remuneração menor. Diferente do que acontece com o plano complementar de previdência fechada, pois o cálculo da renda vitalícia é baseado na tabela biométrica AT83, onde a expectativa de vida de um homem é de 81,1 anos e de uma mulher é de 85,50, suavizando o fator atuarial.

Outra diferença entre os planos se dá nos ajustes realizados pelas empresas no recebimento do benefício. O segmento aberto oferece repasse integral da rentabilidade e da correção monetária, enquanto que o fechado proporciona tanto o recálculo anual da expectativa de vida do beneficiário (saldo da conta individual dividido pelo novo valor ajustado conforme rentabilidade do plano), como repasse integral dos excedentes financeiros³.

	PGBL do banco X	Plano Fechado de Previdência Complementar	VGBL do banco X
Contribuição Mensal	R\$ 500,00	R\$ 500,00	R\$ 500,00
Rentabilidade Anual	12%	12%	12%
Taxa de Administração	Até R\$ 12.000,00 = 5% De R\$ 12.000,01 até R\$ 30.000,00 = 3,5% De R\$ 30.000,01 até R\$ 50.000,00 = 2,5% A partir de R\$ 50.000,01 = 1,5%	0%	Até R\$ 12.000,00 = 5% De R\$ 12.000,01 até R\$ 30.000,00 = 3,5% De R\$ 30.000,01 até R\$ 50.000,00 = 2,5% A partir de R\$ 50.000,01 = 1,5%
Taxa de Gestão	3,50%	0,25%	3,50%
Capital Acumulado em 30 anos	R\$ 735.613,31	R\$ 1.455.594,90	R\$ 735.613,31
Valor da Renda Vitalícia Projetada	R\$ 3.411,14	R\$ 8.300,45	R\$ 3.411,14
Tábua Biométrica	AT 2.000	AT 83	AT 2.000

TABELA 05 - Renda Vitalícia dos Planos

Fonte: elaborado pelo autor.

³ Excedente financeiro é o rendimento obtido pelo gestor do plano ao efetuar as aplicações do aporte de contribuições no mercado, por um determinado período.

Além das preocupações com as taxas aplicadas por cada plano, o investidor deve verificar o incentivo fornecido pelo benefício previdenciário quanto ao imposto de renda. O VGBL não permite que seja deduzido 12% da base de cálculo do IRPF, desta forma, é recomendado para pessoas que não declaram IR. Mas se a realidade do beneficiário for de declarante, deve então, optar pelo plano fechado ou pelo PGBL. Pois é possível deduzir todas as contribuições destinadas à previdência, inclusive valores dirigidos às coberturas de morte e invalidez, respeitando os limites determinados pela lei.

Por exemplo, ao projetar uma aplicação mensal de R\$ 500,00, a um salário de R\$ 8.000,00, o participante nessa situação economizará R\$ 1.650,00 no ano, o que lhe confere a possibilidade de investir até R\$ 137,50 mensais em outros investimentos, sem desembolsar nada a mais por isso. Não obstante, se projetada uma rentabilidade de 12% a.a. sobre, apenas, o ganho do IR, sem corrigir a remuneração, o lucro é da ordem de R\$ 79.679,27.

	Com Plano Previdenciário	Sem Plano Previdenciário
Remuneração anual	96.000,00	96.000,00
Contribuição Mensal para o plano	R\$ 500,00	R\$ 0,00
Contribuição Anual para o plano previdenciário	R\$ 6.000,00	R\$ 0,00
Limite máximo de dedução do IR - 12%	R\$ 11.520,00	R\$ 0,00
Base de Cálculo do IR	R\$ 90.000,00	R\$ 96.000,00
Imposto de Renda	R\$ 24.750,00	R\$ 26.400,00
Economia anual do IR	R\$ 1.650,00	R\$ 0,00
Ganho do IR em 35 anos de contribuição*	R\$ 57.750,00	R\$ 0,00

*Não foi projetado rentabilidade sobre a economia do IR

TABELA 06 - Ganho do IR

Fonte: elaborado pela autora

Entretanto, há a alíquota progressiva do IR que abrange as rendas provenientes de qualquer forma de benefícios previdenciários, assim a incidência de Imposto de Renda para benefícios de aposentadoria é fixada de acordo com o quadro abaixo:

TABELA PROGRESSIVA DE IR		
BASE DE CÁLCULO	Alíquota	Parcela a deduzir do Imposto R\$
até R\$ 1.313,69	0%	R\$ 0,00
de R\$ 1.313,69 a R\$ 2.625,13	15%	R\$ 197,50
acima de R\$ 2.625,13	27,50%	R\$ 525,19

*Para fatos geradores ocorridos no ano calendário de 2007

TABELA 07 - Tabela Progressiva de IR

Fonte: adaptado da Receita Federal, 2007.

Suponha, na concessão do benefício, a incidência do IR será de acordo com as regras pertinentes de tributação, ou seja, haverá retenção na fonte para os valores superiores a remuneração mensal de R\$ 1.313,69, não importando o prazo de acumulação de recursos. No caso em que o participante tenha contribuído com 500,00 mensais para complementar a aposentadoria, por um período de 30 anos, e optado pela alíquota progressiva como forma de tributação. O seu salário líquido para o plano de previdência complementar fechado é de R\$ 6.543,02, enquanto que para o PGBL é de R\$ 2.998,27.

	Plano Fechado	PGBL
Contribuição mensal	500,00	500,00
Capital acumulado em 30 anos	R\$ 1.455.594,90	R\$ 735.613,31
Renda Vitalícia mensal projetada	R\$ 8.300,45	R\$ 3.411,14
Descontado pela alíquota de IR (27,5%)	R\$ 2.282,62	R\$ 938,06
Valor real de desconto do salário	R\$ 1.757,43	R\$ 412,87
Salário líquido mensal	R\$ 6.543,02	R\$ 2.998,27

TABELA 08 - Salário Líquido de cada Plano Previdenciário

Fonte: elaborado pela autora

Agora, ao preferir pelo resgate total dos recursos acumulados, a retenção será de 15%, pois o período de aplicação é superior a 720 dias, conforme definido por Lei para pagamento antecipado do Imposto de Renda. Considerando o mesmo exemplo, do montante de R\$ 1.455.594,90, o valor retido pelo IR é de R\$ 218.339,23, resultando em um valor líquido para recebimento de R\$ 1.237.255,66 para o plano fechado. Para o PGBL, o saldo de recebimento é de R\$ 625.271,31. Enquanto que para o VGBL, é de R\$ 652.271,31, pois o imposto incide apenas sobre os rendimentos.

	Plano Fechado	PGBL	VGBL*
Contribuição mensal	R\$ 500,00	R\$ 500,00	R\$ 500,00
Capital acumulado em 30 anos	R\$ 1.455.594,90	R\$ 735.613,31	R\$ 735.613,31
Saldo para desconto do IR	R\$ 1.455.594,90	R\$ 735.613,31	R\$ 555.613,31
Descontado pela alíquota de IR (15%)	R\$ 218.339,24	R\$ 110.342,00	R\$ 83.342,00
Valor líquido de recebimento	R\$ 1.237.255,67	R\$ 625.271,31	R\$ 652.271,31

*Para o VGBL R\$ 180.000,00 não há incidência de IR por ser referente às contribuições mensais
TABELA 09 - Valor Líquido de Recebimento dos Planos Previdenciários, conforme Tabela Progressiva.

Fonte: elaborado pela autora

Entretanto, o participante pode optar pelo regime de tabela regressiva. Neste caso, o valor líquido de recebimento será maior, uma vez que a incidência do IR é de apenas 10%, para contribuições acima de 10 anos no Plano.

Analisando mesmo exemplo citado acima, os valores líquidos de recebimento serão de R\$ 1.310.035,41, R\$ 662.051,98 e R\$ 680.051,98, para os respectivos planos de previdência fechada, PGBL e VGBL.

	Plano Fechado	PGBL	VGBL*
Contribuição mensal	R\$ 500,00	R\$ 500,00	R\$ 500,00
Capital acumulado em 30 anos	R\$ 1.455.594,90	R\$ 735.613,31	R\$ 735.613,31
Saldo para desconto do IR	R\$ 1.455.594,90	R\$ 735.613,31	R\$ 555.613,31
Descontado pela alíquota de IR (15%)	R\$ 145.559,49	R\$ 73.561,33	R\$ 55.561,33
Valor líquido de recebimento	R\$ 1.310.035,41	R\$ 662.051,98	R\$ 680.051,98

*Para o VGBL R\$ 180.000,00 não há incidência de IR por ser referente às contribuições

TABELA 10 - Valor Líquido de Recebimento dos Planos Previdenciários, conforme Tabela Regressiva.

Fonte: elaborado pela autora

Assim, a pesquisa permite afirmar que 57% da população que adquiriu o plano fechado de previdência complementar optou pela tributação regressiva. Esse dado aponta que quem investe no futuro tem uma consciência efetiva de investimento em longo prazo.

É de suma importância, que o participante opte pela melhor forma de tributação das aplicações, pois a sua escolha é irrevogável. E como vê, o impacto sobre o retorno do investimento é diretamente proporcional.

Além disso, as preocupações devem relacionar-se com valor das taxas praticadas, com a rentabilidade desejada, benefícios oferecidos e incentivos fiscais ofertados para cada plano. O interessante é o participante diversificar a sua carteira de investimentos, para minimizar os riscos e maximizar os lucros.

Convém destacar que ambos os planos, aqui estudados, não possuem rentabilidade mínima, ou seja, o retorno pode ser negativo. Por isto, o investidor deve ser cuidadoso e verificar o retorno da rentabilidade sobre o capital, para que seus rendimentos obtidos não o prejudiquem futuramente.

É possível, uma pessoa criar individualmente a sua própria “provisão” para a aposentadoria, sem contratar um fundo, ou plano previdenciário específico. Pois, ela pode administrar a sua própria carteira de investimento, com aplicações em ações, derivativos, segmento imobiliário ou outras diversas formas de investimento dos seus recursos no mercado financeiros.

Entretanto, é importante o investidor está ciente das incertezas que podem acontecer, pois para tudo na vida há pontos positivos e negativos. Neste caso, a administração de seus recursos, pode até auferir em uma maximização da rentabilidade, mas quanto maior o ganho, mais elevado será o risco.

Destarte, o aplicador deverá ser responsável por analisar e avaliar a sua rentabilidade auferida, ou contratar um *personal finance*, pessoa especializada em administrar recursos financeiros, já que não contará com os serviços prestados pela administradora de um plano previdenciário.

4 CONCLUSÃO

A partir das informações analisadas nesta monografia chegam-se as seguintes conclusões, demonstradas abaixo.

4.1 OBJETIVO DO ESTUDO

As Entidades Fechadas de Previdência Complementar têm grande importância para a economia mundial. Nos países desenvolvidos, grande parcela do PIB está concentrada nos fundos de pensão, que proporciona o desenvolvimento econômico e social desses respectivos países.

No Brasil, com os problemas enfrentados pela previdência social, a tendência é que cada vez um número maior de trabalhadores assalariados e autônomos que recebem proventos superiores ao teto máximo da previdência oficial, irão aderir à previdência complementar, com a finalidade da permanência do nível sócio-econômico.

Em 2001, com a lei complementar nº 109, que permitiu a entrada de sindicatos e conselhos profissionais para explorarem o segmento previdenciário, notou-se o fim da era paternalista, onde as empresas pensavam em se proteger, sem ênfase aos seus participantes.

Neste contexto, este trabalho monográfico buscou apresentar a necessidade de se projetar uma complementação financeira para o período de inatividade laboral, assim como, quais as melhores opções de planos previdenciários privados existentes no Brasil.

O estudo foi focado na comparação de um plano fechado de previdência complementar de uma instituição privada, com dois planos oferecidos por um banco privado nacional, PGBL e VGBL. Ambos foram oferecidos como alternativa de complementação à aposentadoria.

Convém ressaltar, que a análise procedeu frente à necessidade de justificar os benefícios concedidos pelo plano fechado. Entretanto, é importante ressaltar que ambos os

planos não tem garantia de rendimentos mínimos, ou seja, não são obrigados a apresentarem saldos positivos.

Destarte, o estudo científico permite afirmar que o plano fechado de previdência complementar é a melhor opção de poupança, considerando o cenário projetado.

4.2 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As entidades de previdência complementar estão passando por um período de transição extremamente importante para sua sobrevivência. Motivo este, que tem proporcionado diversas discussões o meio político e a sociedade em geral, criando uma enorme quantidade de temas a serem abordados em relação ao setor previdenciário.

Tais assuntos referem a própria previdência pública, passando pela reforma previdenciária proposta pelo governo e por diversos escritores, chegando até a questionamentos das reservas produzidas pelas entidades complementares.

Finalmente, cabe ressaltar que há uma gama imensa de pesquisas voltadas para o setor de fundos de pensão em outros países. Realidade diferente da apresentada no Brasil, onde a escassez de trabalhos na área, reflete no desconhecimento deste estudo. Entretanto, o entendimento se faz necessário para o sucesso e o desenvolvimento destas instituições no mercado brasileiro.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452.htm>>. Acessado em: 01 abr. 2007.

BRASIL. Lei nº 9.532, de 10 de dezembro de 1997. Altera a legislação tributária federal e dá outras providências. Disponível em: <<http://www81.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1997/9532.htm>>. Acessado em: 01 mar. 2007.

BRASIL. Lei Complementar n. 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: 20 out. 2006.

BRASIL. Decreto n. 81.240, de 20 de janeiro de 1978. Regulamenta a Lei n. 6.435, de 15 de julho de 1977, relativa às entidades fechadas de previdência privada. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil/decreto/Antigos/D81240.htm>. Acesso em: 28 dez. 2006.

BRASIL. Decreto n. 81.402, de 23 de fevereiro de 1978. Regulamenta a Lei n. 6.435, de 15 de julho de 1977, que dispõe sobre as entidades de previdência privada, na parte relativa às entidades abertas. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto/antigos/d81402.htm>>. Acesso em: 25 nov. 2006.

BRASIL. Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponibilizado em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex>>. Acessado em: 03 fev. 2007.

BRASIL. Decreto 4.678, de 24 de abril de 2003. Dispõe sobre as atribuições e composição do Conselho de Gestão da Previdência Complementar - CGPC. Disponível em: <<http://www81.dataprev.gov.br/sislex/paginas/23/2003/4678.htm>>. Acesso em: 01 mai. 2007.

BRASIL. Resolução n. 09, de 27 de junho de 2002. Dispõe sobre o instituto da portabilidade em planos de benefícios de entidades fechadas de previdência complementar instituídos por patrocinadores. Disponível em: <http://www81.dataprev.gov.br/sislex/paginas/72/mpas-cgpc/2002/9_old.htm>. Acesso em: 01 fev. 2007.

BRASIL. Resolução MPS/CGPC n. 06, de 30 de outubro de 2003. Dispõe sobre os institutos do benefício proporcional diferido, portabilidade, resgate e autopatrocínio em planos de entidade fechada de previdência complementar. Disponível em: <<http://www81.dataprev.gov.br/sislex/paginas/72/mps-cgpc/2003/6.htm>>. Acesso em: mar. 2007.

BRASIL. Portaria MPAS n° 3.385, de 14 de setembro de 2001. Dispõe sobre o art 87, da Constituição Federal. Disponível em: < <http://www81.dataprev.gov.br/sislex>>. Acessado em: 30 abr. 2007.

BRASIL. MINISTÉRIO DA FAZENDA. SUSEP. **Circular SUSEP n° 174, de 26 de novembro de 2001.** Dispõe sobre o limite percentual da taxa de saída. Disponível em: < <http://www.capitolio.com.br/estrut/cons/legislacao>>. Acessado em: 05 abr. 2007.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS ENTIDADES DE PREVIDÊNCIA PRIVADA (ABRAPP). **Legislação e normas das entidades fechadas de previdência privada.** São Paulo, 1999. Disponível em: <<http://www.abrapp.org.br>>. Acesso em: 01 fev. 2007.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PREVIDÊNCIA PRIVADA (ANAPP). **Mercado Brasileiro:** a história da previdência privada no Brasil. Disponível em: <<http://www.anapp.com.br>>

BANCO MUNDIAL. **Brasil:** Questões críticas da Previdência Social – relatório em inglês. Disponibilizado em: <http://www.bancomundial.org.br/index.php/content/view_document> Acessado em: 30 set. 2007.

BEUREN, Ilse Maria, et al. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade:** teoria e prática. São Paulo: Atlas, 2003.

BELTRÃO, Kaizô Iwakami; PINHEIRO, Sonôe Sugahara. **Estimativa de mortalidade para a população coberta pelos seguros privados.** Texto para discussão n° 868. Rio de Janeiro, março de 2002. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br>> Acesso em: 10 jan. 2007.

BOM ÂNGELO, Eduardo. **Tendências da previdência privada no Brasil.** Biblioteca ANAPP. Brasília, 2002. Disponível em: <<http://www.anapp.com.br>>. Acesso em: 20 mar. 2007.

CADERNO FECOMERCIO DE ECONOMIA. **Simplificando o Brasil:** previdência e trabalho. 12.ed. São Paulo: FECOMÉRCIO, 2006.

CARVALHO, Maria Cecília Maringoni de. **Construindo o saber:** metodologia científica – fundamentos e técnicas. São Paulo: Papyrus, 1994.

CHAN, Betty Lúcia; SILVA, Fabiana Lopes; MARTINS, Gilberto de Andrade. **Fundamentos da previdência complementar:** da atuária à contabilidade. São Paulo: Atlas, 2006.

CRISTÓVÃO, Antonio Lopes. **A importância do PGBL na Previdência Privada.** Disponível em: <<http://www.anapp.com.br>>. Acesso em: 25 jan. 2007.

FORTUNA, Eduardo. **Mercado financeiro:** produtos e serviços. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004.

FRANKENBERG, Louis. **Seu futuro financeiro:** você é o maior responsável. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

FRANKENBERG, Louis. **Ser independente financeiramente.** Disponível em: <<http://financenter.terra.com.br>>. Acesso em: 18 mar. 2007.

FERREIRA, Weber José. **Coleção introdução à ciencia atuarial.** Rio de Janeiro: IRB, 1985.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa Social.** São Paulo: Atlas, 1999.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 12 fev. 2007.

IUDÍCIBUS, Sérgio de; et al. **Contabilidade Introdutória.** São Paulo: Atlas, 1995.

JARDIM, Maria Aparecida Chaves. **A Previdência Social e o mercado de Previdência Privada:** um olhar sociológico. Disponível em: <<http://www.anapp.com.br>>. Acesso em: 28 fev. 2007.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia científica.** São Paulo: Atlas, 1996.

LUQUET, Mara. **Guia valor econômico de planejamento da aposentadoria.** São Paulo: Globo, 2001.

MAIA, Heloísa Helena Rocha. **A evidenciação (disclosure) dos planos de aposentadoria complementar na empresas multipatrocinadoras brasileiras e a tendência mundial.** 2001. (Local e editora?)

MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Legislação da seguridade social.** São Paulo: LTR, 1996.

MATTAR, Fauze Najib. **Pesquisa de marketing: metodologia e planejamento.** 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MELCHÍADES, Mônica Gonçalves. **Estudo de previdência privada no Brasil: sistema aberto.** Disponível em: <<http://www.anapp.com.br>>. Acesso em: 28 jan. 2007.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR. **Previdência complementar: plano de instituidor.** Brasília: Secretaria de Previdência Complementar, 2003.

MOREIRA, Arold; LUSTOSA, Paulo Rodrigues. **A previdência supletiva e o fundo de pensão empresarial.** São Paulo: LTR, 1977.

OLIVEIRA, Ana Lúcia. IAPB e sindicato: duas estruturas interligadas. **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, n.13, p.141-151, nov. 1999.

PÓVOAS, Manuel Soares. **Na rota das instituições do bem-estar: seguro e previdência.** São Paulo: Green Forest do Brasil, 2000.

PINHEIRO, Waldomiro Vanelli. **A reforma da previdência.** Frederico Westphalen: URI, 1999.

RABELO, Flávio Marcílio. Perspectiva de expansão da previdência privada fechada no Brasil. **RAE: Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.40, n.4, out./dez. 2000.

STEPHANES, Reinhold. **Reforma da previdência sem segredos**. 2.ed. Rio de Janeiro: RBC, 1998.

SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. **Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação**. Florianópolis: Laboratório de Ensino à Distância da UFSC, 2001.

SUPERINTENDÊNCIA DE SEGUROS PRIVADOS (SUSEP). **Dicionário de Previdência Privada**. Disponível em: <<http://www.susep.gov.br>>. Acesso em: 10 jan. 2007.

VILANOVA, Wilson. **Matemática atuarial**. São Paulo: Pioneira, 1969.

WEINTRAUB, Arthur Bragança de Vasconcellos. **Previdência privada: atual conjuntura e sua função complementar ao regime geral da previdência social**. 2.ed. São Paulo: J. de Oliveira, 2003.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 6023**: Informação e documentação – referências – elaboração. Rio de Janeiro: ABNT, 2002.

_____. **NBR 10520**: informação e documentação – citações em documentos – apresentação. Rio de Janeiro: ABNT, 2002.

_____. **NBR 14724**: informação e documentação – trabalhos acadêmicos – apresentação. Rio de Janeiro: ABNT, 2005.

BRADESCO VIDA E PREVIDÊNCIA. Mercado de Previdência Complementar Nacional. Disponível em: <<http://www.bradescoprevidencia.com.br>>. Acesso em: 10 fev. 2007.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Primeiras lições de previdência complementar**. São Paulo: LTR, 1996.